



Företagsekonomiska institutionen
EKONOMIHÖGSKOLAN VID
LUNDS UNIVERSITET

Magisteruppsats
VT 2002

Personalen i årsredovisningen - en jämförelse mellan två branscher

Handledare
Fredrik Ljungdahl

Författare
Helena Blom
Helen Larsson
Camilla Lindberg
Kristina Magnusson

Sammanfattning

Uppsatsens titel	Personalen i årsredovisningen – en jämförelse mellan två branscher
Seminariedatum	2002-06-04
Kurs	FEK 591, Magisteruppsats Redovisning 10 poäng
Författare	Helena Blom, Helen Larsson, Camilla Lindberg och Kristina Magnusson
Handledare	Fredrik Ljungdahl
Nyckelord	Personalredovisning, frivillig redovisning, lagkrav, branschjämförelse, egenskaper
Syfte	Vårt syfte med denna uppsats är att beskriva och analysera hur svenska börsföretag i två olika branscher redovisar sin personal i förhållande till lag och rekommendationer samt vilken frivillig redovisning som lämnas.
Metod	Vårt syfte besvaras genom en studie av 65 årsredovisningar för 37 industriföretag och 28 IT- och Internetkonsulter. De båda branscherna har valts utifrån kriteriet att en bransch skulle innehålla tjänsteföretag och den andra produktionsföretag. Studien har gjorts utifrån en uppställd checklista med parametrar dels från lag och rekommendationer och dels från teori som behandlar frivillig personalredovisning. En del parametrar tillkom dessutom efter att vi genomfört en förstudie genom att studera tio årsredovisningar.
Slutsatser	En av våra slutsatser är att företagen i båda branscherna är bra på att redovisa den information som krävs enligt lagen. Vår slutsats från undersökningen angående den frivilliga redovisningen är att företagen är sämre på att lämna frivillig information. Genomgående är IT- och Internetkonsulterna bättre än industriföretagen på att lämna personalinformation. Detta innebär att egenskapen branschtillhörighet har stor inverkan på redovisningen. Några ytterligare samband har vi inte kunnat utröna mellan företagens egenskaper och deras personalredovisning.

Innehållsförteckning

1 INLEDNING	6
1.1 BAKGRUND.....	6
1.2 PROBLEMATISERING	7
1.3 SYFTE	10
1.4 AVGRÄNSNINGAR	10
1.5 DISPOSITION	11
2 METOD	12
2.1 ARBETSGÅNG	12
2.2 ARBETSHYPOTES	12
2.3 URVAL.....	13
2.4 CHECKLISTA	14
2.5 KVANTITATIV METOD	15
2.6 PRIMÄR- OCH SEKUNDÄRDATA.....	15
2.7 KVALITETEN I UPPSATSEN	16
2.7.1 Validitet.....	16
2.7.2 Reliabilitet.....	16
2.7.3 Felkällor	17
2.7.4 Källkritik.....	17
3 BEHOVET AV PERSONALREDOVISNING	19
3.1 DEN NYA KUNSKAPSEKONOMIN.....	19
3.2 SVÅRIGHETER ATT MÄTA DET INTELLEKTUELLA KAPITALET	20
3.2.1 Humankapitalet i årsredovisningen.....	20
3.3 NYA MÄTMETODER FÖR ATT ÅTERGE HUMANKAPITALET	22
3.3.1 Effektivvärdering av de anställdas bidrag till värdeskapandet.....	22
3.3.2 Faktainsamling om de anställda.....	23
3.4 HUSHÅLLNING MED MÄNSKLIGA RESURSER.....	24
3.4.1 Personalekonomisk kalkylering	25
3.4.2 Personalen i balansräkningen.....	25
3.4.3 Det personalekonomiska bokslutet.....	26
3.5 PERSONALEKONOMI OCH ETIK	27
3.6 IMPLIKATIONER FÖR CHECKLISTAN	28
4 LAG OCH REKOMMENDATIONER	29
4.1 ÖVERSYN AV REDOVISNINGSLAGSTIFTNINGEN	29
4.2 LAGKRAVEN I ÅRSREDOVISNINGSLAGEN (1995:1554).....	31
4.2.1 Tilläggsupplysningar enligt 5 kap ÅRL.....	31
4.2.2 Ändringar i årsredovisningslagen.....	33
4.3 REKOMMENDATIONER	33
4.3.1 FARs rekommendation	34
4.3.2 BFN R 4.....	34
4.3.3 NBKs rekommendation.....	35
4.3.4 Tjänsteförbundets rekommendation.....	35
4.3.5 SFFs rekommendation	36
4.4 IMPLIKATIONER FÖR CHECKLISTAN	36
5 FRIVILLIG REDOVISNING.....	38
5.1 EFTERFRÅGAN PÅ INFORMATION	38
5.2 VAD SOM BÖR REDOVISAS	39
5.3 AVVÄGNINGEN MELLAN NYTTA OCH KOSTNADER	40
5.4 KONKURRENSASPEKTEN	41
5.5 FRIVILLIG REDOVISNING OCH FÖRETAGETS EGENSKAPER	42
5.5.1 Företagets storlek	43
5.5.2 Nationell börsnotering.....	44
5.5.3 Branschtillhörighet.....	44

5.6 IMPLIKATIONER FÖR CHECKLISTAN	45
6 CHECKLISTANS UTFORMNING	46
7 RESULTAT OCH ANALYS.....	50
7.1 LAG	50
7.2 REKOMMENDATIONER	51
7.3 FRIVILLIG PERSONALREDOVISNING.....	52
7.3.1 Verbal beskrivning av personalen.....	52
7.3.2 Utbildningsnivå.....	53
7.3.3 Utbildningskostnader och utbildning i timmar.....	53
7.3.4 Branscherfarenhet	54
7.3.5 Omsättning/förädlingsvärde/resultat per anställd.....	54
7.3.6 Genomsnittsålder och åldersstruktur	54
7.3.7 Nyanställda	55
7.3.8 Personalomsättning	55
7.3.9 Sjukfrånvaro.....	56
7.3.10 När styrelsen valdes och ledningen anställdes och erhöll sin nuvarande befattning	56
7.3.11 Värdering av personalen	57
7.3.12 Specifikation av personalkostnader.....	58
7.3.13 Personal i VD-berättelsen	58
7.3.14 Personal i förvaltningsberättelsen	59
7.3.15 Kompetensutveckling verbalt.....	59
7.3.16 Belöningsystem/optionsprogram	60
7.3.17 Utmärkande upplysningar kring personalen.....	60
7.4 DE TVÅ BÄSTA ÅRSREDOVISNINGARNA I VARDERA BRANSCH.....	62
7.4.1 WM-data och HiQ.....	63
7.4.2 Elektronikgruppen och Beijer Electronics	64
7.5 EGENSKAPERNAS SAMBAND MED DEN FRIVILLIGA PERSONALREDOVISNINGEN	64
7.5.1 Påverkan av företagets storlek på den frivilliga personalredovisningen	65
7.5.2 Börsnoteringens påverkan på den frivilliga personalredovisningen.....	66
7.5.3 Branschtillhörigheten i förhållande till totalbetyg.....	67
8 AVSLUTANDE DISKUSSION	68
8.1 SLUTSATSER	68
8.2 FRAMTIDSUTSIKTER.....	69
8.3 FORTSATTAS STUDIER	70
KÄLLFÖRTECKNING.....	71

Bilagor

Bilaga 1	Checklista för industriföretag
Bilaga 2	Checklista för IT- och Internetkonsulter
Bilaga 3	Diagram över parametrarna
Bilaga 4	Diagram över samband mellan egenskaper och totalbetyg

Förkortningslista

AICPA	American Institute of Certified Public Accountants
BFL	Bokföringslag (1999:1078)
BFN	Bokföringsnämnden
BFN R 4	Uppgift om medelantalet anställda samt löner och andra ersättningar
Ds	Departementsserie
EES	Europeiska Ekonomiska Samarbetsområdet
FAR	Föreningen Auktoriserade Revisorer
FASB	Financial Accounting Standards Board
IASC	International Accounting Standards Committee
Ind	Industriföretag
IT	IT- och Internetkonsulter
NBK	Näringslivets Börskommitté
PRV	Patent och Registreringsverket
RR	Redovisningsrådet
SFF	Sveriges Finansanalytikers Förening
SOU	Statens offentliga utredningar
ÅRL	Årsredovisningslag (1995:1554)

Fotnoter

En fotnot som är skriven innan punkten i en mening är avsedd endast för denna mening. En fotnot som däremot är skriven efter punkten är avsedd för avsnittet.

1 Inledning

Detta kapitel inleds med att beskriva bakgrunden av det valda ämnet. Efter denna inledande beskrivning kommer vi att diskutera den problematisering som ligger till grund för de följande kapitlen.

1.1 Bakgrund

Begreppet personalekonomi¹ är en relativt ny konstruktion. Trots detta är rötterna både många och långa till dels redovisning av mänskliga resurser som utvecklats inom företagsekonomin och dels till humankapitalteorin som utvecklats inom nationalekonomin.²

Personalekonomins historia sträcker sig långt tillbaka i tiden. Redan romaren Cato gjorde kalkyler över sina slavars arbetskapacitet och de priser som avkomman kunde säljas för. I mitten av 1800-talet gjorde spinneriet Andrew Brown Company i den amerikanska södern liknande beräkningar. I balansräkningen togs bl a slavar upp med hänsyn till döda, rymlingar, nyfödda och nyinköpta. Slavarna togs även upp i resultaträkningen i form av kostnaderna för mat, husrum, kläder och sjukvård.³

Under 1960-talet, framförallt i USA, inleddes utvecklingen av teorier för redovisning av mänskliga resurser. Det var då som den grundläggande begreppsutvecklingen inom human resource accounting startade. Under de kommande åren genomfördes forskning för att utveckla modeller för beräkning av personalkostnader och värdet av personaltillgångar. Förutom denna inriktning på forskningen var syftet också att finna tänkbara användningsområden, både internt och externt, av human resource accounting. Under den första halvan av 1970-talet växte intresset för human resource accounting i västvärlden, för att därefter minska under den senare halvan. På 1980-talet ökade intresset åter bl a beroende på att fler serviceföretag tillkom med mänskligt kapital som en viktig resurs. Även kunskapen om att denna redovisning baseras på idén om den anställda som en tillgång istället för en kostnad bidrog till det ökade intresset.⁴

Under slutet av 1980-talet och i början av 1990-talet fick personalekonomin som modell för utvärdering stor popularitet i Sverige. Personalomsättningen var hög och många arbetsgivare hade rekryteringsproblem till följd av en överhettad arbetsmarknad. Upp emot en fjärdedel av personalstyrkan kunde sluta under ett år

¹ Enligt oss är personalekonomi en del av det vidare begreppet personalredovisning. I personalredovisning ingår all form av redovisning av personalen.

² Gröjer och Johanson, *Personalekonomisk redovisning och kalkylering* (1991), s. 17

³ Johanson och Nilson, *Personalekonomi – en litteraturstudie* (1990), s. 3

⁴ Ibid, s. 9-10

samtidigt som det var svårt att locka till sig kompetent personal. För att rekrytera ny personal erbjöd arbetsgivarna både högre lön och andra förmåner. I början av 1990-talet försämrades konjunkturen, vilket ledde till en förändring av de frågor som personalekonomin kretsat kring. Intresset för att fånga de osynliga kostnaderna som hög personalomsättning ofta innebär avtog i viss mån till följd av att arbetslösheten exploderade och rörligheten på arbetsmarknaden sjönk. Dock finns intresset för att arbeta med personalekonomisk redovisning kvar.⁵

Under 1990-talet har skillnaden mellan företagets marknadsvärde och bokförda värde ökat i stor utsträckning över hela världen. Detta beror till stora delar på det intellektuella kapitalet. Ökningen av intellektuellt kapital indikerar på en övergång från den industriella ekonomin till den nya kunskapsekonomin.⁶ Leif Edvinsson hävdar i en intervju att vi börjar lämna den industriella ekonomin för att närma oss kunskapsekonomin. Det är många som instämmer i detta uttalande. I den förstnämnda ekonomin avtar avkastningen gradvis, eftersom delarna av ett träd blir mindre och mindre ju mer det delas. I den nya ekonomin stiger däremot värdet genom att kunskap delas och sprids till fler användare. Kunskapsekonomin bygger därmed på att utveckla ett synsätt för att dela med sig av kunskap.⁷

1.2 Problematisering

Ett av de huvudsakliga syftena med företagets redovisning är att ge användbar information till de olika intressenterna som t ex kan vara aktieägare, kunder, personal, långivare och myndigheter⁸. Dessa olika intressenter är alla drivkrafter som påverkar den information som företagen lämnar i sin årsredovisning. De efterfrågar dels samma information och dels specifik information för att kunna fatta det optimala beslutet. Det är dock inte enbart intressenternas efterfrågan som påverkar informationen utan även företagets utbud och de kostnader som är förknippade med framtagandet av informationen. Intressenterna efterfrågar mer information i årsredovisningen än vad lagar och rekommendationer kräver.⁹ Lagar på redovisningsområdet är ÅRL och BFL. De börsnoterade företagen måste även följa RRs och NBKs rekommendationer eftersom dessa finns intagna i börskontraktet. FAR och SFF är intresseorganisationer som ger ut rekommendationer och kommentarer till lagarna. Även BFN, som är en statlig myndighet, fyller denna funktion. All den information som företagen lämnar utöver lagkraven samt RRs, BFNs, FARs och NBKs rekommendationer är att anse som frivillig redovisning.

⁵ Roquet, Personalekonomi, <http://www.sipu.se/p/persek>, 26 mars 2002

⁶ Ekström, "Värdering av företag i den nya ekonomin", *Balans* 4/2000, s. 13

⁷ Oscarsson, "Han vill ta med hjärnkapitalet", *Personal och ledarskap* 4/1997, s. 46

⁸ Olsson, "Annual Reporting Practices: Information about Human Resources in Corporate Annual Reports in Major Swedish Companies", *Journal of Human Resource Costing and Accounting* Vol. 6 No. 1 2001, s. 40

⁹ Meek et al, "Factors influencing voluntary annual report disclosures by U.S., U.K and continental european multinational corporations", *Journal of International Business Studies* Vol. 26 No. 1 1995, s. 555-556

En av anledningarna till den ökade frivilliga redovisningen av företagens personal är det glapp som finns mellan möjligheterna till redovisning av den upparbetade kunskapen i förhållande till den förvärvade kunskapen. Företag som inte växer genom förvärv utan genom organisk tillväxt saknar möjligheten att aktivera ”mjuka värden” som t ex personalen. För att de organiskt växande företagen inte ska bli felvärderade borde en lösning på problemet vara att de i större grad lämnar frivillig information om de ”mjuka värdena”.¹⁰

Företag i den nya kunskapsekonomin betecknas ofta kunskapsföretag¹¹. Med kunskapsföretag avses ofta ett tjänsteföretag vars produktion är icke-standardiserad, kreativ, starkt individberoende och komplext problemlösande¹². Även i tillverkande företag i den gamla ekonomin skapas de största värdena av det intellektuella kapitalet och inte av maskiner. Dock är inte värdet av det intellektuella kapitalet lika utslagsgivande för dessa företag som för kunskapsföretagen. I och med att den största producenten av värde är intellektuellt kapital i båda företagstyperna anser vi att en jämförande studie av personalredovisning av de båda företagstyperna är relevant.¹³

Enligt Arbetsgruppen Konrad kan information om personalen vara användbar både externt och internt. Externt kan informationen vara viktig t ex för aktieägaren som vill bedöma företagets vinstpotential och hur stabil organisationen är. Internt har informationen betydelse för företagets ledning t ex beträffande personalens produktionsförmåga. Denna information om personalen kan inte erhållas från årsredovisningen. Det är därför viktigt med särskild personalredovisning som en ytterligare del av den traditionella redovisningen.¹⁴

En studie genomförd av Gary K. Meek, Clare B. Roberts och Sidney J. Gray år 1995 resulterade bl a i att de kunde konstatera att frivillig redovisning angående icke finansiell information var större i Centraleuropa (Frankrike, Tyskland och Nederländerna) än i USA och Storbritannien. Deras studie visade även att det fanns vissa skillnader i den frivilliga redovisningen beroende på vilken bransch som företaget ansågs tillhöra.¹⁵ En annan studie som behandlar frivillig redovisning utfördes av T. E. Cooke år 1985. Han studerade svenska börsnoterade och onoterade företag för att kunna utläsa eventuella skillnader mellan dessa. Efter att ha delat upp företagen i branscherna tillverkning, service, handel och konglomerat kom han fram till slutsatsen att handelsföretagen var de som hade minst frivillig redovisning.¹⁶ En nyare studie på området frivillig redovisning gjordes av Anders H. Adrem år 1999. Studiens syfte var att undersöka huruvida ett företags kommunikationsstrategi påverkar den frivilliga redovisningen. Studien visade att de företag som har en öppen kommunikationsstrategi har betydligt mer

¹⁰ Engström, ”Värdering av kunskapsföretag – redovisning av upparbetad och förvärvad goodwill”, *Balans* 3/1999, s. 28-35

¹¹ Ekström, ”Värdering av företag i den nya ekonomin”, *Balans* 4/2000, s. 12

¹² Nyllinge, ”Analys av kunskapsföretag”, *Balans* 6-7/1999, s. 12

¹³ Ekström, ”Värdering av företag i den nya ekonomin”, *Balans* 4/2000, s. 12-14

¹⁴ Arbetsgruppen Konrad, *Den osynliga balansräkningen* (1990), s. 13

¹⁵ Meek et al, ”Factors influencing voluntary annual report disclosures by U.S., U.K. and continental european multinational corporations”, *Journal of International Business Studies* Vol. 26 No. 1 1995, s. 566

¹⁶ Cooke, ”Voluntary Corporate Disclosure by Swedish Companies”, *Journal of International Financial Management and Accounting* Vol. 1 No. 1 1989, s. 188

frivillig redovisning än de med en sluten strategi.¹⁷ Alla de nämnda studierna har behandlat huruvida olika egenskaper påverkar företagets frivilliga redovisning. Av de studerade egenskaperna ansågs företagets storlek vara den mest påverkande egenskapen. Eftersom inte någon av de ovan nämnda studierna fokuserar på personalredovisning kan en sådan studie kopplad till företagets olika egenskaper vara av betydelse.

Olika studier av personalredovisning har tidigare gjorts med skilda syften. Två av dessa studier har undersökt de 18 största svenska företagen på Stockholmsbörsens A-lista. Den första studien gjordes år 1995 av M. Shriwer och K. Thynell, och den andra gjordes år 1999 av H. Blomqvist och O. Nilsson. Den sistnämnda studien kompletterade till viss del den första. Resultatet från dessa båda studier var att informationen om personalen utökades under de studerade åren (1990, 1994 och 1998), men trots detta utgjorde informationen endast en liten del av den totala information som lämnats i årsredovisningarna. Den sista studien gjorde även en jämförelse mellan svenska, tyska och engelska företags årsredovisningar, och resultatet blev att skillnaderna var små mellan länderna. Det var dock de tyska företagen som lämnade mest information.¹⁸ Studierna har gjorts för att visa mängden information om personalen utöver lagkraven, och har inte gjorts för att utröna vilken sorts information som lämnats. Dessutom har de inte undersökt om det förekommer skillnader mellan branscher.

En studie gjord av A. V. Subbarao och D. Zéghal har däremot studerat branschskillnader. De studerade årsredovisningar för börsföretag från sex olika länder, USA, Kanada, Tyskland, Storbritannien, Japan och Sydkorea. Syftet var att göra en internationell jämförelse av den information som lämnas om det mänskliga kapitalet. Studien visade att det fanns skillnader mellan länderna beträffande mängden information om det mänskliga kapitalet. De europeiska företagen lämnade mer information än vad de nordamerikanska och asiatiska företagen gjorde. Subbarao och Zéghal gjorde inte enbart en internationell jämförelse utan även en jämförelse mellan tillverkningssektorn och finans- och tjänstesektorn. Denna jämförelse utvisade att det fanns skillnader mellan företagen beroende på om de tillhör tillverkningssektorn eller finans- och tjänstesektorn.¹⁹

De förstnämnda studierna har behandlat all frivillig redovisning och inte enbart personalredovisning. De svenska studierna som har behandlat personalredovisning har inriktats på mängden information utöver lagkraven. Studien av Subbarao och Zéghal har visat på skillnader mellan två olika branscher. Då svenska företag ej ingick i denna studie kan en studie av personalredovisning i svenska börsföretag från olika branscher vara motiverad. Vi har även valt att studera hur företagen följer gällande lag då det år 1991 kom ett lagförslag som förespråkade en mer utförlig personalredovisning. Detta lagförslag gick inte igenom, och vi anser det därför vara intressant att kunna konstatera om företagen följer gällande lagrum och lämnar frivillig personalredovisning eller om ytterligare lagrum krävs. Genom

¹⁷ Adrem, *Essays on Disclosure Practices in Sweden – Causes and Effects* (1999)

¹⁸ Olsson, "Annual Reporting Practices: Information about Human Resources in Corporate Annual Reports in Major Swedish Companies", *Journal of Human Resource Costing and Accounting* Vol. 6 No. 1 2001, s. 39-52

¹⁹ Subbarao och Zéghal, "Human Resources Information Disclosure in Annual Reports: An International Comparison", *Journal of Human Resource Costing and Accounting* Vol. 2 No. 2 1997, s. 53-73

att både studera lagkrav och frivillig redovisning fördjupar vi studien och bidrar med ny kunskap på området.

Vi anser att de företag som säljer tjänster med personalen som sin största produktionsfaktor är mer benägna att redovisa sin personal än vad industriföretag som säljer produkter är. Tjänsteföretag som är väldigt beroende av personalens prestationer har ofta sitt humankapital som sin största resurs. Betydelsen av humankapitalet kan påverka hur meningsfullt det känns för företagen att inkludera ett omfattande avsnitt om personalen i sin årsredovisning. Personalredovisning i kunskapsintensiva branscher gör att kärnan i företaget framhävs så att intressenterna lättare kan bedöma företaget. Utifrån detta blir vår arbetshypotes att industriföretagens personalredovisning inte är lika omfattande som tjänsteföretagens redovisning. Med utgångspunkt från vår problematisering har vi formulerat följande frågeställningar:

- Hur redovisas personalen i förhållande till lag och rekommendationer?
- Vilken frivillig redovisning av personalen förekommer i årsredovisningarna och går det att påvisa några skillnader mellan branscher?
- Finns det några samband mellan företagens redovisning och egenskaper hos företag inom samma bransch?

1.3 Syfte

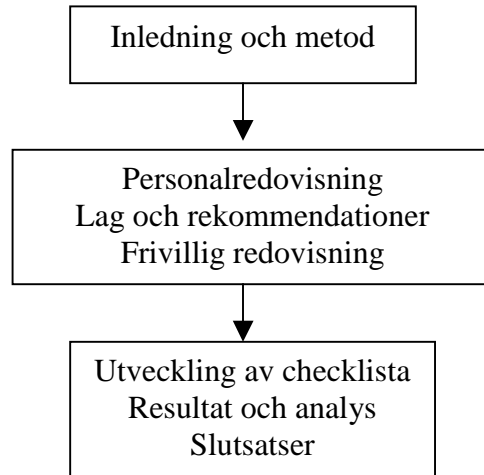
Vårt syfte med denna uppsats är att beskriva och analysera hur svenska börsföretag i två olika branscher redovisar sin personal i förhållande till lag och rekommendationer samt vilken frivillig redovisning som lämnas.

1.4 Avgränsningar

Vi har valt att endast jämföra företags årsredovisningar för ett år, och inte studerat hur utvecklingen av personalredovisningen har skett över tiden. Detta val har vi gjort därför att den tidigare nämnda studierna av Shriwer och Thynell samt Blomqvist och Nilsson har studerat just utvecklingen av informationen om personalen. Vidare har vi valt att endast jämföra två olika branscher. Motiveringen av vårt urval återkommer vi till i avsnitt 2.3. Vi har även valt att använda oss av endast svenska börsföretag eftersom vi jämfört årsredovisningarna med gällande lag i Sverige. Då vi endast studerat årsredovisningar har vi enbart koncentrerat oss på den externa informationen av personalen.

1.5 Disposition

Vår uppsats är uppdelad i tre olika delar och kan illustreras med följande figur:



Figur 1.1: Uppsatsens disposition

I de två inledande kapitlen lägger vi grunden till vår uppsats. Här beskriver vi problematiseringen kring det valda ämnet och motiverar de val som vi har blivit tvungna att göra under arbetets gång. I den kommande delen av uppsatsen, kapitel 3-5, beskriver vi de teorier som finns inom områdena personalredovisning och frivillig redovisning. Vi beskriver även de krav som finns på personalredovisningen i form av lag och rekommendationer. I vår avslutande del behandlar vi den checklista som legat till grund för vår undersökning. Vårt resultat av undersökningen presenteras och analyseras sedan i sjunde kapitlet. Uppsatsen avslutas med de slutsatser som vi har kunnat dra utifrån vår undersökning.

2 Metod

I detta kapitel kommer vi att diskutera och förklara de olika val som vi har varit tvungna att göra under arbetets gång. En viktig del av kapitlet är avsnittet om hur vi har utvecklat vår checklista.

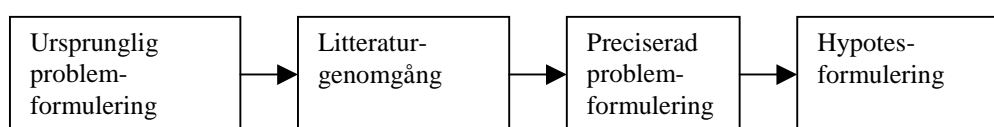
2.1 Arbetsgång

Idén till själva uppsatsämnet har vuxit fram under den sista studietermen då vi bl a har studerat frivillig redovisning utifrån andra perspektiv än personalen. Orsaken till att vi studerar redovisningen av personalen är framförallt vårt eget intresse, men även övergången till mer kunskapsintensiva företag har påverkat vårt val. Även om grundidén till uppsatsen varit densamma under arbetets gång har inriktningen ändrats. Från början hade vi tänkt studera skillnaderna i hur de olika branscherna värderar sin personal och redovisar detta. Vi insåg ganska snart att endast ett fåtal företag verkligen gör en värdering av sin personal. Vi ändrade därför inriktning till att beskriva hur företagen redovisar sin personal i förhållande till lag och rekommendationer samt vilken frivillig redovisning som lämnas.

Arbetet började med att studera tidigare gjorda studier på områdena frivillig redovisning och personalredovisning. Vi sökte även efter annan litteratur på området för att kunna fördjupa våra kunskaper. Analysen har utförts genom att årsredovisningar för ett antal företag inom valda branscher har samlats in och undersökts utifrån en checklista. Resultatet av undersökningen sammanställdes därefter med hjälp av olika diagram och beräkningar.

2.2 Arbetshypotes

Vårt arbete med att formulera vår arbetshypotes har följt följande arbetsgång:



Figur 2.1: En översikt av hypotesformuleringen²⁰

²⁰ Modifierad modell ur Lundahl och Skärvad, *Utredningsmetodik för samhällsvetare och ekonomer* (1999), s. 95-96

En arbetshypotes ska vara en möjlig lösning på den problemformulering som studien grundar sig på²¹. Vår problematisering klargör vilket område inom frivillig redovisning som vi vill studera, d v s vi har avgränsat ämnet till personalredovisning. Litteraturgenomgången gav oss djupare kunskap inom det avgränsade området och denna kunskap tillsammans med egna föreställningar har legat till grund för en preciserad problemformulering och arbetshypotes. Arbetshypotesen är även möjlig att testa utifrån den analys som vi genomför, och kan antingen stödjas av det empiriska materialet eller förkastas.

2.3 Urval

För att kunna utröna om företagens produktion påverkar deras personalredovisning har vi valt att jämföra en bransch där den huvudsakliga försäljningen utgörs av tjänster med en bransch där försäljningen till största del utgörs av produkter. För att göra ett urval har vi utgått från Affärsvärldens²² branschindelning. För att få ett representativt urval av företag som levererar produkter valde vi branschen industriföretag där bygg- och anläggningsrelaterade företag, fordon och maskiner, industriella konglomerat och grossister ingår. Vi valde därmed att exkludera transport, tekniska konsulter, tryckerier och kontorsvaror samt övriga industriföretag, eftersom vi ansåg att deras försäljning till stor del utgörs av tjänster. För att kunna jämföra industriföretagen med en bransch som levererar tjänster, med personalen som en viktig resurs, valde vi branschen IT- och Internetkonsulter.

Vår utgångspunkt var att utgå endast från de noterade företagen på Stockholmsbörsens A-lista som fanns med i Affärsvärldens branschindelning. Vi kom dock fram till att det var främst industriföretag på A-listan, och att fördelningen mellan industriföretag och IT- och Internetkonsulter därmed skulle bli ojämn. Vi valde därför att inkludera O-listan för de båda branscherna. Detta resulterade i ett urval på 37 industriföretag och 28 IT- och Internetkonsulter (en uppställning av dessa finns i källförteckningen).

Vi har valt att studera företagens årsredovisningar för år 2000 då dessa bör gå att erhålla för alla företagen. Hade vi valt årsredovisningar för år 2001 hade vi förmodligen fått ett större bortfall då ett antal företag ännu inte publicerat den.

Anledningen till att vi har valt att använda oss av svenska företag är att vi vill jämföra årsredovisningar med gällande lag i Sverige, och inte bara studera den frivilliga redovisningen som behandlar personalen. Vi valde börsföretag eftersom vi ansåg att det skulle vara lättare att erhålla årsredovisningar från dessa jämfört med om vi hade valt onoterade företag.

²¹ Lundahl och Skärvad, *Utredningsmetodik för samhällsvetare och ekonomer* (1999), s. 95

²² Affärsvärlden, "Aktieindikatorn", *Affärsvärlden* nr 12, 20 mars 2002, s. 72-73 och 77

2.4 Checklista

För att kunna beskriva hur svenska börsföretag redovisar sin personal, och för att kunna göra jämförelser mellan dessa företag har vi använt oss av en checklista (se kapitel 6 och bilaga 1 och 2). Då vi även har relaterat företagets redovisning till de utvalda egenskaperna hos företagen, har checklistan även använts för att sammanställa dessa egenskaper. I checklistan har vi ställt upp olika parametrar för vad som ska finnas med enligt lag och vad som bör ingå enligt BFNs och FARs rekommendationer. Dessutom har vi ställt upp parametrar för vad som kan finnas med utöver dessa krav i den personalredovisning som lämnas i företagets årsredovisningar. Då vi utformade checklistan utgick vi från en deduktiv ansats genom att vi utifrån teorin ställde upp de parametrar som är viktiga vid personalredovisning för att på detta sätt se hur verkligheten förhåller sig till vår arbetshypotes. Utifrån gjorda observationer i de årsredovisningar som ingick i undersökningen har vi sedan beskrivit och analyserat företagets personalredovisning. Utformningen av checklistan har också inslag av en induktiv ansats genom att vi började att studera tio årsredovisningar för att jämföra om checklistan överensstämmer med vad företagen verkligen redovisar. De tio företagen bestod av fyra IT- och Internetkonsulter och sex industriföretag, HiQ, IMS, Modul 1, TurnIT, ABB, Beijer Alma, Bergman & Beving, Midway, Skanska och Volvo. Denna överblick medförde att vi tog bort någon parameter från checklistan och lade till ett par nya. En del av de parametrar som var med i vår förstudie visade det sig att företagen inte redovisade. Vi behöll ändå dessa i vår checklista då vi ansåg att de var intressanta att studera. Överblicken hjälpte oss även när vi bestämde betygskriterierna.

Det som vi har funnit i respektive företags årsredovisning om personalen har vi fört in i checklistan utifrån våra uppställda betygskriterier. För lagkraven har vi använt oss av 0 då informationen ej har redovisats och 1 då informationen har lämnats. Beteckningen ”nat” har använts då ett företag inte har några anställda utanför Sverige. I rutan för BFN R 4 har vi fört in för hur många år som jämförelsetal lämnas. Det år som årsredovisningen avser är inte inräknat i antalet år. Beträffande FAR har vi fört in 0 då företagen inte har använt sig av en klumpsumma trots att möjligheten finns, och 1 då de har använt sig av denna möjlighet. Liksom för lagkraven har ”nat” använts då företaget inte har några anställda utomlands eftersom FARs rekommendation om en klumpsumma då inte är aktuell. För den frivilliga redovisningen har vi använt oss av betygskriterierna 0, 1 och 2. 0 betyder att informationen inte lämnas i årsredovisningen, 1 att den lämnas men att den är sparsam och 2 att den lämnas och är mer utförlig. Se kapitel 6 för en närmare beskrivning av de kriterier som de enskilda posterna har bedömts utifrån.

Betygen för lagkraven och rekommendationerna har vi inte summerat utan endast verbalt tolkat resultatet av undersökningen utifrån checklistan. Detta har vi gjort därför att en summering i detta fall kan ge en missvisande bild då alla lagkrav och rekommendationer inte är aktuella för en del företag. Detta gäller t ex för de företag som endast har anställda i Sverige (se ovanstående stycke för hur detta har behandlats i checklistan). Betygen för den frivilliga personalredovisningen har vi summerat för varje enskilt företag för att kunna få en uppfattning om företagets redovisning i förhållande till varandra. Dessa betyg har vi även summerat för

varje enskild parameter i checklistan för att kunna bedöma vilken slags frivillig personalredovisning som förekommer och i vilken omfattning. Därutöver har vi också analyserat den frivilliga personalredovisningen i förhållande till företagens egenskaper.

2.5 Kvantitativ metod

Vår undersökningsmetod är av kvantitativ karaktär eftersom vår datainsamling innebär en form av mätning. Inom kvantitativ metodik är mätproblem det mest centrala. Data kan delas in i olika kategorier med hjälp av olika mätskalor. För att kunna utreda vilka företag som uppfyller de krav ÅRL ställer på företagens årsredovisningar har vi använt oss av en nominalskala. De betygskriterier som vi har använt vid bedömningen av den frivilliga redovisningen är formade som ordinalskala.²³ Vid sammanräkningen av betygen för varje företag uppstår en rangordning. Vi har därför inte kunnat använda oss av den traditionella korrelationskoefficienten när vi beräknat samband mellan företagens egenskaper och totalbetyg. Istället har vi brukat Pearsons koefficient.

Vi kommer att presentera resultatet av vår undersökning i en tabell och i diagram. Då antalet företag är ojämnt fördelade mellan de olika branscherna kommer vi även att redovisa resultatet i procentform. När det gäller analysen av vår kvantitativa undersökning kommer vi även att beskriva och kommentera de skillnader vi ser i företagens personalredovisningar.

2.6 Primär- och sekundärdata

Då vi hade fastställt vilket ämne vi skulle skriva om gjorde vi en grundlig litteratursökning för att finna användbart material till vår studie. Den data som vi har samlat in har bestått av både primär- och sekundärdata.

Primärdata består av sådan data som användaren själv måste samla in²⁴. Den primärdata som vi har använt oss av består främst av de årsredovisningar som vi har behövt för vår analys. Årsredovisningarna har vi erhållit genom att kontakta de utvalda företagen via telefon eller e-post, och bett dem att skicka sin årsredovisning för år 2000 till oss. För att kunna fastställa i vilken utsträckning som NBKs rekommendationer måste följas, har vi varit i kontakt med Torbjörn Spector.

Sekundärdata utgörs av data som redan finns tillgänglig²⁵. Då vi sökte efter litteratur om frivillig redovisning samt personalredovisning använde vi oss av olika databaser. Vi utnyttjade biblioteken vid Lunds universitet, Malmö Högskola och Malmö Stadsbibliotek för att finna och få tillgång till materialet. De

²³ Lundahl och Skärvad, *Utredningsmetodik för samhällsvetare och ekonomer* (1999), s. 147-148

²⁴ Wiedersheim-Paul och Eriksson, *Att utreda, forska och rapportera* (1991), s. 76

²⁵ *Ibid*, s. 76

referenser som fanns i de böcker, artiklar och uppsatser som vi tog fram har vi även använt oss av för att få tips om ytterligare material. Denna insamling resulterade i en stor mängd material ur vilket vi valde det som var relevant för vår studie.

2.7 Kvaliteten i uppsatsen

2.7.1 Validitet

Validitet innebär ett mätinstruments förmåga att mäta det som användaren avser att instrumentet ska mäta. Det finns två typer av validitet, inre och yttre validitet. Med inre validitet avses att modellens begrepp stämmer överens med de operationella (mätbara) definitionerna av begreppen.²⁶ Det är väldigt svårt att uppnå 100-procentig inre validitet. Dock är det viktigt att klargöra graden av inre validitet. Yttre validitet innebär i sin tur överensstämmelsen mellan de valda indikatorerna och det förhållande som skulle bedömas.²⁷

I vår uppsats utgör checklistan vårt mätinstrument. Då vi har använt oss av olika författare när vi utformat checklistan, bedömer vi att den inre validitet blivit högre än vad som hade varit fallet om vi själva, utifrån våra egna idéer, konstruerat checklistan. 100-procentig inre validitet har dock inte uppnåtts eftersom checklistans utformning troligen hade blivit annorlunda om vi använt oss av en annan kombination av författare.

Resultatet av vår undersökning kan anses ha god yttre validitet eftersom det som vi fyllt i checklistan för respektive företag överensstämmer med det som vi skulle bedöma. Vi har därmed kunnat utröna om vår uppställda arbetshypotes kan stödjas eller förkastas av vår undersökning, och även kunnat fullgöra vårt syfte.

2.7.2 Reliabilitet

Reliabilitet avser frånvaron av slumpmässiga fel. För att en undersökning ska ha god reliabilitet ska själva mätningen inte ha påverkats av vem som utfört mätningen eller av de omständigheter som den har skett under. Detta innebär att mätningen i liten utsträckning har påverkats av tillfälligheter.²⁸

För att vår undersökning skulle få så god reliabilitet som möjligt har alla årsredovisningar studerats av två gruppmedlemmar. Först har dessa två studerat årsredovisningar var och en för sig för att därefter diskutera sina resultat. Detta har vi gjort för att undvika att vi förbiser någon information i årsredovisningarna samt även för att betygssättningen ska bli så objektiv som möjligt. För att inte samma två gruppmedlemmar ska ha bedömt hälften av årsredovisningarna

²⁶ Ibid, s. 27-28

²⁷ Lundahl och Skärvad, *Utredningsmetodik för samhällsvetare och ekonomer* (1999), s. 151

²⁸ Ibid, s. 152

tillsammans, har vi delat upp årsredovisningarna så att vi har gjort betygssättningen med olika gruppmedlemmar för att öka objektiviteten.

2.7.3 Felkällor

De fel som kan uppkomma i en undersökning kan klassificeras utifrån vad som orsakat dem, d v s olika felkällor. Felen kan då betecknas urvalsfel och icke-urvalsfel. Ett urvalsfel orsakas av att ett urval från populationen dragits, och att slutsatser därefter dragits för hela populationen. Definitionsmässigt uppkommer detta fel enbart i urvalsundersökningar och inte i totalundersökningar. En form av icke-urvalsfel, som uppkommit i vår undersökning, är bortfall.²⁹

I vår undersökning kan urvalsfel uppkomma eftersom vi har gjort ett urval. Dessa fel uppkommer utifrån de kriterier som vi använt vid urvalet. Vi valde ut två branscher som omfattade 65 företag då vi utifrån våra förutsättningar inte kan undersöka alla svenska börsföretags årsredovisningar. Detta medför dock att fel kan uppkomma då vi utifrån vårt urval drar slutsatser till hela populationen. Som en följd av detta kan våra slutsatser endast vara relevanta för de branscher och de företag som har ingått i vår undersökning.

Av de företag som vi valt ut för vår undersökning har en del fallit bort. Vilka dessa är och anledningen till bortfallet redogör vi för nedan:

- ABB (Ind) då företaget använt sig av schweizisk lag och vedertagna redovisningsprinciper i USA (US GAAP)
- Addtech (Ind) eftersom företaget ej har bedrivit någon verksamhet år 2000/2001
- Lagercrantz (Ind) ingick i Bergman & Beving's årsredovisning år 2000
- Teleca (IT) ingick i Sigmas årsredovisning år 2000
- TietoEnator (IT) eftersom företaget följer den finska aktiebolagslagen

Då bortfallet ej varit så stort och skett från båda branscherna har det inte påverkat vårt resultat i någon större omfattning.

2.7.4 Källkritik

I vår litteraturgenomgång har vi utgått från en stor mängd litteratur. För att kunna bedöma det insamlade materialet har vi använt oss av ett flertal källkritiska kriterier, d v s samtidskrav, beroende- och tendenskritik³⁰.

Samtidskravet innebär att källorna som är använda ska vara aktuella och uppdaterade. Dock behöver inte litteraturen vara skriven nyligen utan informationen ska vara skriven vid samma tid som problemet undersöks. Vi har använt oss av böcker och artiklar skrivna under 1990- och 2000-talet med ett enda undantag. Detta står i överensstämmelse med samtidskravet eftersom grunden till

²⁹ Dahmström, *Från datainsamling till rapport – att göra en statistisk undersökning* (2000), s. 249

³⁰ Wiedersheim-Paul och Eriksson, *Att utreda, forska och rapportera* (1991), s. 82-83

vårt kärnproblem, d v s ökningen av det intellektuella kapitalet och svårigheten att återge detta i årsredovisningarna, har debatterats främst under senare delen av 1990-talet.

Beroendekritik innebär att författarna är beroende av varandra och hänvisar till samma källa. I de fall vi sett att författare använder sig av samma källmaterial har vi i den mån det varit möjligt granskat ursprungskällan för att undvika personliga tolkningar från författarna. Den litteratur vi har använt oss av anser vi vara oberoende eftersom den till stor del består av akademisk litteratur. Vi anser därför att det är sannolikt att materialet inte är subjektivt och att författarna inte är beroende av varandra i så stor utsträckning att det skulle ha påverkat vår uppsats i negativ riktning, bl a med tanke på att vi har använt oss av ledande amerikanska och svenska tidsskrifter.

Tendenskritik avser de problem som kan uppstå när en författare skriver vinklat åt ett viss håll för att denna har egenintresse däri. Vidare är det viktigt att utreda vad som är fakta och vad som huvudsakligen är åsikter och värderingar. Författarnas intressen kan vara svåra att bedöma, exempelvis har Leif Edvinsson varit huvudansvarig för utvecklingen av den modell som företaget Skandia använder sig av vid tolkningen av sitt intellektuella kapital. Jan-Erik Gröjer är den person som har utvecklat ”Det personalekonomiska bokslutet”, och kan av denna anledning ha intresse av att detta används av företagen. Vår medvetenhet om att vissa författare kan ha ekonomiska intressen bakom utvecklingen av sina teorier har gjort att vi har tagit del av olika synsätt.

3 Behovet av personalredovisning

Detta kapitel inleds med en redogörelse av det intellektuella kapitalet med fokusering på humankapitalet. Därefter kommer vi att behandla området personalekonomi, för att avsluta kapitlet med att relatera personalekonomi till etik.

3.1 Den nya kunskapsekonomin

Det intellektuella kapitalet är ett ämne som livligt diskuterats i den allmänna debatten under 1990-talet. Det intellektuella kapitalet är skillnaden mellan ett företags marknadsvärde (MV) och bokförda värde (BV), där det bokförda värdet är detsamma som bokförda tillgångar minus skulder (justerade till marknadsvärde).³¹ Under senare år har skillnaden vuxit mycket snabbt för många företag³². Det finns ett flertal förklaringar till ökningen av gapet mellan marknadsvärde och bokfört värde de senaste åren. Exempel på dessa är ökad global konkurrens, ny teknologi samt ökade förväntningar om framtida vinster och kassaflöden.³³ Även tillverkande företag i den gamla ekonomin kan ha ett stort intellektuellt kapital. Skillnaden mellan dessa företag och den nya ekonomins företag är graden av det intellektuella kapitalets påverkan på värdeskapandet.³⁴

Som vi har nämnt i vår problematisering är vårt intresseområde personalredovisning och därmed den del av det intellektuella kapitalet som benämns humankapital eller det mänskliga kapitalet. Enligt Leif Edvinsson och Michael S. Malone är det intellektuella kapitalet tillsammans med det finansiella kapitalet företagets marknadskapital. Det intellektuella kapitalet kan i sin tur delas upp i humankapital och strukturkapital.³⁵ I en uppstartssituation tillmäts ofta företagets humankapital, d v s dess nyckelpersoner och ledning, en stor andel av företagets marknadsvärde. För att göra företaget mindre personberoende går den värdeskapande processen ut på att överföra värden från humankapitalet till strukturkapitalet.³⁶

³¹ Johanson och Skoog, *Att mäta och styra verksamheten* (2001), s. 39

³² Ibid, s. 38

³³ Arbetsgruppen Konrad, *Den osynliga balansräkningen* (1990), s. 85

³⁴ Ekström, "Värdering av företag i den nya ekonomin", *Balans* 4/2000, s. 13

³⁵ Edvinsson och Malone, *Det intellektuella kapitalet* (1998), s. 30

³⁶ Ekström, "Värdering av företag i den nya ekonomin", *Balans* 4/2000, s. 14

3.2 Svårigheter att mäta det intellektuella kapitalet

I det kunskapssamhälle som håller på att ersätta industrisamhället är det företagets förmåga att ta till vara på idéer och omsätta dem i nya affärsmöjligheter som är avgörande för deras konkurrenskraft. Det intellektuella kapitalet är ett sammanfattande namn på allt som skapats av människorna i organisationen, men som ännu inte kan återspeglas och redovisas i ekonomiska termer.³⁷ Det är viktigt att medarbetarnas kompetens och kunskap, som idag starkt bidrar till företagets värdeskapande, på något sätt dokumenteras³⁸. Men det finns ingen möjlighet att utläsa denna kapacitet från dagens årsredovisningar. Saken kompliceras av att det strider mot god redovisningssed att betrakta denna satsning på framtida konkurrenskraft som en investering.³⁹

Det är svårt att skapa några standardiserade och objektiva mått på detta ”osynliga kapital” såsom varumärke, patent samt den kunskap och kompetens de anställda besitter, d v s det intellektuella kapitalet⁴⁰. Maskininvesteringar kan skrivas av över flera år, men denna möjlighet saknas för kompetenshöjande åtgärder som satsas på de anställda. För att något ska kunna tas upp som värde i balansräkningen måste det vara mätbart enligt gällande redovisningsregler, vilket det inte är idag. Företagen bör därför komplettera den traditionella redovisningen med avsevärt fylligare information till intressenterna.⁴¹ Gröjer menar, med tanke på att det intellektuella kapitalet ständigt förändras, att en frivillig redovisning är att föredra⁴². I detta instämmer Arbetsgruppen Konrad som menar att kunskapsföretagets årsredovisning måste ge användaren en riktig uppfattning om personalens kunskap, stabilitet och vinstpotential. En ny form av årsredovisning måste därför tas fram.⁴³ I det senare avsnittet 3.3 återkommer vi till Arbetsgruppen Konrads arbete.

3.2.1 Humankapitalet i årsredovisningen

Humankapital är inte detsamma som människor. En människa kan inte reduceras till ett mätvärde, ett objekt. Ekonomin som vetenskaplig disciplin ska inte göra anspråk på att kunna definiera vad det innebär att vara människa. Däremot kan medarbetarnas förmåga i företaget operationellt definieras som humankapital och därmed omvandlas till ekonomiska termer. Summan av all kompetens i verksamheten som bidrar till värdeskapandet kan likställas med humankapital.⁴⁴ Operationella definitioner är dock aldrig lika med den verklighet som de försöker beskriva. Det hade varit enklast om vi kunde mäta det individuella

³⁷ Edvinsson och Malone, *Det intellektuella kapitalet* (1998), s. 37

³⁸ Hansson och Andersson, *Intellektuellt kapital – I teori och praktik* (1999), s. 12

³⁹ Ibid, s. 19

⁴⁰ Rörström, ”Redovisning av det intellektuella kapitalet – mer dröm än verklighet”, *Personal och Ledarskap* 20 september 2001

⁴¹ Bergkvist, ”Rätt redovisning ger + i den nya ekonomin”, *Dagens Industri* 16 augusti 2000, s. 9

⁴² Brennan, ”Reporting intellectual capital in annual reports: evidence from Ireland”, *Accounting Auditing & Accountability Journal* Vol. 14 No. 4 2001, s. 424

⁴³ Arbetsgruppen Konrad, *Den osynliga balansräkningen* (1990), s. 13

⁴⁴ Hansson och Andersson, *Intellektuellt kapital – I teori och praktik* (1999), s. 129

förädlingsvärdet hos alla medarbetare, och få en enda siffra som beskrev deras bidrag till företagets värdeskapande.⁴⁵

Många vackra ord har under det senaste decenniet sagts om vikten av att redovisa det intellektuella kapitalet. I verkligheten är det sämre ställt, åtminstone i de största svenska börsföretagens årsredovisningar.⁴⁶ Birgitta Olsson, som är verksam vid Personalekonomiska Institutet vid Stockholms Universitet, beskriver resultatet av två olika empiriska studier där hon varit handledare. Dessa båda studier undersökte de 18 största svenska företagen på Stockholmsbörsens A-lista. Den första studien gjordes år 1995 av M. Shriwer och K. Thynell. De studerade årsredovisningar för åren 1990 och 1994. Nästa studie gjordes år 1999 av H. Blomqvist och O. Nilsson. De kompletterade den tidigare studien med årsredovisningar för år 1998 samt gjorde en jämförelse mellan svenska, tyska och engelska företags årsredovisningar för detta år. I studierna uteslöts den tvingande delen av personalredovisning, d v s det som lagen kräver. Informationen om personalen mer än fördubblades under de studerade åren. Dock utökades även den totala mängden information som lämnats i årsredovisningarna. Detta medförde att informationen om personalen, trots fördubblingen, alltså utgjorde endast en liten del av den totala information som lämnats i årsredovisningarna, 3,68 % år 1998. Vid jämförelsen mellan de tre länderna framkom resultatet att skillnaderna var små mellan Sverige, Tyskland och England. Det var dock de engelska företagen som lämnade minst information om personalen i årsredovisningarna i förhållande till den totala informationen, medan de tyska företagen lämnade mest information. Oavsett land, har informationen om personalen bristande kvalitet och förekommer i liten omfattning.⁴⁷

Att sätta ett värde på humankapitalet, som är en del av det intellektuella kapitalet, är som vi nämnt mycket svårt bl a beroende på att kapitalet måste vara mätbart och jämförbart enligt gällande redovisningsregler för att på ett tillförlitligt sätt kunna värdera människans ”mjuka” egenskaper såsom kreativitet, intuition, känslor och förståelse⁴⁸. Frågan är då om dagens redovisningsprinciper möjliggör en rättvisande spegling av företagets verklighet. Detta innebär att redovisningen kanske inte stämmer riktigt överens med verkligheten.⁴⁹ Som exempel kan vi nämna att investering i utbildning och personalutveckling oftast tas upp som en kostnad när det istället borde ses som en tillgång i balansräkningen. Likaså tas störningar som påverkar motivationen negativt, t ex en utebliven personalresa, upp som en positiv post.⁵⁰

För investerare, företagets anställda och samhället i allmänhet är informationen om det mänskliga kapitalet av betydelse. Investerare är intresserade av att deras investeringar ska ge en bra avkastning. För att detta mål ska uppnås måste bl a de anställda styras och utnyttjas på ett effektivt sätt, och informationen om det

⁴⁵ Edvinsson och Malone, *Det intellektuella kapitalet* (1998), s. 32

⁴⁶ Rörström, ”Redovisning av det intellektuella kapitalet - mer dröm än verklighet”, *Personal och Ledarskap* 20 september 2001

⁴⁷ Olsson, ”Annual Reporting Practices: Information about Human Resources in Corporate Annual Reports in Major Swedish Companies”, *Journal of Human Resource Costing and Accounting* Vol. 6 No. 1 2001, s. 39-52

⁴⁸ Hansson och Andersson, *Intellektuellt kapital – I teori och praktik* (1999), s. 14-15

⁴⁹ Gröjer, ”Stora goodwillvärden kräver ny redovisning”, *Dagens industri* 12 augusti 2000, s. 3

⁵⁰ Arbetsgruppen Konrad, *Den osynliga balansräkningen* (1990), s. 23-24

mänskliga kapitalet bidrar därmed till investerarnas bedömning av företagets avkastningsförmåga. De anställda i sin tur är intresserade av att deras arbetsgivare utvecklar det mänskliga kapitalet, och att företagets tillväxt medför att de till slut kan få en bra lön. Då det förutsätts att företagen förbättrar anställningsmöjligheterna för den växande arbetsstyrkan är även samhället intresserad av information om det mänskliga kapitalet.⁵¹

3.3 Nya mätmetoder för att återge humankapitalet

Det är skillnad på faktainsamling och effektutvärdering av de anställdas bidrag till företagets värdeskapande. Att samla information om hur många IT-användare företaget har eller hur mycket pengar företaget lagt ner på kompetensutveckling ger inte några svar på vad som presterats i verksamheten. Det som är intressant är om satsningen på medarbetarna resulterat i ökad lönsamhet för företaget.⁵² Oftast kan ekonomichefen på ett företag redogöra för lönekostnader, men inte för återanskaffningsvärdet av de anställdas kompetens. Personalchefen kanske vet hur mycket företaget lägger ner på utbildning men inte hur mycket kunskap utbildningen resulterar i.⁵³

3.3.1 Effektutvärdering av de anställdas bidrag till värdeskapandet

Försök har gjorts av ett fåtal företag med Skandia i spetsen att värdera de anställdas bidrag till företagets värdeskapande. Med den så kallade "Skandianavigatorn" har företaget försökt identifiera det intellektuella kapitalet med fokus på humankapitalet.⁵⁴ Efter flera år av forskningsarbete med Leif Edvinsson som initiativtagare, gav Skandia år 1995 ut ett supplement till den offentliga årsredovisningen som bland annat utvärderade effekten av de anställdas arbetsinsats⁵⁵. Enligt Skandia handlar intellektuellt kapital om organisationens framtida intjäningsförmåga med ett humant perspektiv⁵⁶. "Skandianavigatorn" innehåller nyckeltal som försöker beskriva företagets position, förändring och riktning samt identifierar två dynamiska faktorer:⁵⁷

- Humankapital: Kombinationen av kunskap, innovativ förmåga och skicklighet hos företagets enskilda anställda att utföra sina arbetsuppgifter. Här inkluderas också företagets värderingar, kultur och filosofi.

⁵¹ Subbarao och Zéghal, "Human Resources Information Disclosure in Annual Reports: An International Comparison", *Journal of Human Resource Costing and Accounting* Vol. 2 No. 2 1997, s. 55

⁵² Hansson och Andersson, *Intellektuellt kapital – I teori och praktik* (1999), s. 19

⁵³ Stewart, *Intellektuellt kapital: (organisationers nya förmögenhet)* (1999), s. 88

⁵⁴ Hellblom, "Det intellektuella kapitalet spelar en allt större roll", *Dagens Industri* 6 september 1997

⁵⁵ Edvinsson och Malone, *Det intellektuella kapitalet* (1998), s. 28

⁵⁶ Ibid, s. 53

⁵⁷ Hellblom, "Det intellektuella kapitalet spelar en allt större roll", *Dagens Industri* 6 september 1997

- Strukturkapital: Hårdvaran, mjukvaran, databaser, patent, varumärken och all annan organisationskapacitet som stödjer de anställda i deras produktivitet.

För att kunna utläsa alla delar av "Skandianavigatören" behövs information som inte är allmänt tillgänglig, och av den anledningen är Skandias modell mest lämplig för företagets ledning⁵⁸. Identifieringen av det intellektuella kapitalet är i första hand inte en extern företeelse för att tillfredsställa ägare och investerare utan snarare en process för att lära känna och utveckla den egna verksamheten⁵⁹.

3.3.2 Faktainsamling om de anställda

Som vi har nämnt tidigare är det mycket svårt att sätta ett värde på företagets humankapital. De flesta företag väljer att först och främst lämna allmänna uppgifter om personalen såsom åldersfördelning, genomsnittsålder och procentuell förändring av personalomsättningen⁶⁰. En del av dessa uppgifter kan företaget hämta från den interna redovisningen. Gröjer har genom "Det personalekonomiska bokslutet" arbetat fram hur ett internt frivilligt bokslut i fyra delar kan se ut⁶¹. Vi kommer i avsnitt 3.4.3 att redogöra för de områden i detta bokslut som är relevanta även för den externa personalredovisningen. Med hjälp av "Det personalekonomiska bokslutet" kan företaget kalkylera på vad sjukfrånvaro och personalomsättning kostar företaget. Använder sig företaget av detta bokslut kan information hämtas härifrån till den externa personalredovisningen.⁶² Väljer företaget att lämna personalinformation under t ex rubriken "personalomsättning" återges inte, av naturliga skäl, de kompletta kalkyleringar företaget har tagit fram. Istället förekommer i den externa personalredovisningen information av generell karaktär såsom exempelvis procentuell förändring av personalomsättningen. En annan förklaring till att företagen väljer att lämna mer allmän information kring sin personal kan vara att det idag endast existerar lagkrav för en mindre del av den personalredovisning som intressenterna efterfrågar. Företaget tar själv ställning till vilken frivillig personalinformation de vill lämna ut, men kan följa de råd som har upprättats när det gäller frivillig redovisning, vilka vi återkommer till i kapitel 5.

Arbetsgruppen Konrad har i sin forskning kommit fram till en liknande definition som Skandia när det gäller det intellektuella kapitalet. Istället för humankapitalet väljer de benämningen individkapitalet, som definieras som varje människas utbildning, erfarenheter, förmåga och sociala kompetens som kan omsättas i handling. Den viktigaste kompetensen i individkapitalet är yrkeskompetensen hos intäktspersonerna, d v s den personal som är verksam inom företagets huvudsakliga affärsidé och kunskapsområde (exempelvis revisorer på en

⁵⁸ Brennan, "Reporting intellectual capital in annual reports: evidence from Ireland", *Accounting Auditing & Accountability Journal* Vol. 14 No. 4 2001, s. 424

⁵⁹ Hellblom, "Det intellektuella kapitalet spelar en allt större roll", *Dagens Industri* 6 september 1997

⁶⁰ Brennan, "Reporting intellectual capital in annual reports: evidence from Ireland", *Accounting Auditing & Accountability Journal* Vol. 14 No. 4 2001, s. 434

⁶¹ Gröjer, *Det personalekonomiska bokslutet* (1990), s. 11

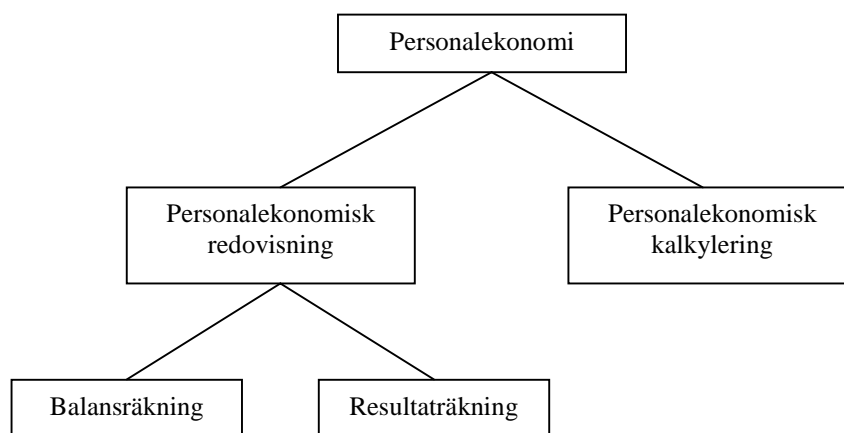
⁶² Björklund och Holmqvist, *Personalekonomisk redovisning – en praktisk handledning* (1999), s. 10

revisionsbyrå). Intressant är att kunna bedöma individkapitalets totala storlek och dess förändring. För att kunna göra detta är intäktspersonernas samlade kunskap, utveckling och förmåga att tillsammans förverkliga affärsidén av avgörande betydelse. Förändringen av intäktspersonernas individkapital från ett år till ett annat bör framgå av årsredovisningen.⁶³

Arbetsgruppen Konrad definierar strukturkapitalet som företagets stödjande funktion. I strukturkapitalet ingår de anställda som arbetar inom exempelvis administration, reception och vaktmästeri. Deras arbetsinsats är av betydelse för att intäktspersonerna (individkapitalet) ska kunna utföra sitt arbete. De anger också i likhet med Skandia att kundkapitalet är en viktig del av strukturkapitalet.⁶⁴ En intressant iakttagelse är att Arbetsgruppen Konrad gör en uppdelning på de anställda. Enligt deras teori ingår en del anställda i individkapitalet och en del i strukturkapitalet.

3.4 Hushållning med mänskliga resurser

Personalekonomi innebär hushållning med mänskliga resurser⁶⁵. För ekonomer är det självklart att göra en kalkyl med beräknade kostnader och intäkter inför varje investering. Däremot saknas det ofta beräkningar för kostnader och intäkter på personalåtgärder såsom nyanställningar, kompetensutveckling, frånvaro m m.⁶⁶ Begreppet personalekonomi kan illustreras som i figur 3.1 och det är utifrån denna figur som vi kommer att redogöra för personalekonomi.



Figur 3.1: Uppdelning av personalekonomi⁶⁷

⁶³ Arbetsgruppen Konrad, *Den osynliga balansräkningen* (1990), s. 26

⁶⁴ Ibid, s. 24 och 31

⁶⁵ Björklund och Holmqvist, *Personalekonomisk redovisning – en praktisk handledning* (1999), s. 6 samt Gröjer och Johanson, *Personalekonomisk redovisning och kalkylering* (1991), s. 6

⁶⁶ Björklund och Holmqvist, *Personalekonomisk redovisning – en praktisk handledning*, (1999), s. 17

⁶⁷ Johanson och Johrén, *Personalekonomi idag* (2001), s. 103

3.4.1 Personalekonomisk kalkylering

Personalekonomisk kalkylering kan ses som ett internt verktyg då det används av t ex chefer och personalavdelningar. Kalkylerna kan användas för kostnads- och intäktsberäkningar i olika situationer såsom vid rekrytering, personalutveckling, rehabilitering och avveckling.⁶⁸ Då det är den externa redovisningen som vår uppsats baseras på kommer vi inte att behandla hur kalkylering kan användas internt. Den som är intresserad av att fördjupa sig i detta kan läsa mer i t ex *Personalekonomi idag* av Ulf Johanson och Anders Johrén (2001).

3.4.2 Personalen i balansräkningen

I avsnitt 3.4.3 redogör vi för hur personalen kan tas med i resultaträkningen. Vi kommer därför inte att skriva om detta här utan koncentrerar oss på hur personalen kan tas med i balansräkningen.

De flesta försöken som gjorts för att visa de anställda i balansräkningen har begränsats till hur de anställda ska tas upp på tillgångssidan. Tre kriterier som en tillgång bör uppfylla är:

- det måste existera någon specifik individuell fördel eller servicepotential
- rättigheten måste tillhöra en specifik individ eller ett specifikt företag
- det måste finnas en legalt bindande fordran på rättigheten eller tjänsten

Beträffande de anställda uppfylls det första kriteriet, men svårigheter uppstår för de andra. Olika författare har olika sätt att se på hur en anställd eller en befattning kan värderas. Ett sätt är att använda sig av anskaffningskostnaden vilken är lätt att använda sig av och den överensstämmer med konventionell redovisningssed. Återanskaffningskostnaden är ett annat sätt där företagets kostnad för att ersätta en individ som slutar används. Nuvärdet av de framtida kostnader företaget har för att kompensera den anställda kan också användas. Den anställdes bidrag till verksamheten beräknat som intäkter minus särkostnader för den anställda kan nämnas som ett sista exempel.⁶⁹

Att definiera anställda som en skuld utgör ett alternativ till tillgångsvärdering. Liksom för en tillgång finns det kriterier som en skuld bör uppfylla. Dessa är:

- skulden måste existera
- skulden måste vara ovillkorlig
- normalt ska det finnas ett fastställt belopp
- normalt ska betalningsmottagaren vara känd

De anställdas framtida löner bör uppfylla dessa kriterier. Vissa problem uppkommer t ex då det ska fastställas för hur lång tid framöver som en löneskuld bör avse. Det kan då vara lämpligt att använda sig av ett år eftersom det oftast tar cirka ett år att genomföra personalminskningar. Ett annat problem uppkommer då

⁶⁸ Ibid, s. 8 och 103

⁶⁹ Gröjer och Johanson, *Personalekonomisk redovisning och kalkylering* (1991), s. 28-30, 57-58

löneskuldens storlek ska bestämmas per bokslutsdatum. En lösning är att anta att årets lönesumma inklusive de sociala kostnaderna utgör en skuld för det följande året. Denna skuld kan då tas upp på balansräkningens skuldsida. Dock måste en motsvarande post tas upp på balansräkningens tillgångssida så att balans uppnås. Som tillgång kan t ex en post benämnd arbetsfordran användas.⁷⁰

3.4.3 Det personalekonomiska bokslutet

Gröjer har arbetat fram en modell för personalekonomisk redovisning, ”Det personalekonomiska bokslutet”. Modellen syftar till att lyfta fram personalfrågor inom ramen för den traditionella verksamhetsbeskrivningen. Istället för att utveckla en helt ny beskrivningsform omstrukturerar han den traditionella ekonomiska rapporteringen. Det personalekonomiska bokslutet består enligt Gröjer av fyra delar, personalberättelse, personalresultaträkning, personalnyckeltal samt personalfotnoter, för vilka vi kommer att redogöra för härnäst.⁷¹

Personalberättelsen går att jämföra med den traditionella förvaltningsberättelsen. Det är en verbal beskrivning för att framhäva viktiga händelser, satsningar och åtgärder under det gångna året. Det kan bl a handla om personalutveckling, frånvaro, rekrytering, personalomsättning och personalsociala frågor. Personalberättelsen kan användas som grund för att relatera satsningarna till eventuella förändringar i personalresultaträkningen. Härigenom skapas möjligheten att dra slutsatser om effekterna av händelser och satsningar. Det är även möjligt att i personalberättelsen beskriva sådant som inte kan illustreras i monetära termer eller statistik.⁷²

Personalresultaträkningen beskriver hela verksamheten med dess intäkter och kostnader. Den traditionella resultaträkningen omstruktureras för att de anställda ska synliggöras. De anställda döljs vanligtvis bakom posten rörelsekostnader eller posterna tillverknings-, försäljnings- och administrationskostnader. Vad beträffar ett företags intäkter skapas dessa genom de anställdas arbete. Personalkostnader kan klassificeras och redovisas på många olika sätt. Ett sätt är att bryta ut personalkostnaderna ur rörelsekostnaderna. Personalkostnaderna kan därefter specificeras som t ex rekryteringskostnader, frånvarokostnader, utbildningskostnader, personalsociala kostnader och direkt lön.⁷³

Med personalnyckeltal menas relationstal mellan olika storheter. Det är ett sätt att underlätta jämförelser mellan olika enheter och olika år. Två exempel på personalnyckeltal är personalkostnadsandelar och personalkostnadsfördelning, men även andra relationstal kan användas. Det är svårt att uttala sig om vilken nivå som dessa nyckeltal bör ligga på. Utvecklingen av nyckeltalen över tiden,

⁷⁰ Gröjer och Johanson, *Personalekonomisk redovisning och kalkylering* (1991), s. 58-59 och Johanson och Nilson, *Personalekonomi – en litteraturstudie* (1990), s. 30

⁷¹ Gröjer, *Det personalekonomiska bokslutet* (1990), s. 10-11

⁷² Gröjer, *Det personalekonomiska bokslutet* (1990), s. 11 och Gröjer och Johanson, *Personalekonomisk redovisning och kalkylering* (1991), s. 53-55

⁷³ Gröjer, *Det personalekonomiska bokslutet* (1990), s. 11, 17-20 och Gröjer och Johanson, *Personalekonomisk redovisning och kalkylering* (1991), s. 34-37

eventuella effekter av åtgärder samt jämförelser med likartade organisationer är dock intressant att studera.⁷⁴

Personalfotnoter ger en möjlighet att lämna ytterligare information om t ex de olika personalkostnaderna. Som exempel kan nämnas att dessa kostnader kan delas in på olika sätt i en fotnot till utbildningskostnader. Det går att redogöra för bl a hur många timmar som varje anställd i genomsnitt fått utbildning eller vilken avsikt som utbildningen haft t ex för att öka organisationens prestationer.⁷⁵

3.5 Personalekonomi och etik

Många anser att personalekonomi är oetiskt eftersom det handlar om att värdera människor i ekonomiska termer. De anser att människor endast ska värderas i etiska termer och att alla människor då ska vara lika mycket värda.⁷⁶ Alla människor har ett värde som varken har med ekonomi, dennes handlingar eller prestationsförmåga att göra. Om vi inte skulle ta hänsyn till detta grundläggande människovärde hade t ex pensionärer, som inte skapar något ekonomiskt värde, varit värdelösa. De skulle t o m ha ett negativt människovärde eftersom de belastar samhället då de t ex utnyttjar sjukvården. Pensionärer har dock ett etiskt nyttovärde då de tillför samhället nytta genom att leva ett rikt och glatt liv som kan sprida sig till andra människor. Med etiskt nyttovärde menas vad en individ kan bidra till ett gott liv nu och i framtiden. Bidragen kan både vara av ekonomisk och utomekonomisk karaktär.⁷⁷

Då en människas etiska nyttovärde består av ekonomiska bidrag till ett gott liv handlar det om människans ekonomiska värde. Genom att vara delaktig i produktionen av varor och tjänster ökar man andra människors välfärd och sitt egna ekonomiska värde. En individs ekonomiska värde kan delas in i samhällsekonomiskt värde och organisatoriskt värde. Med samhällsekonomiskt värde menas det produktionsvärde som individen bidrar med under resterande del av sitt arbetsliv. Det organisatoriska värdet är det bidrag som individen ger till företaget för att det ska kunna uppnå sina mål. Olika anställda har olika ekonomiska värden för företaget. Det ekonomiska värdet beror på en mängd olika faktorer t ex prestation, kostnader och arbetsuppgifter.⁷⁸

Det kan anses vara oetiskt att genom personalekonomiska kalkyler åskådliggöra en människas ekonomiska värde. Det är då viktigt att komma ihåg att en människas värde inte enbart är ekonomiskt utan även etiskt. Personalekonomiska kalkyler kan få både positiva och negativa effekter på personalen. De som enligt kalkylerna anses ha ett lägre ekonomiskt värde för företaget kan uppleva resultatet som negativt. Det är dock inte enbart individen själv som påverkar dennes ekonomiska värde utan även andra faktorer, som t ex organisationens utformning och marknadsförutsättningarna, påverkar värdet. Att genomföra

⁷⁴ Gröjer, *Det personalekonomiska bokslutet* (1990), s. 11-12, 27-29

⁷⁵ Ibid, s. 12 och 32-36

⁷⁶ Aronsson et al, *Personalekonomi och etik* (1994), s. 105

⁷⁷ Ibid, s. 72-74

⁷⁸ Ibid, s. 74-75

personalekonomiska kalkyler innebär att personalen och dess värde ifrågasätts. Detta kan medföra att personalen känner sig otrygg och att det skapas en icke hållbar arbetsmiljö. Positiva effekter av en personalekonomisk kalkyl kan vara att missförstånd angående olika personers ekonomiska värde reds ut.⁷⁹

3.6 Implikationer för checklistan

Arbetsgruppen Konrad har varit en viktig informationskälla för detta kapitel. Kunskapen som vi har inhämtat utifrån deras bok *Den osynliga balansräkningen* har därför varit till stor hjälp då vi utformat vår checklista. Även Gröjers modell ”Det personalekonomiska bokslutet” har använts för att bestämma lämpliga parametrar i vår checklista. Den teori som vi har gått igenom i detta kapitel har slutligen använts för vår resultat- och analysdiskussion, samt även för att kunna få en bild av hur en bra personalredovisning kan se ut.

⁷⁹ Ibid, s. 106-108

4 Lag och rekommendationer

I det här avsnittet kommer vi att behandla den lag och de rekommendationer som reglerar och behandlar redovisningen av personalen.

4.1 Översyn av redovisningslagstiftningen

I början av 1990-talet gjordes en översyn av redovisningslagstiftningen bl a avseende personalekonomisk redovisning (SOU 1996:157). Personalekonomisk redovisning hade förts på tal i propositionen 1990/91:140 *Arbetsmiljö och rehabilitering* där regeringen ansåg att företag enligt lag ska upprätta en personalekonomisk redovisning. Propositionen antogs i maj 1991. Efter bemyndigande av regeringen i mars 1991 utformades en arbetsgrupp av Arbetsmarknadsdepartementet med uppdrag att lägga fram ett förslag om lagstiftning på området. Arbetet resulterade i Ds 1991:45, *Personalekonomisk redovisning - Förslag till lagstiftning*. Arbetsgruppens rapport överlämnades i augusti 1991 för att därefter remissbehandlas och slutligen hamna hos Redovisningskommittén⁸⁰ för ett slutbetänkande.⁸¹

Huvudsyftet med att införa en lagstiftning på detta område var att ge personalekonomisk redovisning ökad betydelse vid styrning av verksamheter och ge externa intressenter information som täcker deras behov⁸². Arbetsgruppen konstaterade att både verksamhetens inriktning, storlek och målgrupp för personalekonomisk information påverkar behovet av att ge ut information i olika grad. För att inte motverka redovisningens syfte eller stoppa den pågående utvecklingen ansåg arbetsgruppen att lagstiftningen borde vara av generell karaktär. Arbetsgruppen valde exempelvis att förorda att lagstiftaren skulle avstå att precisera hur personalkostnader ska redovisas och låta den bokföringsskyldige själv få bestämma hur de ska fördelas.⁸³

Arbetsgruppens rapport resulterade i förslaget att de företag som är bokföringsskyldiga enligt BFL och som har minst 100 anställda ska avge uppgift om personalkostnader. Uppgiften ska lämnas i resultaträkningen, i not eller i bilaga till resultaträkningen. De näringsidkare som dessutom är skyldiga att avge förvaltningsberättelse ska i denna ge upplysningar om sådana personalförhållanden som inte nämns i resultaträkningen och som är viktiga för bedömningen av bolagets verksamhetsresultat. Dessutom ska upplysningar ges

⁸⁰ I fortsättningen benämnd Kommittén

⁸¹ SOU 1996:157, s. 415

⁸² Ibid, s. 418

⁸³ Ds 1991:45, s. 7 och 59

om väsentliga händelser på personalområdet som skett under eller efter räkenskapsåret.⁸⁴

De remissinstanser som avstyrkte ett lagförslag på området, däribland FAR och BFN, ansåg inte att den interna informationshanteringen och information för intern styrning borde lagregleras då företagens internredovisning kan anpassas ur effektivitetssynpunkt då det inte förekommer regleringar. De remissinstanser som var positiva till förslaget ansåg att en lagstiftning kunde grunda för en nödvändig satsning på kompetensutveckling och vara ett bra verktyg i den interna kontrollen.⁸⁵

I och med att det inte förekommer någon tidigare lagstiftning om internredovisning ansåg även Kommittén att det fanns starka principiella skäl som talade emot att föra in en lagstiftning om detta i en lag som reglerar extern redovisning. Ett skäl att lagreglera ansågs vara intresset hos externa intressenter för personalekonomisk redovisning. Om en lagstiftning skulle komma till ansåg Kommittén i likhet med arbetsgruppen att det skulle vara i form av en ramlagstiftning.⁸⁶

Kommittén konstaterade i sin utredning att redan existerande lagrum täckte de lagförslag som lämnades. Lagförslaget skulle exempelvis inte tillföra något vad gällde kostnadsredovisning då det redan fanns regler där personalkostnader ingår. Kommittén fastslog därför att det inte fanns något behov av särskilda lagregler om personalekonomisk redovisning utan att de bestämmelser som fanns om personalkostnader och tilläggsupplysningar var tillräckliga för en fortsatt utveckling av praxis.⁸⁷

Kommittén behandlade även frågan beträffande möjligheten att redovisa personalen, humankapitalet, som en mjuk tillgång med avskrivningsregler som övriga anläggningstillgångar. Detta ämne hade diskuterats under några år eftersom både tjänsteföretag och industriföretag blivit alltmer kunskapsintensiva.⁸⁸ Enligt dagens redovisningspraxis kan inte mjuka tillgångar aktiveras. Detta medför att företag som investerar i mjuka tillgångar missgynnas i förhållande till de som investerar i hårda tillgångar.⁸⁹

ÅRL innehåller redan några regler om aktivering av s k mjuka investeringar såsom 4:2 ÅRL angående utgifter för forskning och utveckling. Är då dessa bestämmelser i lämplig form eller för stränga jämfört vid aktivering av anskaffningsutgifter för materiella anläggningstillgångar? Ramlagstiftningen som finns för att god redovisningssed ska kunna utvecklas ansåg Kommittén var tillräckligt vid för att kunna utveckla praxisen på området i önskvärd riktning. Kommittén ansåg därför inte att det behövdes någon ändring i lagstiftningen angående aktivering av mjuka tillgångar. De ansåg dock att de organ som verkar

⁸⁴ SOU 1996:157, s. 417

⁸⁵ Ibid, s. 419-420

⁸⁶ Ibid, s. 421

⁸⁷ Ibid, s. 422-423

⁸⁸ Ibid, s. 424-425

⁸⁹ Ibid, s. 424

för normgivning ska arbeta för att immateriella investeringar med väsentligt framtida värde ska aktiveras.⁹⁰

4.2 Lagkraven i Årsredovisningslagen (1995:1554)⁹¹

De lagkrav som finns idag gällande personalredovisning är samlade i ÅRL. Under de senaste åren har den svenska redovisningslagstiftningen förändrats mycket. Till stor del sammanhänger detta med att Sverige anslutit sig till EES-avtalet. Från den 1 januari 1997 började den generella årsredovisningslagen tillämpas (prop 1995/96:10). Med anledning av EG-direktiven är lagen tvingande men i åtskilliga fall är det normgivande organ och god redovisningssed som närmare beskriver hur den ska tillämpas.

Förvaltningsberättelsen ska utformas så att den kompletterar den information som ges i balansräkning, resultaträkning, finansieringsanalys och noter. Målet är att den ska återspegla det enskilda bolagets verkliga förhållanden och tillsammans med övrig information ge en så allsidig bild som möjligt. Särskilda upplysningar ska lämnas om bl a sådana förhållanden som inte ska redovisas i balansräkningen, resultaträkningen eller noterna, men som är viktiga för bedömningen av bolagets ställning och resultat.

4.2.1 Tilläggsupplysningar enligt 5 kap ÅRL

Enligt 5 kap ÅRL ska tilläggsupplysningar enligt huvudregeln lämnas som noter till resultat- och balansräkningen för att göra informationen lättillgänglig, informativ och jämförbar. Om det inte strider mot kravet på överskådlighet i 2:2 ÅRL är det tillåtet att i stället lämna upplysningarna direkt i balans- eller resultaträkningen.⁹² Överskådligheten minskar inte i de fall då upplysningarna har sådant samband med balans- och resultaträkningen att det vore olämpligt att redovisa dem skilda härifrån⁹³. En uppgift får dock inte enbart intas i förvaltningsberättelsen⁹⁴. Tidigare lämnades de upplysningar som behandlade redovisningen av personalen i förvaltningsberättelsen, men enligt den nya årsredovisningslagen ska uppgifterna nu lämnas i en tilläggsupplysning⁹⁵.

Enligt 5:18 ÅRL ska uppgift lämnas om medelantalet anställda under räkenskapsåret fördelat på kvinnor och män. Om företaget har anställda i flera länder ska medelantalet och fördelningen anges för varje land. BFN R 4 beskriver hur medelantalet anställda bör beräknas. I mycket stora företag med ett flertal verksamhetsorter kan kravet på specifikation per land av medelantal anställda medföra en innehållsmässig obalans i årsredovisningen.

⁹⁰ Ibid, s. 424-426

⁹¹ Avsnittet baseras på FAR, *Vägledning om årsredovisning i aktiebolag med ÅRL* (1999), om inget annat anges

⁹² Kedner, *Årsredovisning för aktiebolag och vissa handelsbolag* (1997), s. 45

⁹³ Regeringens Proposition 1995/96:10 del 2, s. 214

⁹⁴ Ibid, s. 103

⁹⁵ Lunden, *Nya årsredovisningslagen* (1997), s. 99

I 5:19 ÅRL stadgas att löner och andra ersättningar (närmare definition i BFN R 4) samt sociala kostnader ska anges särskilt, med särskild uppgift om pensionskostnader. Med sociala kostnader avses, enligt propositionens författningskommentarer till *Lagen (1981:691) om sociala avgifter*, sådana avgifter samt liknande kostnader med anknytning till anställningsförhållandet.

Enligt 5:20 och 23-24 ÅRL ska beloppet för löner och ersättningar anges för var och en av följande grupper, uppdelat per land:

- nuvarande och tidigare styrelseledamöter och deras suppleanter samt nuvarande och tidigare verkställande och vice verkställande direktörer
- övriga anställda

Tantiem och därmed jämställd ersättning till gruppen i första punkten ska särskilt anges. I mycket stora företag med verksamhet i många länder anser FAR det angeläget att den tryckta årsredovisningen får innehålla en beskrivning i förkortad version istället för en komplett förteckning.

Enligt 5:22-23 ÅRL ska uppgift lämnas om det sammanlagda beloppet av kostnader och förpliktelser som avser pensioner eller liknande förmåner till nuvarande och tidigare styrelseledamöter, suppleanter samt verkställande och vice verkställande direktörer. Uppgiften ska avse både de sammanlagda kostnader som uppkommit för pensioner under räkenskapsåret samt det sammanlagda kapitaliserade värdet av föreliggande pensionsförpliktelser. Upplyningskravet omfattar alltså både resultat- och balansräkningen.

5:25 ÅRL reglerar att företag som har träffat avtal om avgångsvederlag eller liknande förmåner till styrelseledamöter, verkställande direktör eller andra personer i bolagets ledning ska lämna uppgift om avtalen och de väsentligaste villkoren däri.

Ett företags avtal om avgångsvederlag eller liknande förmåner för ledande befattningshavare har under senare tid till följd av förmånernas storlek i åtskilliga fall väckt en betydande uppmärksamhet. Lagstiftaren har därför ansett att ersättningar av denna typ bör göras till föremål för lagreglering, vilket har lett till upplysningsplikt i ÅRL. Att informationsgivningen regleras i lagstiftningen torde innebära att den får större genomslagskraft än om informationen tillgodoses genom frivilliga åtgärder och praxisbildning. En öppen redovisning har ansetts vara av betydelse för det allmänna förtroendet för företagets verksamhet. Intresset gäller främst sådana företag som riktar sig till en vidare krets av intressenter för kapitalanskaffning, d v s i första hand de börsnoterade aktiebolagen.⁹⁶

Bestämmelsen i 5:25 ÅRL avser ännu ej utfallna förmåner och avtal som är avsedda att kompensera befattningshavare som avgår i förtid från sina befattningar. Det saknar betydelse om avtalen utlöses enbart vid uppsägning från bolagets sida eller även i andra situationer. Avtalen kan medföra risker för bolaget, särskilt om de avtalade vederlagen är stora och fördelar sig på en eller ett flertal personer. Det behöver inte lämnas någon specifikation av avtalen eller

⁹⁶ Regeringens Proposition 1995/96:10 del 2, s. 90

namn på personer som är mottagare av förmånerna. Det är istället upplysningar om de väsentligaste villkoren i avtalen som ska uppges.

Avtal om avgångsvederlag har ofta karaktär av pensionsavtal och kan därför ha redovisats i enlighet med 5:22 ÅRL. Enligt författningskommentarerna befriar detta inte företaget från skyldigheten att även redovisa avtalen i en tilläggsupplysning om avgångsvederlag. Det bör emellertid i så fall framgå att samma avtal redovisas i två tilläggsupplysningar.⁹⁷

I en publicerad årsredovisning som är i ofullständigt skick, ska det framgå att den är ofullständig enligt 8:15 ÅRL. Det ska även framgå att den fullständiga årsredovisningen har lämnats till registreringsmyndigheten. En ofullständig publicerad årsredovisning får inte följas av en revisionsberättelse. Det finns dock undantag från detta då ofullständigheten beror på att företaget inte upplyst om fördelningen mellan kön eller länder enligt 5:18 eller 20 ÅRL.

4.2.2 Ändringar i årsredovisningslagen⁹⁸

I den senaste propositionen (1997/98:118) angående ändringar i årsredovisningslagen var regeringens bedömning att inte för närvarande ändra de bestämmelser som finns angående personalredovisning i 5 kap ÅRL. Skälen för regeringens bedömning var att de upplysningar som ska lämnas enligt 5:18-25 ÅRL kan vara betydelsefulla för ett flertal intressenter, exempelvis aktieägarna, borgenärerna och de anställda. Ur minoritetssynpunkt anser regeringen att det är självklart att aktieägarna får information om de ersättningar som har utgått till nuvarande och tidigare företagsledning. Den ersättningspolicy som företaget tillämpar gentemot företagsledningen kan också ge intressenterna en bild av hur bolaget drivs. Av denna anledning kan det vara naturligt att det fortsättningsvis finns lagkrav gällande uppgifter om ersättningar till företagsledningen. Samtidigt bör värdet av informationen vägas mot de kostnader och andra olägenheter som omfattande informationskrav innebär för företagen.

4.3 Rekommendationer

Det står inte klart definierat att något bolag är tvunget att följa BFNs och FARs rekommendationer, dock måste alla bolag följa ÅRL. I 2:2 ÅRL anges att årsredovisningen ska vara upprättad enligt god redovisningssed. God redovisningssed beskrivs ofta som ”en faktiskt förekommande praxis hos en kvalitativt representativ krets av bokföringsskyldiga”⁹⁹. Både BFN och FAR anger i inledningarna till sina rekommendationer att deras syfte med rekommendationerna är att utveckla och beskriva vad god redovisningssed innebär. God redovisningssed kan därför anses vara att följa de båda organens rekommendationer. Svenska företag vars aktier är föremål för offentlig handel på

⁹⁷ Ibid, s. 229

⁹⁸ Avsnittet baseras på Regeringens Proposition 1997/98:118

⁹⁹ Andersson och Söderquist, *Års- och koncernredovisning* (1996), s. 57

Stockholmsbörsen är tvungna att följa NBKs rekommendationer eftersom dessa är intagna i börskontraktet¹⁰⁰.

4.3.1 FARs rekommendation

FARs rekommendation *Om årsredovisning i aktiebolag* har till syfte att tillhandahålla praktisk vägledning vid upprättandet av en årsredovisning. Rekommendationen behandlar endast den lagstadgade årsredovisningen. Då endast en liten del av personalredovisningen är lagstadgad blir detta avsnitt i rekommendationen väldigt litet.

Angående medelantal anställda och fördelningen mellan män och kvinnor hänvisar FAR till BFN R 4. När det gäller mycket stora företag med många anställda spridda i olika länder anser FAR, med stöd av väsentlighetsprincipen, att de inte behöver redovisa medelantalet anställda och fördelningen mellan män och kvinnor för alla länderna eftersom det kan medföra obalans i årsredovisningen. Dock måste dessa företag lämna en sammantagen korrekt uppgift för de länder som inte är specificerade så att totalsumman av antalet anställda stämmer. En viktig upplysning som nämns i FARs rekommendation är upplysningar angående avgångsvederlag. FAR anser att de väsentligaste villkoren i avtalen bör återges.

4.3.2 BFN R 4

BFN R 4 *Uppgift om medelantalet anställda samt löner och andra ersättningar* trädde i kraft den 1 januari 1997 och är en rekommendation som behandlar de berörda paragraferna i kapitel 5 i ÅRL. Rekommendationens syfte är att lämna riktlinjer för hur ÅRLs paragrafer ska tolkas. Upplysningarna om sysselsättningen och förändringar i denna ska lämnas på ett överskådligt sätt i årsredovisningen. En betydelsefull del av rekommendationen är att den definierar en del viktiga begrepp från lagen. Framförallt beskriver rekommendationen hur företagen bör gå tillväga när de ska beräkna medelantalet anställda. BFN R 4 förklarar även vad begreppet ”anställd utomlands” innebär och vem som följaktligen bör tillhöra denna grupp. Rekommendationen definierar även vad som menas med begreppen löner, andra ersättningar och sociala kostnader.

Rekommendationen går även ett steg längre än att endast behandla lagen då den lämnar förslag på en del upplysningar som BFN anser bör finnas med i företagets årsredovisningar. BFN anser bl a att jämförelsetal med föregående räkenskapsår bör finnas med. Nämnden anser även att de företag som har svårt att beräkna medelantalet anställda, p g a att antalet anställda påverkas av deltids- och säsongsarbete, bör lämna upplysningar om detta. I slutet av rekommendationen lämnas förslag på hur presentationen av uppgifterna kan se ut i års- och koncernredovisningar.

¹⁰⁰ Spector, telefonsamtal 21 maj 2002

4.3.3 NBKs rekommendation

NBK utfärdade 1993 rekommendationen *Information angående ledande befattningshavares förmåner*. Rekommendationen riktar sig till svenska företag som är noterade på börs eller annan auktoriserad marknadsplats. Rekommendationen fick ett gott mottagande bland börsföretagen. Den har tagits in i Stockholms Fondbörs börskontrakt och är därmed bindande för de bolag som är inregistrerade där. Informationen ska lämnas i årsredovisningen. På börsen inregistrerade bolag som bryter mot rekommendationen kan drabbas av påföljder, i sista hand avregistrering från börsen.¹⁰¹

Enligt rekommendationen ska för:¹⁰²

- styrelsens ordförande,
- annan styrelseledamot till vilken utgår särskild ersättning utöver vad bolagsstämman beslutat om och som inte uppbär ersättningen till följd av anställning i bolaget eller annat koncernbolag,
- koncernchef samt
- verkställande direktör

lämnas uppgift beträffande:

- summan av ersättningar och övriga förmåner. Pension behöver inte medräknas i beloppet men uppgift ska lämnas om att en sådan ersättning erhålles
- särskild ersättning som utgår till befattningshavare för arbete som faller inom dennes professionella kompetensområde lämnas uppgift härom, utan angivande av ersättningens storlek
- de väsentligaste villkoren i avtal om framtida pension
- de väsentligaste villkoren i avtal om avgångsvederlag.

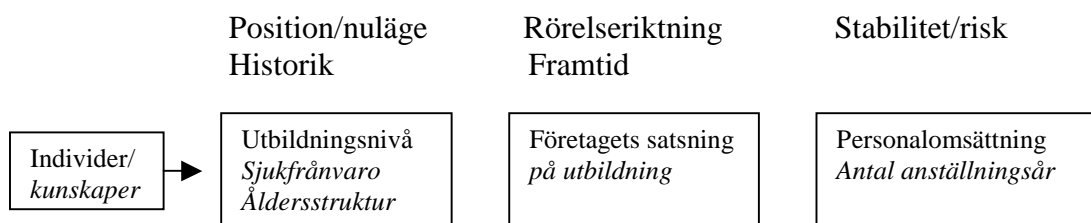
4.3.4 Tjänsteförbundets rekommendation

Tjänsteförbundets rekommendation *Tjänsteföretagens värden* är en rekommendation som behandlar olika styrtal i tjänsteföretag. Tjänsteförbundet är de svenska tjänsteföretagens samarbetsforum. Förbundet arbetar för att utveckla en professionell och internationellt konkurrenskraftig tjänstesektor i Sverige. Deras rekommendation föreslås användas av tjänsteföretagen i årsredovisningen från år 1994. Syftet med rekommendationen är att tjänsteföretagen ska öka mängden information i årsredovisningen genom att redovisa en del relevanta styrtal. Med styrtal menas inte att personalen ska tas upp i balans- respektive resultaträkningen utan endast redovisas i form av olika nyckeltal. Styrtalen ska underlätta dels en utomstående analys av företaget och dels öka möjligheterna till jämförelser mellan olika tjänsteföretag. Tjänsteförbundet vill se en mängd olika styrtal på olika områden. Ett av dessa områden är individer/kunskaper vari de flesta personalrelaterade styrtalen ingår. De olika styrtalen beskriver företaget

¹⁰¹ Kedner, *Årsredovisning för aktiebolag och vissa handelsbolag* (1997), s. 61

¹⁰² Svensson och Edenhammar, *Årsredovisningslagen, kommentarer och lagtexter* (2000), s. 221

historiskt, dess framtid och företags stabilitet/risk. Styrtalen kan sammanfattas med följande figur:



Figur 4.1: Sammanfattning av styrtal

Förutom att alla styrtalen är definierade i rekommendationen beskriver de syftet med talen, t ex vilken information som kan erhållas från redovisningen av åldersstrukturen.

4.3.5 SFFs rekommendation

SFFs rekommendationer ska vara ett hjälpmedel till finansanalytikerna. Rekommendationerna diskuterar vissa begrepp och mätmetoder samt innehåller önskemål om vilken information som företagen bör lämna för att finansanalytikerna ska erhålla erforderlig information.

SFFs rekommendationer berör personalredovisning på så vis att de diskuterar några nyckeltal. Nyckeltalen återfinns i rekommendationen *Nyckeltal för rörelsedrivande företag* som går att finna i *Finansanalytikernas rekommendationer 2001*. SFF anser följande nyckeltal vara relevanta:

- antal anställda
- omsättning per anställd
- resultat per anställd

Antal anställda har redan beskrivits ovan eftersom det är ett lagkrav. Omsättning per anställd är ett grovt mått på företagets produktivitet. Nyckeltalet går att använda vid jämförelser över tiden men är väldigt vanskligt att använda vid jämförelser mellan olika företag eftersom måttet inte tar hänsyn till förädlingsgrad eller kapitalintensitet. Resultat per anställd är ett nyckeltal som visar hur mycket vinst varje anställd genererar. Inte heller detta mått tar hänsyn till företags olika kapitalintensitet och är därför även det ett lite vanskligt mått.

4.4 Implikationer för checklistan

Bidragen från detta kapitel till vår checklista kan delas in i två delar. För det första har självklart lagparagraferna bidragit till vår checklista. Alla ovan nämnda paragrafer i 5 kap ÅRL går att återfinna i vår checklista. Den andra delen av

kapitlet, rekommendationerna, har också varit viktig vid utvecklingen av vår checklista. En del av rekommendationerna, BFN R 4 och FAR, är att anse som krav eftersom det innebär att företagens redovisning överensstämmer med god redovisningssed. NBKs rekommendation, som är ett krav enligt börskontraktet, återfinns dock inte i vår checklista eftersom vi ansett att den i stor utsträckning är identisk med lagen. Övriga rekommendationer, som är att anse som frivilliga, har varit till hjälp vid utvecklingen av de frivilliga parametrarna i checklistan.

5 Frivillig redovisning

Under denna rubrik kommer vi att presentera frivillig redovisning ur ett vidare perspektiv. Kapitlet avslutas med en teoretisk beskrivning av de egenskaper som kommer att ingå i vår undersökning.

5.1 Efterfrågan på information

Enligt angloamerikansk redovisningspraxis anses redovisningens huvudsyfte vara att ge beslutsfattare så användbar information som möjligt. Enligt detta beslutsanvändbarhetssynsätt ska informationen hjälpa användaren att fatta rationella och välgrundade investeringsbeslut. Det är i första hand den information som aktiemarknaden efterfrågar, och som de därmed anser vara användbar, som ska redovisas.¹⁰³ FASB har ställt upp en mängd olika egenskaper som informationen bör besitta för att den ska vara användbar. De två viktigaste egenskaperna är relevans och tillförlitlighet. Båda begreppen kan sammankopplas med jämförbarhet. Samtliga tre begreppen behövs för att användaren ska förstå informationen och kunna ta beslut efter att ha jämfört nytta och kostnader. Relevant information är information som är betydelsefull för den aktuella situationen. Tillförlitlighet innebär att kvaliteten på information försäkras vara felfri till en viss nivå och att informationen presenterar vad som var ämnat.¹⁰⁴ Jämförbarhet innebär att användarna ska ha möjlighet att jämföra ett företags prestationer över tiden och kunna göra jämförelser mellan företag¹⁰⁵. För att kunna fatta optimala beslut behöver intressenter information som det inte finns lagkrav på. Särskilt viktiga är upplysningar inom områden som är betydelsefulla för företagen såsom forskning och utveckling, humankapital och kundrelationer.¹⁰⁶

Efterfrågan på information kommer från både deltagare på den nationella och internationella kapitalmarknaden som behöver information för att kunna värdera och investera. Investerares, analytikers och affärsjournalisters är exempel på sådana intressenter. Kreditgivare efterfrågar information för att kunna bedöma företags finansiella ställning. Företagens anställda och deras fackförbund kräver information som de kan använda sig av vid framtida löneförhandlingar. Även företag efterfrågar information för att bedöma den andra parten vid ett eventuellt

¹⁰³ Ljungdahl, *Utveckling av miljöredovisning i svenska börsbolag – praxis, begrepp, orsaker* (1999), s. 29-30

¹⁰⁴ Hendriksen och Van Breda, *Accounting theory* (1992), s. 131-137

¹⁰⁵ Schroeder och Clark, *Accounting theory* (1998), s. 285

¹⁰⁶ FASB: Steering Committee, *Improving Business Reporting: Insights into Enhancing Voluntary Disclosures* (2001), s. 10

samarbete. Staten kräver information för att kunna kontrollera företag och för skatteändamål.¹⁰⁷

En anledning till varför ledningen behöver ge upplysningar till investerare är att företagen har ett ständigt behov av kapital. Förklaringen till varför en del företag ökar sina upplysningar är därför konkurrensen om kapitalet. Om ett företag ger en upplysning som investerare krävt leder konkurrenstrycket till att även andra företag följer efter. Storleken på företagens kapitalkostnader beror till viss del på investerarnas osäkerhet avseende hur tillräcklig och noggrann informationen är om företaget. Informationsupplysningar som hjälper investerare att säga något om företagets framtidsutsikter förmodas minska kapitalkostnaden.¹⁰⁸ Företagsledningen besitter mer information om företaget än investerarna. Denna informationsasymmetri som agentteorin bygger på kan resultera i två olika problem, ”moral hazard” och ”adverse selection”. ”Moral hazard” innebär att ägarna har problem med att kontrollera företagsledningen så att de handlar enligt ägarnas intresse då dessa båda grupper kan ha motsatta intressen. För att lösa detta problem används ofta olika former av optionsprogram¹⁰⁹. Enligt ”adverse selection” tenderar aktiemarknaden att nedvärdera de företag som inte lämnar all information till ägarna, eftersom ägarna alltid antar att den information som inte lämnas är negativ. Företagen borde därför lämna så mycket information som möjligt för att minska osäkerheten. I verkligheten är dock inte allting så svart och vitt som det beskrivits ovan.¹¹⁰

År 1998 bildades ”The Steering Committee” för att för FASBs räkning bli identifiera vilka frivilliga upplysningar som användare har nytta av när de ska fatta beslut¹¹¹. Förutom deras rapport grundar sig vårt avsnitt om frivillig redovisning i huvudsak på en rapport skriven av AICPA¹¹². År 1991 bildade AICPA ”The Special Committee on Financial Reporting” vars syfte var att ta reda på vilken information som företagen bör lämna till investerare och kreditgivare.¹¹³

5.2 Vad som bör redovisas

AICPAs kommitté anser att de som deltar i processen med redovisning måste fokusera mer på användarnas informationsbehov och hitta mer kostnadseffektiva vägar för att kunna anpassa rapporteringen till existerande behov. Kommittén anser att redovisningen bli kan förbättras genom att lämna mer information med ett framtidsperspektiv, och fokusera mer på de faktorer som skapar ett långsiktigt

¹⁰⁷ Adrem, *Essays on Disclosure Practices in Sweden – Causes and Effects* (1999), s. 5

¹⁰⁸ FASB: Steering Committee, *Improving Business Reporting: Insights into Enhancing Voluntary Disclosures* (2001), s. 16

¹⁰⁹ Hendriksen och Van Breda, *Accounting theory* (1991), s. 206-208

¹¹⁰ Ljungdahl, *Utveckling av miljöredovisning i svenska börsbolag – praxis, begrepp, orsaker* (1999), s. 34-37

¹¹¹ FASB: Steering Committee, *Improving Business Reporting: Insights into Enhancing Voluntary Disclosures* (2001), s. 26

¹¹² Amerikansk revisorsförening

¹¹³ The Special Committee on Financial Reporting American Institute of Certified Public Accountants, *Improving Business Reporting – A Customer Focus, Meeting the Information Needs of Investors and Creditors* (1994), s. 1

värde inklusive icke finansiella mått som indikerar hur de viktigaste affärsprocesserna presterar.¹¹⁴

Även FASBs kommitté diskuterar i sin rapport vilken information som är användbar. De anser att företagen bör tänka sig för när de lämnar ut upplysningar och inte enbart lita på sin intuition. De anser vidare att det är viktigt att identifiera de aktiviteter och faktorer som är extra viktiga för att företaget ska nå framgång. Information om en sådan kritisk framgångsfaktor är viktig för att exempelvis investerare ska kunna fatta beslut utifrån så relevant information som möjligt.¹¹⁵

Företagen bör dessutom fundera på om frivilliga upplysningar om företagets framtidsplaner kan leda till försämrade marknadsposition och relation med leverantörer, kunder och anställda eller om det bara får positiva konsekvenser. Företagen bör därför avgöra om risken för negativa konsekvenser är större än den förväntade nyttan av en frivillig upplysning.¹¹⁶

5.3 Avvägningen mellan nytta och kostnader

Som nämnts tidigare måste företagen göra en avvägning mellan nytta och kostnader då den frivilliga redovisningen ska förbättras. Att bedöma vilken nytta och vilka kostnader en upplysning frambringar är svårt att göra bl a beroende på att upplysningar påverkar olika intressenter på motstridiga sätt.¹¹⁷ Ett företags intressenter kan delas in i primära och sekundära enligt intressentteorin. Mellan företaget och dess primära intressenter finns ett ömsesidigt beroendeförhållande som är väldigt viktigt för företaget. Företaget bör väl känna sina primära intressenter så att de vet hur de reagerar på den information som företaget lämnar. Genom att företaget lämnar ”rätt” information kan en viss bild skapas av företaget. Ett företag har oftast många olika intressenter som efterfrågar samma men även specifik information. Genom att redovisa på ett visst sätt vid en viss tidpunkt till olika intressenter kan olika bilder av företaget skapas.¹¹⁸ Det är dock inte enbart de primära intressenterna som måste beaktas. Enligt legitimitetsteorin bör företaget även ha en god relation till de sekundära intressenterna eftersom dessa kan påverka de primära både positivt och negativt genom sitt agerande. Legitimitet betyder i allmänhet att ett företags värderingar stämmer med rådande värderingar i samhället, eller snarare med intressenternas värderingar. Eftersom det finns olika intressenter med olika värderingar kan ett företag anses vara legitimt av en grupp men inte av en annan. Genom att kommunicera med intressenterna kan företaget övertala, upplysa eller distrahera de negativt inställda och på så vis slutligen anses legitima även av dem.¹¹⁹ Upplyser ett företag på ett optimistiskt sätt om ett affärsområde kommer aktiekursen påverkas positivt

¹¹⁴ Ibid, s. 6

¹¹⁵ FASB: Steering Committee, *Improving Business Reporting: Insights into Enhancing Voluntary Disclosures* (2001), s. 13-14

¹¹⁶ Ibid, s. 15

¹¹⁷ Adrem, *Essays on Disclosure Practices in Sweden – Causes and Effects* (1999), s. 56

¹¹⁸ Ljungdahl, *Utveckling av miljöredovisning i svenska börsbolag – praxis, begrepp, orsaker* (1999), s. 41-43

¹¹⁹ Ibid, s. 45-47

medan nackdelar uppkommer genom att det kommer nya konkurrenter på det affärsområdet, vilket gör att företagets framtida vinster minskar.¹²⁰ Även om det är omöjligt att värdera nytta och kostnader går det att nämna några olika faktorer som kan antas ge nytta vid lämnande av frivillig redovisning. Investerare drar nytta genom att deras risk minskar för felfördelning av sitt kapital.¹²¹ Detta beror på att det blir möjligt för dem att genom ökad information förbättra sin bedömning av företagets framtidsutsikter¹²². Företag och dess ägare drar bl a nytta genom en lägre genomsnittlig kapitalkostnad, ökad trovärdighet och förbättrade relationer med investerare¹²³.

Om det för ett företag innebär nackdelar att lämna en upplysning innebär det på samma gång att ett annat företag drar fördelar av samma upplysning. Därmed måste de fördelar som ett företag kan få genom konkurrenters upplysningar jämföras med de nackdelar som uppstår från företagets egna upplysningar. En sådan jämförelse leder till att företaget får ett netto som visar antingen att konkurrensfördelar eller konkurrensnackdelar överväger. Detta netto varierar givetvis både mellan företagen och över tiden.¹²⁴

För företagen uppstår det direkta kostnader som är relativt lätta att mäta. Dessa består av kostnader för att samla in, bearbeta och sprida information. Indirekta kostnader är däremot svårare att mäta, och uppkommer genom den påverkan upplysningar får på bl a ett företags marknadsposition.¹²⁵ Andra möjliga kostnader som kan uppstå för företag och dess ägare vid frivillig redovisning kan vara konkurrensnackdelar och förhandlingsnackdelar gentemot leverantörer, kunder och anställda genom dessa upplysningar¹²⁶.

5.4 Konkurrensaspekten

Som nämnts tidigare kan företagens information leda till konkurrensnackdelar. Typ av information, detaljnivå och tidpunkten för upplysningen är faktorer som påverkar om informationen leder till konkurrensnackdelar. Det är vanligtvis inte lika stor sannolikhet att vanlig verksamhetsdata påverkar konkurrensen negativt som t ex information om produktutveckling gör. Desto fler detaljer som ges om exempelvis de nya produktplanerna desto större är risken för konkurrensnackdelar. Tidpunkten när upplysningen lämnas påverkar också risken

¹²⁰ Adrem, *Essays on Disclosure Practices in Sweden – Causes and Effects* (1999), s. 56

¹²¹ FASB: Steering Committee, *Improving Business Reporting: Insights into Enhancing Voluntary Disclosures* (2001), s. 17

¹²² The Special Committee on Financial Reporting American Institute of Certified Public Accountants, *Improving Business Reporting – A Customer Focus, Meeting the Information Needs of Investors and Creditors* (1994), s. 38

¹²³ FASB: Steering Committee, *Improving Business Reporting: Insights into Enhancing Voluntary Disclosures* (2001), s. 17

¹²⁴ The Special Committee on Financial Reporting American Institute of Certified Public Accountants, *Improving Business Reporting – A Customer Focus, Meeting the Information Needs of Investors and Creditors* (1994), s. 42-43

¹²⁵ Adrem, *Essays on Disclosure Practices in Sweden – Causes and Effects* (1999), s. 57

¹²⁶ FASB: Steering Committee, *Improving Business Reporting: Insights into Enhancing Voluntary Disclosures* (2001), s. 17

för nackdelar. När ett företags strategier tillkännages genom företagets handlande leder inte längre information om strategin till konkurrensnackdelar. För att inte skada företaget genom att detaljredovisa för tidigt om produktutvecklingen kan istället allmän information lämnas om produktutvecklingsfunktionen. Sådan information kan bestå av deras historiska förmåga att vara först på marknaden med innovativa och framgångsrika produkter, och en redogörelse för hur trenden har sett ut avseende företagets ledtid för produktutveckling.¹²⁷ Förutom ovanstående tre faktorer som FASBs kommitté diskuterar (typ av information, detaljnivå och tidpunkten för upplysningen), nämner AICPAs kommitté även en fjärde faktor i sin rapport som kan påverka konkurrenssituationen nämligen vilken krets som upplysningen vänder sig till. En upplysning som begränsas till en kreditgivare skapar inte konkurrensnackdelar som om samma upplysningar hade lämnats till företag i den bransch som företaget tillhör.¹²⁸

Trots att ovanstående faktorer finns i åtanke är det svårt att veta vilken effekt upplysningen får på konkurrenssituationen. Det är även svårt att göra generaliseringar. Olika sorters upplysningar är skadliga i skiftande utsträckning för olika företag. Vad som är skadligt vid en tidpunkt kanske inte är skadligt senare. Det är omöjligt att säga att upplysningar med viss information alltid är ofarliga när det till stor del beror på olika faktorer och omständigheter.¹²⁹

5.5 Frivillig redovisning och företagets egenskaper

Ett flertal av de tidigare gjorda studierna på området frivillig redovisning har undersökt huruvida olika egenskaper hos de undersökta företagen påverkar deras redovisning. Studien som genomfördes av Meek et al (1995) undersökte sju olika egenskaper hos företagen, företagets storlek, ursprungsland, branschtillhörighet, skuldsättningsgrad, internationalisering, lönsamhet och internationell börsnotering¹³⁰. Även Adrem (1999) diskuterar företagets egenskapers påverkan på redovisningen. Adrem definierar sju egenskaper som han anser har en positiv påverkan på företagets redovisning. Dessa sju egenskaper är företagets storlek, ägarstruktur, utländskt ägande, skuldsättningsgrad, nationell börsnotering, internationell börsnotering och branschtillhörighet.¹³¹

Nedan kommer en redogörelse av de egenskaper som kommer att ingå i vår studie och definitioner av dessa. En del av de egenskaper som nämnts ovan har vi valt att utesluta. Skuldsättningsgrad har vi valt bort eftersom vi då hade blivit tvungna att göra egna uträkningar för en del företag. Angående ursprungslandet har denna

¹²⁷ Ibid, s. 18-19

¹²⁸ The Special Committee on Financial Reporting American Institute of Certified Public Accountants, *Improving Business Reporting – A Customer Focus, Meeting the Information Needs of Investors and Creditors* (1994), s. 42

¹²⁹ FASB: Steering Committee, *Improving Business Reporting: Insights into Enhancing Voluntary Disclosures* (2001), s. 18-19

¹³⁰ Meek et al, "Factors influencing voluntary annual report disclosures by U.S, U.K and continental european multinational corporations", *Journal of International Business Studies* Vol. 26 No. 1 1995, s. 557

¹³¹ Adrem, *Essays on Disclosure Practices in Sweden – Causes and Effects* (1999), s. 28-36

egenskap fallit bort då vi endast valt att studera svenska börsföretag. Ägarstruktur hade varit en intressant egenskap att studera men valdes bort då det för vår del hade inneburit att vi för några företag varit tvungna att söka efter denna information utanför årsredovisningen.

5.5.1 Företagets storlek

Det finns en mängd troliga orsaker till varför företagets storlek påverkar dess redovisning. Större företag är oftast mer komplexa då de kan bedriva en mängd olika verksamhetsgrenar både nationellt och internationellt. Denna komplexitet innebär att de måste göra en tydligare redovisning för att övertyga investerare vid deras placeringsbeslut. Ett större företag anses även ha mer press på sig från andra intressenter än investerarna såsom t ex kunder, leverantörer och allmänheten.¹³² Ett större företag har oftast många blickar på sig och många intressenter. De olika intressenterna efterfrågar dels samma men även specifik information. Företaget kan vara legitimt av en grupp intressenter men inte av en annan. När det gäller personalredovisning kan företagen anses vara legitima av kapitalplacerarna eftersom de kanske inte fäster så stor vikt vid personalredovisningen. Dock kan andra intressenter, såsom staten och fackföreningar, ha en annan uppfattning om företaget. Genom att öka sin personalredovisning kan företagen upplysa eller övertala även de intressenter som har en negativ inställning till företaget. Ett större företag behöver kanske därför lämna mer frivillig redovisning eftersom de har fler intressenter att övertyga.

Ett större företag anses ha större möjligheter att anställa kunnig personal som kan utveckla företagets internt existerande rapporteringssystem, och med hjälp av detta utveckla och finna nya möjligheter för den externa redovisningen¹³³. Större företag anses även ha lägre kostnader för att ta fram informationen, och därför överstiger deras nytta av informationen kostnaderna för framtagandet. För mindre företag kan effekten av informationen bli motsatsen d v s kostnaderna överstiger nyttan. För ett mindre företag kan ytterligare information till intressenterna innebära att de avslöjar för mycket till konkurrenterna.¹³⁴

Företagets storlek kan mätas utifrån en mängd olika variabler som kan leda till olika resultat. Därför är det viktigt att definiera begreppet storlek. I vår analys kommer vi att använda oss av två olika mått för att mäta företagets storlek. Ett av dessa mått är företagets balansomslutning. Eftersom måttet skiljer sig åt mellan de olika branscherna, industriföretagen har oftast en större balansomslutning p g a stora maskinparkar, är detta mått endast användbart vid jämförelser inom respektive bransch. Genom att titta på balansomslutningen, istället för exempelvis omsättningen, har det även möjliggjort att vi har kunnat inkludera de företag som har lämnat förkortat bokslut. Ett annat mått på företagets storlek som vi tänkt använda oss av är förknippat med antalet anställda. Vi tänker mäta företagets

¹³² Cooke, "Voluntary Corporate Disclosure by Swedish Companies", *Journal of International Financial Management and Accounting* Vol. 1 No. 1 1989, s. 178

¹³³ Ibid, s. 178

¹³⁴ Meek et al, "Factors influencing voluntary annual report disclosures by U.S, U.K and continental european multinational corporations", *Journal of International Business Studies* Vol. 26 No. 1 1995, s. 558

storlek som en relation mellan medelantalet anställda och balansomslutningen. Genom att göra detta får vi en relation mellan en resurs, personalen, som inte finns med i balansräkningen och de tillgångar som har värderats. Då vår studie är koncentrerad till den del av årsredovisningen som behandlar personalen kan det vara intressant att studera om detta mått påverkar redovisningen.

5.5.2 Nationell börsnotering

Tidigare gjorda studier visar att olika börsnoteringar påverkar den frivilliga redovisningen. Cooke fann i sin studie att de företag som inte var noterade på Stockholmsbörsen hade mindre frivillig redovisning än de som var noterade där¹³⁵. De företag som är noterade vid de officiella listorna tenderar att lämna mer frivillig redovisning än de som är noterade vid de inofficiella listorna. En orsak till varför denna egenskap påverkar redovisningen kan vara att kapitalmarknaden ställer högre krav på de som är noterade på de officiella listorna. I de fall som ingen skillnad går att utröna kan anledningen vara att de bolag som finns noterade på inofficiella listor har som mål att bli noterade på de officiella listorna, och anpassar därför sin redovisning efter de krav som existerar för dessa listor.¹³⁶

Då vi valt företag från både A- och O-listan på Stockholmsbörsen kan det vara intressant att se om denna egenskap medför skillnader i företagens redovisning av personalen trots att båda listorna är officiella.

5.5.3 Branschtillhörighet

Branschtillhörighet anses vara en annan orsak till varför redovisningen skiljer sig åt mellan olika företag. Cooke fann i sin studie om frivillig redovisning att de företag han klassificerade som handelsföretag hade mindre frivillig redovisning i sina årsredovisningar än tillverkning, service och konglomerat. En anledning till varför det skiljer sig åt mellan olika branscher kan vara att ett dominerande företag med mycket frivillig redovisning är en s k "trendsättare" och påverkar andra företag inom samma bransch.¹³⁷ Även skillnader angående kostnaderna för att ta fram informationen kan variera mellan olika branscher och på så vis påverka redovisningen¹³⁸.

I vår studie har vi valt att studera skillnader mellan två olika branscher, industriföretag och IT- och Internetkonsulter. Valet av dessa branscher går att finna i avsnitt 2.3.

¹³⁵ Cooke, "Voluntary Corporate Disclosure by Swedish Companies", *Journal of International Financial Management and Accounting* Vol. 1 No. 1 1989, s. 188

¹³⁶ Adrem, *Essays on Disclosure Practices in Sweden – Causes and Effects* (1999), s. 33

¹³⁷ Cooke, "Voluntary Corporate Disclosure by Swedish Companies", *Journal of International Financial Management and Accounting* Vol. 1 No. 1 1989, s. 180-181

¹³⁸ Adrem, *Essays on Disclosure Practices in Sweden – Causes and Effects* (1999), s. 36

5.6 Implikationer för checklistan

Till skillnad från övriga kapitel har detta kapitel inte använts vid utformningen av checklistan. Istället har vi använt teorin enbart vid resultat- och analysdiskussionen. Vi har där bl a analyserat varför det skulle vara relevant att redovisa den aktuella parametern, vilka teorier som kan appliceras och vilka eventuella problem som skulle kunna uppkomma om företagen lämnar den aktuella upplysningen. Det sista avsnittet i detta kapitel som behandlar egenskaper har vi använt vid analysen beträffande samband.

6 Checklistans utformning

I denna del av arbetet kommer vi att beskriva den checklista som vi har använt vid vår undersökning av de utvalda företagen. Även den betygssättning som vi har praktiserat kommer att beskrivas.

Vår checklista är indelad i *egenskaper*, *lagkrav enligt ÅRL*, *rekommendationer* och *frivillig redovisning*. Vi kommer nedan bara att redogöra för motiveringen till valet av de parametrar som går in under rubriken *frivillig redovisning* eftersom vi i vår litteraturgenomgång grundligt har diskuterat övriga parametrar. Av den anledningen hänvisar vi till avsnitt 5.5 när det gäller företagets *egenskaper*. I vår checklista har vi tagit med samtliga paragrafer som är *lagkrav* när det gäller personalredovisning enligt ÅRL, se kapitel 4. I detta kapitel finns också en närmare förklaring till de *rekommendationer* som finns med i checklistan.

Utvecklingen av den del av checklistan som omfattar de parametrar som vi har undersökt när det gäller frivillig redovisning är sammanställda utifrån vad olika teoretiker anser företag bör redovisa när det gäller personalinformation i årsredovisningen samt utifrån en induktiv ansats. Mer information om arbetsgången kring checklistan återfinns i vårt metodkapitel, avsnitt 2.4.

Frivillig redovisning	Betyg
<p>Gröjer benämner en av delarna i sin modell "Det personalekonomiska bokslutet" för personalberättelse. Vi har använt oss av denna del genom att i checklistan ha med en parameter benämnd verbal beskrivning av personalen. För denna parameter har vi undersökt om det finns något nämnt om personalen verbalt i årsredovisningarna, t ex ett eget avsnitt.</p>	<p>Betyg sattes efter vår bedömning på omfattningen av den verbala beskrivningen av personalen exklusive VD- och förvaltningsberättelsen.</p>
<p>Personalens utbildningsnivå kan delas in i grundskole-, gymnasieutbildning, akademisk examen och licentiats- och doktorsexamina¹³⁹. Intäktspersonernas utbildningsnivå påverkar bedömningen av kunskapskapitalets kvalitet och även företagets förmåga till fortsatt framgång. Utbildningsnivån bör beskrivas så noggrant som möjligt i årsredovisningen och olika utbildningskategorier bör redovisas i diagramform. Denna information är intressant att följa över tiden.¹⁴⁰</p>	<p>Har företaget endast nämnt något ytterst kortfattat i verbal form om de anställdas utbildningsnivå har de tilldelats betyg 1 Utbildningsnivå i diagramform bedömdes till betyg 1 eller 2 beroende på hur utförligt diagrammet var.</p>

¹³⁹ Tjänsteförbundets rekommendation, *Tjänsteföretagens värden rekommendation om styrta i tjänsteföretag* (1993), s. 15

¹⁴⁰ Arbetsgruppen Konrad, *Den osynliga balansräkningen*, (1990), s. 25

<p>I kunskapsföretag, som är beroende av medarbetarnas kunskap och kompetens, bör utbildning vara en tung investeringspost. Det är dock viktigt att komma ihåg att mycket av personalens utbildning sker i det dagliga arbetet som inte kostar något för företaget.¹⁴¹ Även om de direkta investeringarna i utbildning inte är så höga är det av värde för en användare att få utbildningskostnader särredovisade i ett diagram. Ett företag som har genomtänkta utbildningsprogram kopplade till sin framtida verksamhetsinriktning inger förtroende, och av denna anledning kan utbildning i timmar vara intressant.¹⁴²</p>	<p>Lämnade företaget information om utbildning i timmar eller utbildningskostnader totalt eller per anställd gavs betyg 1. Redovisades dessutom vilken form av utbildning som det investerats i eller vilken avdelning som utbildats gavs betyg 2. Jämförelse med flera år tilldelades också betyg 2.</p>
<p>Ett mått på de anställdas andel i företagets strukturkapital är intäktspersonernas sammanlagda antal år i yrket, d v s bransch erfarenhet. Varje års erfarenhet tillför ytterligare kompetens och betydelse för företaget. Alla intäktspersoner är inte lika värdefulla och representerar inte samma kunskapskapital, men för stora grupper borde skillnaderna jämnas ut sig. I årsredovisningen bör därför det totala antalet år i yrket för alla intäktspersoner anges. Lämpligen görs detta i ett diagram med uppgifter om vart och ett av de senaste fem åren.¹⁴³ Vi har dock inte enbart studerat intäktspersonernas bransch erfarenhet utan även övriga anställda.</p>	<p>Verbal beskrivning av bransch erfarenhet, exempelvis genomsnittserfarenhet gav 1 betyg medan diagramform tilldelades betyg 2.</p>
<p>Omsättning/anställd är ett grovt mått på företagets produktivitet. Måttet kan användas vid jämförelser över tiden men är inte ett lika bra mått vid jämförelser mellan olika företag då det inte tar hänsyn till förädlingsgrad eller kapitalintensitet.¹⁴⁴ Vi har i vår undersökning jämfört begreppen omsättning och fakturering då båda begreppen förekommer i företagens årsredovisningar. Förädlingsvärde/anställd är ett bättre jämförelsetal mellan olika typer av företag då det tar hänsyn till förädlingsgraden¹⁴⁵. Förädlingsvärdet är rörelseresultatet före avskrivningar med tillägg för arbetskraftskostnader¹⁴⁶. Resultat/anställd är ett mått som visar hur mycket vinst varje anställd genererar. Precis som vid omsättning per anställd är detta mått vanskligt att använda vid jämförelser mellan olika företag eftersom inte heller det tar hänsyn till kapitalintensiteten i företagen. Mellan tjänsteföretag kan dock måttet vara användbart eftersom deras verksamhet i regel inte kräver några större kapitalinsatser.¹⁴⁷ Vi har inte närmare specificerat vilket resultat som ska användas för detta mått utan alla resultatnivåer har godtagits.</p>	<p>Betyg 1 gavs för var och ett av de tre måtten om de fanns med i årsredovisningen och betyg 2 om måttet fanns med för fler år än det aktuella.</p>

¹⁴¹ Tjänsteförbundets rekommendation, *Tjänsteföretagens värden rekommendation om styrta i tjänsteföretag* (1993), s. 16- 17

¹⁴² Arbetsgruppen Konrad, *Den osynliga balansräkningen*, (1990), s. 26

¹⁴³ *Ibid*, s. 33

¹⁴⁴ Sveriges Finansanalytikers Förening, *Finansanalytikernas rekommendationer 2001*, s. 25

¹⁴⁵ *Ibid*, s. 25

¹⁴⁶ Arbetsgruppen Konrad, *Den osynliga balansräkningen*, (1990), s. 132

¹⁴⁷ Sveriges Finansanalytikers Förening, *Finansanalytikernas rekommendationer 2001*, s. 26

<p>Personalens genomsnittsålder och åldersstruktur är faktorer vid bedömningen av personalens stabilitet. Äldre personer är mer stabila än yngre och innebär därmed en lägre risk. Å andra sidan är en ökande genomsnittsålder i företaget inte bra för dynamiken. Medelåldern bör därför hållas i schack med rekrytering och personalomsättning.¹⁴⁸</p>	<p>Betyg 1 fick de företag som verbalt diskuterade genomsnittsåldern. Betyg 1 fick även de företag som hade med genomsnittsåldern för hela företaget och ett år. Betyg 2 fick de företag som jämförde med tidigare år eller som hade delat upp exempelvis kollektivanställda och tjänstemän. Diagramform gav högre betyg jämfört med åldersstruktur i verbal form.</p>
<p>Antalet nyanställda är de intäktspersoner med mindre än eller lika med ett års anställningstid¹⁴⁹.</p>	<p>För att få betyg 1 enligt vår bedömning var företaget tvungna att ange antalet nyanställda under året exklusive förvärv. Betyg 2 tilldelades företaget om detta gjorts för fler än ett år.</p>
<p>Personalomsättning är ett relationsmått mellan antalet personer som slutat under året och medelantalet anställda. En hög personalomsättning indikerar ett visst missnöje inom företaget. Motsatsen, d v s en låg personalomsättning, visar istället på stelhet inom företaget.¹⁵⁰ Det är viktigt att kunna följa detta mått för att se om det utvecklats något mönster¹⁵¹.</p>	<p>Verbalt om personalomsättning gav betyg 1. Lämnades en procentsiffra fick företaget betyg 1. Redovisade företaget både verbalt och med en procentsiffra tilldelades betyg 2. Samma sak om de jämfört med flera år.</p>
<p>Sjukfrånvaro kan t ex redovisas som sjukfrånvardagar per person för företagets olika avdelningar. Sjukfrånvaron visar på om det finns och var det finns problem inom företaget.¹⁵²</p>	<p>Verbalt om sjukfrånvaro gav betyg 1. Lämnades procentsiffra eller diagram fick företaget betyg 2.</p>
<p>När styrelsen valdes och när ledningen anställdes och erhöll sin nuvarande befattning är två parametrar som Adrem (1999) har använt i sin studie. Han har dock inte motiverat varför dessa parametrar har ingått i studien. Vi anser att de visar på företagets stabilitet och har därför inkluderat dem i vår checklista.</p>	<p>Styrelsen: Betyg 1 gavs om endast några av styrelsemedlemmarnas invalår fanns med. Betyg 2 gavs när alla år var med. Ledningen: Betyg 1 gavs om de ledande befattningshavarnas anställningsår fanns med. Fanns dessutom åren med när de fått den nuvarande befattningen tilldelades betyg 2.</p>
<p>Vår litteraturgenomgång har visat att det är skillnad på faktainsamling och effektutvärdering av de anställdas bidrag till företagets värdeskapande. Avancerade modeller som visar på värdet av det intellektuella kapitalet efterlyses av både teoretiker och årsredovisningens intressenter. Skandia är ett företag som har gett sig in på detta område med utvecklingen av sin ”Skandianavigator”. Med parametern värdering av personalen som utgångspunkt valde vi att undersöka om fler företag hade gått i Skandias fotspår.</p>	<p>Betyg sattes beroende på hur utförlig värderingen var.</p>

¹⁴⁸ Arbetsgruppen Konrad, *Den osynliga balansräkningen*, (1990), s. 56 och Tjänsteförbundets rekommendation, *Tjänsteföretagens värden rekommendation om styrtalet i tjänsteföretag* (1993), s. 16

¹⁴⁹ Arbetsgruppen Konrad, *Den osynliga balansräkningen*, (1990), s. 57

¹⁵⁰ Tjänsteförbundets rekommendation, *Tjänsteföretagens värden rekommendation om styrtalet i tjänsteföretag* (1993), s. 17

¹⁵¹ Arbetsgruppen Konrad, *Den osynliga balansräkningen*, (1990), s. 57

¹⁵² Tjänsteförbundets rekommendation, *Tjänsteföretagens värden rekommendation om styrtalet i tjänsteföretag* (1993), s. 16

<p>För att få en uppfattning om Gröjers modell används av företag, har vi valt att ha med en parameter i vår checklista benämnd <i>specifikation av personalkostnader</i>. Vi har då kontrollerat om det finns någon post i resultaträkningen som visar företagets personalkostnader för sig utan att användaren måste använda sig av noterna till resultaträkningen.</p>	<p>Fanns personalkostnader upptagna som en egen post i resultaträkningen gavs betyg 1. För betyg 2 fanns önskemål om specifikation i exempelvis sjukfrånvaro-, vikarie- och utbildningskostnader.</p>
<p>Induktiv ansats (parametrar som tillkommit efter vår förstudie)</p>	
<p>Innehållet i VD-berättelsen tillmäts relativt stor betydelse som informationskälla för läsarna av årsredovisningen eftersom denna oftast inleder årsredovisningen. Information om <i>personal i VD-berättelsen</i> tyder på att företaget vill framhålla de anställda av olika anledningar.</p>	<p>Då vi bedömde personalen i VD-berättelsen har vi ej beaktat då VD:n tackat de anställda eftersom detta uttalande inte säger något meningsfullt rörande personalen. Har personalen kortfattat berörts i något annat avseende har betyg 1 tilldelats, och om personalen berörts i större omfattning eller om något mer ingående har nämnts har vi fört in betyg 2 i checklistan.</p>
<p>Genom vår induktiva ansats kom det till vår kännedom att många företag väljer att lämna viss information gällande <i>personal i förvaltningsberättelsen</i>.</p>	<p>Belyste företaget medelantalet anställda gav det betyg 1. Övrig personalinformation gav betyg 2.</p>
<p>Under vår förstudie framkom det att många företag diskuterade <i>kompetensutveckling verbalt</i>. En definition på kompetensutveckling kan enligt teorin vara att den ska generera en ökad kunskap som sedan i nästa led kan omsättas i verksamheten och öka värdeskapandet¹⁵³.</p>	<p>Diskuterade företaget kompetensutveckling generellt gav detta betyg 1. Betyg 2 fick företaget om det på något sätt specificerade på vilket sätt företaget arbetade med kompetensutveckling.</p>
<p>Genom vår teorigenomgång framkom det att en viktig åtgärd från företagets sida för att öka de anställdas produktivitet är att erbjuda olika <i>belöningsystem</i>. Exempel på detta kan vara allt från företagsutflykter till belöningsystem. Efter vår förstudie visade det sig att de flesta företag erbjöd de anställda något <i>optionsprogram</i> varför vi inkluderade denna variabel tillsammans med belöningsystem.</p>	<p>Betyg gavs efter vår bedömning av hur detaljrik informationen var.</p>

¹⁵³ Stewart, *Intellektuellt kapital: (organisationers nya förmögenhet)* (1999), s. 199

7 Resultat och analys

I detta sjunde kapitel kommer vi att beskriva och analysera resultatet av vår undersökning. Diskussionen kommer även att besvara de frågor som vi ställt upp i vår problemdiskussion.

Diskussionen som här följer bygger på checklistan och de diagram som är kopplade till den. Dessa går att finna i bilaga 1-4.

7.1 Lag

I 5:18 ÅRL regleras hur antalet anställda ska redovisas. Detta lagrum har till stora delar följts av samtliga företag. Det är endast lagkravet om fördelning på länder som en del företag inte efterlevt. Av de företag som hade verksamhet utomlands har 19 % av IT- och Internetkonsulterna och 3 % av industriföretagen inte följt lagen på den punkten. De företag som följt FARs rekommendation eller som har detaljredovisat har vi ansett följt lagen. En del företag har följt FAR fast ändå inte följt lagen enligt oss. Adcore (IT) är ett sådant företag som vi inte har ansett följt lagen. De har bara delat upp sina anställda i moderbolag och dotterbolag trots att de har dotterbolag i ett flertal länder. Finnveden (Ind) och WM-data (IT) har båda hänvisat till den inskickade årsredovisningen hos PRV om användaren vill ha fullständig redovisning av innehållet i noterna om anställda och ersättningar. Båda företagen har redovisat de anställda i summor för Sverige och utlandet. I och med att deras årsredovisningar var publicerade i ofullständigt skick kan 8:15 ÅRL tillämpas som stadgar att det ska framgå att årsredovisningen inte är fullständig. Detta anser vi att båda företagen gör genom att de hänvisar till PRV. Vanligtvis får inte en ofullständig årsredovisning följas av en revisionsberättelse, förutom i de fall då ofullständigheten beror på att fördelningen mellan kön eller länder utelämnats enligt 5:18 och 5:20 ÅRL. Resonemanget om 8:15 ÅRL leder oss fram till slutsatsen att de företag som hänvisar till PRV vid en ofullständighet följer lagen. Dessutom har de rätt att publicera sin revisionsberättelse vid en sådan här ofullständighet.

Samtliga företag har delat upp sina personalkostnader enligt 5:19 ÅRL. Dock skiljer sig kvaliteten åt vad gäller hur företagen följt 5:20 ÅRL. IconMedialab (IT) är här ett dåligt exempel då de inte uppfyller någon del av 5:20 ÅRL. Det var endast IconMedialab och WM-data (IT) samt Assa Abloy (Ind) som inte specificerat ersättningar till styrelse och övriga anställda.

Tantiem däremot var det fler företag som inte redovisade. 39 % av IT- och Internetkonsulterna och 6 % av industriföretagen redovisade inte detta. Den höga siffran för IT- och Internetkonsulterna kan ha olika förklaringar. Det är svårt att

veta om det beror på att företagen inte haft några tantiem eller om de verkligen brutit mot lagen. Vår åsikt är att industriföretagen, som i regel är större och har mer resurser än IT- och Internetkonsulterna, kan ha större möjligheter att betala ut tantiem. Den troliga förklaringen till att större andel av IT- och Internetkonsulterna inte redovisar tantiem är att de inte betalat ut några.

IT- och Internetkonsulterna är även sämre på att fördela lönerna på länder. 19 % av IT- och Internetkonsulterna och 6 % av industriföretagen gör ingen fördelning vilket stämmer väl överens med fördelningen under 5:18 ÅRL. Det är dock inte samma företag som brutit mot regleringen om fördelning på länder här. Av sammanlagt sex företag bröt tre av företagen även mot 5:18 ÅRL. Som tidigare nämnts omfattas även 5:20 ÅRL av undantagen vid publikation enligt 8:15 ÅRL. Detta innebär alltså att WM-data (IT) och Finnveden (Ind), som inte fördelat sina löner på länder men som har hänvisat till PRV, går fria.

Två företag i vardera bransch bröt mot 5:22 ÅRL. Precis som mot 5:19 ÅRL bröt IconMedialab mot redovisning av pensioner till VD och styrelse. SKF var ett av industriföretagen som bröt mot denna regel.

5:23 ÅRL som stadgar redovisning av pensioner till tidigare styrelse och VD var svårt att finna hos företagen. Det var endast 19 % av IT- och Internetkonsulterna och 32 % av industriföretagen som redovisade det. Det stora ”bortfallet” kan ha olika förklaringar. Det är svårt för oss att veta om det funnits några sådana utbetalningar eller om företagen helt enkelt inte har upplyst om det. Samma sak gäller beträffande 5:25 ÅRL som reglerar uppgift om avgångsvederlag. Företagen behöver endast upplysa om de har sådana avtal. Betyder det då att de sju företagen (4 IT och 3 Ind) som inte upplyst om något avtal inte har något? En del företag har varit tydliga och skrivit ut att de inte haft något avtal. Förhoppningarna, från lagstiftarens sida, om att reglera informationsgivningen genom lagstiftning har möjligen inte gett förväntat resultat. Innebär vårt resultat från studien att samtliga företag som inte redovisat enligt 5:25 ÅRL inte heller har något avtal om avgångsvederlag uppfylls syftet med lagstiftningen. Föreligger det inte så torde lagstiftningen utökas, enligt vår mening, med upplysningsplikt även för företag utan avtal. Detta skulle medföra att användaren skulle veta säkert istället för att enbart konstatera att ”det verkar som om de inte har något avtal”.

7.2 Rekommendationer

Den största delen av företagen följer BFNs rekommendation som förespråkar att företagen bör använda sig av jämförelsetal vid redovisning av lagkraven. Det är endast två industriföretag, Johnson Pump och Pergo, som inte använder sig av jämförelsetal. Vanligtvis jämför företagen med föregående år (87 %) enligt BFNs rekommendation. 18 % av industriföretagen går något längre än rekommendationen och jämför två år tillbaka medan samtliga IT- och Internetkonsulter håller sig till ett år. Även om de flesta företag följer rekommendationen skiljer sig resultatet på denna punkt från vår hypotes där vi ansåg att IT- och Internetkonsulterna skulle redovisa mer än industriföretagen.

FARs rekommendation beträffande antalet anställda i mindre länder redovisat som klumpsumma har tillämpats av en del företag. Utav de som hade internationell verksamhet redovisade 30 % av företagen antalet anställda som klumpsumma. Det var 10 procentenheter fler av industriföretagen jämfört med IT- och Internetkonsulterna som använde denna metoden. Detta kan bero på att de flesta industriföretagen helt enkelt är verksamma i fler länder och har ett större behov av att redovisa de anställda i grupp för att få bättre överskådlighet. Vi ansåg dock inte att gruppredovisningen alltid gav en bra bild av företagens personal då de var uppdelade i alltför stora grupper som t ex Trelleborg som enbart delat upp världen i fem regioner. Det är inte alltid fördelaktigt att använda FARs rekommendation om redovisning i klumpsumma då olika faktorer såsom företagets storlek, verksamhet och överskådlighet bör påverka valet av redovisningsform.

7.3 Frivillig personalredovisning

Vi kommer härnäst att diskutera parametrarna i checklistan utifrån de skillnader som finns mellan de två branscherna industriföretag och IT- och Internetkonsulter.

7.3.1 Verbal beskrivning av personalen

När det gäller parametern verbal beskrivning av personalen uppnådde IT- och Internetkonsulterna 79 % av den totala betygsumman. Motsvarande siffra för industriföretagen var 47 %. Orsaken till detta är troligtvis att personalen är en avgörande faktor för de förstnämnda företagen och lyfts av naturliga skäl fram i årsredovisningen. För IT- och Internetkonsulterna dominerar betyget 2 (73 %) mot 12 % för de som har fått betyget 1. Motsvarande siffror för industriföretagen är 30 % respektive 35 %. Detta innebär att när IT- och Internetkonsulterna lämnar information om personalen så är den omfattande. För industriföretagen är det en ganska jämn fördelning mellan betygen. Den verbala beskrivningen av personalen har varit av mycket skiftande kvalitet. En del företag har valt att samla information om personalen under en egen rubrik vilket underlättar för den användare som söker personalinformation. Dessa företag har oftast fått betyget 2 av oss om informationen inte har varit alltför trivial. Det var inte förvånansvärt att vi kunde konstatera att det var klart fler IT- och Internetkonsulter än industriföretag som hade personalen under en egen rubrik.

Den verbala informationen kan vara mycket omfattande kvantitetsmässigt men inte kvalitetsmässigt. Exempel är fraser som ”människorna är företagets humankapital” och ”personalen utgör den dominerande resursen”. Vad vi efterlyste var information som gav användaren en bild av på vilket sätt personalen är en ”dominerande resurs”. Som vi nämnt i vårt teoriavsnitt om frivillig redovisning finns det ett krav på frivillig redovisning från ett flertal olika intressenter. Som vi också nämnt tidigare måste företagen göra en avvägning mellan nytta och kostnader, vilket kan vara svårt med tanke på att olika intressenter efterfrågar olika slags information. Att lämna för detaljrik information

kan innebära konkurrensnackdelar men att lämna för lite information kan å andra sidan innebära att aktiemarknaden enligt ”adverse selection” nedvärderar de företag som inte lämnar tillräckligt mycket information. Vi anser med utgångspunkt från vår undersökning att företagen oftast väljer en balansgång som innebär att verbal beskrivning av personalen ofta förekommer i årsredovisningarna medan den detaljrika informationen blir mer sällsynt.

7.3.2 Utbildningsnivå

För att kunna bedöma kunskapskapitalets kvalitet är utbildningsnivå en viktig parameter. När det gäller denna parameter är IT- och Internetkonsulternas personalinformation betydligt bättre. 52 % av den totala betygsumman uppnåddes av dessa företag medan industriföretagen endast uppnådde 10 %. Båda branscherna har en relativt jämn fördelning mellan de båda betygen. För IT- och Internetkonsulterna erhöll 42 % av företagen betyg 1 och 31 % betyg 2. Bland industriföretagen är det endast SAAB och Elektronikgruppen som fick betyget 2. SAAB har tydliggjort utbildningsnivån med hjälp av ett diagram. Know IT (IT) som har fått betyg 2 har gått längre. De har genom två cirkeldiagram fokuserat på utbildningsnivån för dels konsulter och dels övriga medarbetare. De har även lämnat ytterligare information om den utbildning som finns inom företaget genom tillägg av en verbal beskrivning. Utbildningsnivån är som vi sett av större betydelse för IT- och Internetkonsulterna än för industriföretagen. Oftast har industriföretagen fler anställda men intäktspersonerna är en minoritet varför en redovisning av utbildningsnivån kan vara av mindre intresse för användaren av årsredovisningen.

7.3.3 Utbildningskostnader och utbildning i timmar

Med utgångspunkt från undersökningsresultatet för parametern utbildningsnivå är det kanske ganska självklart att IT och Internetkonsulternas personalinformation dominerar även vad gäller utbildningskostnader och utbildning i timmar. Inga av industriföretagen redovisar utbildningskostnader, medan utbildning i timmar redovisas av två företag, Elektronikgruppen som har fått betyget 2 och Atlas Copco som har fått betyget 1. Beträffande IT- och Internetkonsulterna uppnåddes 13 % av den totala betygsumman för parametern utbildningskostnader medan resultatet var något sämre för utbildning i timmar (10 %). Bäst var RKS (IT) som var det enda företag som fick betyget 2 för båda parametrarna. Även HiQ (IT) fick betyg på båda parametrarna men det lägre betyget 1, vilket innebar att de redovisade de båda parametrarna i verbal form och angav antalet utbildningstimmar per anställd och hur mycket som hade satsats i kompetensutveckling och utbildning utan att specificera vilken slags utbildning de investerat i. En förklaring till detta kan vara konkurrensaspekten, d v s ju fler detaljer som anges desto större är risken för konkurrensnackdelar. Finns det heller inte något lagkrav på att informationen ska lämnas ut i årsredovisningen kan en trolig förklaring vara att företagen då väljer att negligera det utökade informationsbehovet hos intressenterna.

7.3.4 Branscherfarenhet

Redovisning av parametern branscherfarenhet förekommer inte bland de industriföretag vi har undersökt medan 33 % av den totala betygsumman har uppnåtts av IT- och Internetkonsulterna. Eftersom branscherfarenhet är kopplat till intäktspersonernas sammanlagda antal år i yrket och andelen av dessa dominerar inom IT- och Internetkonsulterna kan detta vara en förklaring till att redovisningen av branscherfarenhet saknas bland industriföretagens personalinformation. Bland IT- och Internetkonsulter har 27 % fått betyg 1 och 19 % betyg 2. HiQ är ett av de företag som har fått betyget 2 eftersom de lämnat informationen i form av ett cirkeldiagram. Know IT har fått betyg 1 då de har redovisat den genomsnittliga branscherfarenheten. Jämför vi denna parameter med en liknande parameter som också redovisar den kompetens de anställda besitter, d v s utbildningsnivå är resultatet som vi nämnt betydligt bättre för denna. Utbildningsnivå uppnådde 19 procentenheter mer av den totala betygsumman än branscherfarenhet med sina 33 %. Sett utifrån företagets perspektiv när det gäller kostnader för att ta fram informationen borde parametrarna kunna jämföras. Ur intressenternas perspektiv är kanske utbildningsnivå mer intressant eftersom denna kan specificeras på ett annat sätt än de anställdas branscherfarenhet.

7.3.5 Omsättning/förädlingsvärde/resultat per anställd

Bland våra parametrar har vi valt att undersöka tre prestationsmått, d v s omsättning/anställd, förädlingsvärde/anställd, resultat/anställd. Även här är IT- och Internetkonsulterna bättre än industriföretagen på att redovisa. De flesta IT- och Internetkonsulterna (87 % av den totala betygsumman) hade redovisat omsättning/anställd. Motsvarande siffra för resultat/anställd och förädlingsvärde/anställd var 60 % respektive 54 %. Även industriföretagen var bra på att redovisa omsättning/anställd (29 % av den totala betygsumman) men var något sämre på övriga prestationsmått. De flesta företagen hade redovisat prestationsmått under en rubrik med exempelvis texten ”koncernens utveckling i sammandrag”. Förutom personalnyckeltalen fanns under denna rubrik andra prestationsmått som berörde företagets kapitalstruktur och lönsamhet. Ofta angavs informationen med en jämförelse över flera år vilket är förklaringen till att betyget 2 i stort sett dominerar i båda branscherna. (betyg 2 gavs om måttet fanns med för fler år än det aktuella.) Vi anser att det är positivt att företagen är benägna att lämna frivillig redovisning om personalnyckeltal. En förklaring kan vara att informationen redan finns tillgänglig på andra ställen i årsredovisningen eftersom det är lagkrav för företagen att lämna ut information om exempelvis företagets resultat och antal anställda.

7.3.6 Genomsnittsålder och åldersstruktur

Det råder en viss skillnad i redovisningen av de liknande parametrarna genomsnittsålder och åldersstruktur. IT- och Internetkonsulterna uppnådde endast 31 % av den totala betygsumman angående parametern genomsnittsålder medan motsvarande siffra var något högre för åldersstruktur (54 %). För

industriföretagen var siffrorna lägre, 6 % respektive 9 %. För de företag som redovisat genomsnittsåldern dominerade betyget 1. 38 % av IT- och Internetkonsulterna fick detta betyg. Motsvarande siffra för industriföretagen var 6 %. För parametern åldersstruktur gällde det omvända och här dominerade istället betyget 2. 50 % av IT- och Internetkonsulterna fick detta betyg medan endast 8 % fick betyget 1. Bland industriföretagen har alla som redovisat åldersstruktur fått betyget 2. Softronic (IT) är ett lysande exempel på redovisning av åldersstruktur som står i överensstämmelse med betyg 2 eftersom de inte bara redovisat parametern i diagramform utan även gjort en uppdelning på män och kvinnor och tidigare år. De fick även betyget 2 på parametern genomsnittsålder då de valde att jämföra denna siffra över ett flertal år vilket var ovanligt.

7.3.7 Nyanställda

När det gäller parametern nyanställda har inga industriföretag redovisat denna. Något bättre resultat uppvisar IT- och Internetkonsulterna, vilket innebär att 15 % av den totala betygssumman har uppnåtts. De flesta företagen som har redovisat parametern har fått betyg 1 (15 %) och 8 % har fått betyg 2. Arbetsgruppen Konrads definition av nyanställda är antalet intäktspersoner med mindre än eller lika med ett år anställningstid i procent av totalantalet intäktspersoner. Precis som med parametern branschfarenhet finns det en koppling till intäktspersoner (procentuellt är antalet intäktspersoner betydligt högre bland IT- och Internetkonsulterna). Detta kan förklara att inga industriföretag har redovisat varken branschfarenhet eller nyanställda.

Av de få företagen som redovisade antalet nyanställda var Sigma (IT) det företag som hade den tydligaste och mest utförliga redovisningen. Redovisningen var utformad i tabellform över de senaste fem åren. Uppställningen börjar i antalet anställda vid årets början och påverkas sedan av nettotillskott av personal efter förvärv/avyttringar och nettotillskott organiskt (uppdelat på nyanställda och de som slutat). Uppställningen avslutas sedan med antalet anställda vid årets slut. Om Gröjers bokslutsmodell används passar förmodligen redovisningen av nyanställda in i personalberättelsen då denna kan innehålla ett avsnitt om rekrytering. Som vi nämnt i teoriavsnitt 5.4 kan detaljnivån av frivillig information påverka hur stor konkurrenspåverkan blir. Sigmas (IT) redovisning av antalet nyanställda är väldigt detaljerad och borde kunna leda till konkurrensackdelar om bara informationens detaljnivå beaktas. Det är dock svårt att säga om upplysningen påverkar konkurrensen överhuvudtaget. Konkurrenspåverkan beror bl a på vilken sorts upplysning som lämnas och vad det är för företag. Det är väldigt individuella faktorer som är svåra för oss att analysera, även om vi vid en första anblick inte anser att det skulle vara skadligt att lämna en detaljerad uppgift om antalet nyanställda.

7.3.8 Personalomsättning

Personalomsättning är en annan viktig parameter att redovisa. Här råder en dominans bland IT- och Internetkonsulterna då de uppnår 62 % av den totala betygssumman. Bland de företag som redovisat parametern har de allra flesta fått

betyg 2 (58 %) vilket innebär att de redovisat en procentsiffra (eventuellt jämfört med flera år) och/eller även verbalt lämnat personalinformation. Industriföretagen är betydligt sämre på att redovisa denna parameter (13 % av den totala betygsumman har uppnåtts). När det gäller fördelningen av betyg så har lika många fått betyg 1 som betyg 2. Som vi nämnt i vår definition av personalomsättning är det viktigt med en inte alltför hög personalomsättning men inte heller en alltför låg. Många företag väljer att ange hur hög de anser personalomsättningen bör vara i företaget vilket ger ett bra jämförelsetal för användaren av årsredovisningen. Ett bra exempel är Softronic (IT) som har angett hur hög deras personalomsättning är och hur hög den bör vara. De har också kommenterat personalomsättningen och gett en förklaring till varför den är så hög som den är.

7.3.9 Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro är en parameter som är nära kopplad till personalomsättning. Det är också den enda parameter som IT- och Internetkonsulterna inte har redovisat. Även om industriföretagen har redovisat denna parameter är resultatet dåligt. 7 % av den totala betygsumman har uppnåtts av totalt tre industriföretag. Två av dessa fick högsta betyg. Seco Tools är ett av de industriföretag som har fått betyg 2. De har angett hur hög sjukfrånvaron är och hur hög den var tidigare år. De har även gjort en uppdelning på kollektivanställda och tjänstemän. Anledningen till att så få företag redovisat sjukfrånvaro kan förklaras av att företagen inte vill redovisa negativ information som kan indikera på en dålig arbetsmiljö. Företagen borde dock redovisa detta eftersom utebliven information kan uppfattas som om företaget döljer något enligt agentteorins ”adverse selection”. De företag med låg sjukfrånvaro har därför ännu större incitament till att redovisa denna parameter.

7.3.10 När styrelsen valdes och ledningen anställdes och erhöll sin nuvarande befattning

Den totala betygssumman uppnåddes för industriföretagen för parametern när styrelsen valdes. För IT- och Internetkonsulterna uppnåddes däremot 88 % av totalbetyget. Detta innebär att alla industriföretag har lämnat information om när styrelsen valdes i så bra omfattning att de har erhållit betyget 2. För IT- och Internetkonsulterna var informationen lika bra i 84 % av företagen medan 8 % erhöll betyget 1. Informationen om när ledningen anställdes och erhöll sin nuvarande befattning är däremot sämre. 47 % av totalbetyget uppnåddes av industriföretagen och 46 % av IT- och Internetkonsulterna. För denna parameter fick industriföretagen flest betyg 2 (15 %) jämfört med IT- och Internetkonsulterna (4 %). Det var dock så att majoriteten av företagen för de båda branscherna fick betyget 1. Det företag som var sämst för dessa båda parametrar var Enea (IT) som inte hade någon information alls i detta avseende. Framfab (IT), Frontec (IT), JM (Ind) och OEM (Ind) kan nämnas som exempel på företag som har med den ena parametern men inte den andra. Företag som har bra redovisning för de båda parametrarna och därmed erhållit betyg 2 för dem är exempelvis Volvo (Ind) och Peab (Ind).

Resultatet för de båda parametrarna visar att industriföretagens redovisning i detta fall är bättre än IT- och Internetkonsulternas. Vi anser att denna form av information är betydelsefull då informationen kan visa på företagets stabilitet. Detta anser vi därför att ett företag med nya styrelseledamöter och/eller nyanställd ledning kan komma att genomgå förändringar då nya personer kan tänkas komma med nya idéer. Detta behöver givetvis inte innebära något negativt om det finns ett behov av förändringar. Då frivillig redovisning bör innehålla upplysningar om var företaget är på väg i framtiden är sådana här upplysningar relevanta för användarna. Det är svårt för oss att säga något om hur olika intressenter påverkas av sådana här upplysningar och om det skulle kunna leda till konkurrensnackdelar eller förhandlingsnackdelar. Företagen bör dock oftast kunna konstatera att en sådan här upplysning är relativt oskyldig och att nyttan överstiger kostnaderna.

7.3.11 Värdering av personalen

Inga av industriföretagen erhåller något betyg för parametern värdering av personalen. Bland IT- och Internetkonsulterna är det dock två företag som har värderat sin personal i någon form, TurnIT (betyg 2) och WM-data (betyg 1). Detta förvånar oss eftersom litteraturen är inriktad på att det är denna slags personalinformation som efterfrågas av intressenterna vid företagsbedömning. Samtidigt tydliggörs det dock att en identifiering av det intellektuella kapitalet inte främst är en extern företeelse för att tillfredsställa företagets intressenter utan istället en process för att lära och utveckla den egna verksamheten. Detta bekräftas av TurnIT som nämner i sin årsredovisning att ”syftet med våra värderingsmodeller är att ge företagets intressenter en bättre möjlighet att bedöma TurnITs investeringar i intellektuellt kapital ur ett långsiktigt perspektiv och dels använda detta i koncernens interna utvecklingsarbete”. I likhet med Skandia arbetar TurnIT med bedömning av det intellektuella kapitalet, s k IC-rating, som är utvecklat av Intellectual Capital Sweden AB. Den definition som TurnIT använder sig av är dock något mer anspråkslös än Skandias revolutionerande ”Navigator”. Företaget delar upp det intellektuella kapitalet i fyra delar, d v s affärsreceptet, organisationsägt strukturkapital, humankapitalet samt relationsbaserat strukturkapital. De fyra delarna betygsätts med hänsyn till värdet av det intellektuella kapitalets verkningsgrad i nuläget, företagets ansträngningar att förnya och utveckla det samt risken för försämring. Betygen sätts i form av bokstäver. Betygsättningen utförs av ett fristående företag och bygger på insamling av data från en kombination av tre informationskällor, d v s djupintervjuer med ledning och medarbetare, djupintervjuer med externa intressenter samt insamling av ett antal speciella nyckeltal. Vår bedömning är att det är relativt svårt att tolka denna s k IC-ratingen. Som exempel kan nämnas att TurnIT kommenterar IC-ratingen för en av sina avdelningar med orden ”Verkningsgraden är oförändrad från föregående rating, medan förnyelseansträngningarna har stärkts från att tidigare vara genomsnittliga. Dessa förändringar härrör från ökade ansträngningar att förnya och utveckla koncernens humankapital. Risken bedömdes sist som hög, men har nu minskat till måttlig tack vare det VD-byte som skett under perioden.” Denna information innehåller många subjektiva bedömningar vilket betyder att det kan vara svårt för läsaren av årsredovisningen att bedöma informationens värde. Inte heller underlättas det av att förklaringen till ratingen är en hel A4-sida.

WM-data värderar sin personal genom att i sin årsredovisning värdera företagets immateriella tillgångar. Företaget skriver att dessa tillgångar består av medarbetarna, kompetens, strukturer, processer, varumärken, kundrelationer, idéer och utvecklingsarbete. Värdet på dessa tillgångar erhålls genom skillnaden mellan WM-datas börsvärde och justerade egna kapital.

7.3.12 Specifikation av personalkostnader

För IT- och Internetkonsulterna uppnåddes 44 % av den totala betygssumman för specifikation av personalkostnader. Motsvarande siffra för industriföretagen var 12 %. Detta tyder på att företagens branschtillhörighet påverkar i vilken utsträckning som personalkostnaderna specificeras. För parametern uppnådde inga företag betyget 2. Betyg 1 uppnådde 88 % av IT- och Internetkonsulterna och 24 % av industriföretagen. Resultatet visar att den del som benämns personalresultaträkningen i Gröjers modell ”Det personalekonomiska bokslutet” kan användas för att ytterligare lyfta fram personalkostnadernas påverkan på ett företags resultat. Inga av företagen har dock specificerat personalkostnaderna enligt modellen. De företag som har med posten personalkostnader i resultaträkningen hänvisar med en not till de personalkostnader som de måste lämna information om enligt lagkraven. För de företag som inte har med någon post i resultaträkningen för personalkostnader döljs dessa kostnader bland de övriga posterna. Vi anser att personalen kan tydliggöras bättre i resultaträkningen genom att företagen specificerar personalkostnaderna t ex på det sätt som Gröjer föreslår i sin modell. Detta kan göras antingen direkt i resultaträkningen eller i en not. Om företagen använder sig av denna specificering kommer användaren att kunna bilda sig en uppfattning om t ex de kostnader som företagen har för sin personal, och vilka investeringar som görs beträffande personalen såsom exempelvis för utbildning.

Som vi tidigare nämnt i teorin kan en upplysning leda till konkurrensnackdelar. Sådana nackdelar beror bl a på vilken detaljnivå informationen har. Detta kan vara en teoretisk förklaring till varför inte företagen redovisar sina kostnader mer specificerat. Den troligaste förklaringen är nog dock att företagen inte är medvetna om Gröjers modell och den möjlighet som finns att specificera sina personalkostnader mer än vad de behöver göra enligt lag.

7.3.13 Personal i VD-berättelsen

Beträffande parametern personal i VD-berättelsen uppnådde IT- och Internetkonsulterna 52 % av den totala betygssumman medan industriföretagen endast uppnådde 25 %. 31 % av IT- och Internetkonsulterna fick betyget 2, och 42 % fick betyget 1. Motsvarande siffror för industriföretagen var 9 respektive 32 %. WM-data (IT) kan nämnas som ett bra exempel då VD:n nämner företagets medarbetare i olika sammanhang. Resultatet visar att IT- och Internetkonsulterna är bättre på att lyfta fram personalen i VD-berättelsen. Då VD-berättelsen är ett av de avsnitt som läses först i en årsredovisning är det viktigt för dessa företag att framhålla de anställda i detta avsnitt för att visa på de anställdas betydelse.

Resultatet stöder vår arbetshypotes. Även för industriföretagen är de anställda av betydelse och därför efterfrågar vi mer information av detta slag också för dessa företag. FASB anser att det är viktigt att informera om de aktiviteter som företagets framgång bygger på. Utifrån detta skulle ”personalen i VD-berättelsen” vara av stor betydelse för olika intressenter, speciellt för IT- och Internetkonsulternas intressenter då deras personal är en större framgångsfaktor än vad industriföretagens personal är.

7.3.14 Personal i förvaltningsberättelsen

IT- och Internetkonsulterna uppnådde 58 % av totalbetyget beträffande parametern personal i förvaltningsberättelsen, och industriföretagen 47 %. Av företagen som lämnat information för denna parameter har de flesta fått betyget 1. Detta innebär att företagen endast nämnt medelantalet anställda i förvaltningsberättelsen. Denna upplysning ska enligt 5 kap ÅRL även lämnas i not, och därför hade informationen kunnat utelämnats från förvaltningsberättelsen. Att en del företag fortfarande lämnar informationen i förvaltningsberättelsen kan ses som ett tecken på att äldre lagstiftning lever vidare. Förvaltningsberättelsen ska användas för att bl a lämna upplysningar om sådant som är viktigt då företagets ställning och resultat ska bedömas. 35 % av IT- och Internetkonsulterna och 18 % av industriföretagen har erhållit betyget 2 för denna parameter, vilket innebär att industriföretagen lämnat minst information om personalen i förvaltningsberättelsen. Resultatet visar att företagen har lämnat information utöver lagkraven, och därmed tagit tillfället i akt att lämna ytterligare information om personalen som kan vara av betydelse då en bedömning ska göras av företaget. Som exempel kan nämnas att Resco (IT) i sin förvaltningsberättelse behandlar t ex hur antalet anställda har förändrats genom företagsförvärv samt försäljning av dotterbolag och verksamheter. Resco tar även upp personalomsättningen och målet för denna i sin förvaltningsberättelse. Denna form av information efterlyser vi även hos övriga företag. Vi anser t ex att information som förklarar eventuella förändringar av antalet anställda är av betydelse då användaren härigenom kan se om en ökning beror på företagsförvärv eller nyanställning och det motsatta för en personalminskning.

7.3.15 Kompetensutveckling verbalt

Även för parametern kompetensutveckling verbalt redovisar IT- och Internetkonsulterna utförligare än industriföretagen. De uppnår 67 % av totalbetyget medan industriföretagen uppnår 43 %. Majoriteten (58 %) av IT- och Internetkonsulterna har erhållit betyget 2. Motsvarande siffra för industriföretagen är 26 %. Resultatet tyder på att IT- och Internetkonsulterna har en ambition att visa hur de anställdas kompetens förbättras i större utsträckning än vad industriföretagen har. För företagen inom den förstnämnda branschen är det viktigt att de anställdas kompetens kontinuerligt förbättras så att företaget inte stagnerar i en föränderlig omvärld. Som exempel kan nämnas Sigma (IT) som beskriver olika utbildningsprojekt.

Upplysningar om kompetensutveckling skulle kunna omfattas av vad AICPAs kommitté anser är faktorer som skapar ett långsiktigt värde. Kompetensutveckling är något som är nödvändigt för att företagen ska kunna hävda sig mot konkurrenterna och inte halka efter i exempelvis teknologikutvecklingen. Denna typ av information är viktig för båda branscherna då även industriföretagens personal utbildas.

7.3.16 Belöningsystem/optionsprogram

Beträffande informationen om belöningsystem/optionsprogram uppnådde IT- och Internetkonsulterna 71 % av totalbetyget, och industriföretagen 65 %. Vår undersökning visar att majoriteten av företagen lämnar så pass detaljrik information för denna parameter att de erhållit betyget 2, 58 % av IT- och Internetkonsulterna och 56 % av industriföretagen. Då ett belöningsystem ofta används för att öka de anställdas produktivitet kan detta ses som en förklaring till varför IT- och Internetkonsulterna är bäst på att lämna denna form av information. Detta kan bero på att dessa företag är beroende av sina anställdas kompetens i större utsträckning än vad industriföretagen är. Denna förklaring kan även ges till informationen om optionsprogrammen eftersom dessa program kan användas för att binda de anställda till företaget. Som exempel kan nämnas att Mind (IT) lämnar bra information om denna parameter i sin årsredovisning. Företaget beskriver syftet med incitamentsprogrammen och hur dessa är uppbyggda. Även beträffande optionsprogrammen lämnas information om syftet och detaljerna i programmet.

Att lämna en upplysning om ett belöningsystem/optionsprogram kan kopplas till beslutsanvändbarhetssynsättet och begreppet relevans. De intressenter som är intresserade av hur personalen presterar borde anse att denna information är relevant. Det är relevant utifrån den aspekten att de är intresserade att veta vilka morötter företaget lockar med för att personalen ska prestera bättre. En sådan upplysning kan dock leda till högre konkurrens om företagets anställda genom att konkurrenter lockar med bättre belöningsystem eller optionsprogram för att få de anställda att byta företag. Även utifrån agentteorin kan denna information vara intressant, då optionsprogram är vanligt förekommande för att få ledningen att arbeta utifrån aktieägarnas intressen.

7.3.17 Utmärkande upplysningar kring personalen

I detta avsnitt presenterar vi olika företeelser som en del av företagen redovisat, men som inte fångats upp av vår checklista. De flesta företagen som har utmärkt sig på något sätt är IT- och Internetkonsulter, men det finns vissa undantagsfall.

Efter att ha studerat årsredovisningarna lade vi märke till att en del företag redovisat hur de arbetar med *jämställdhetsfrågor*. Cell Network (IT) poängterar exempelvis att jämställdhetsfrågor prioriteras och att de anser att de har för få kvinnliga anställda, speciellt på ledande positioner, varpå vi anser att det hade varit passande att de lämnat en upplysning om hur stor andel kvinnliga chefer de har. Prevas (IT) är ett annat företag som diskuterar sin jämställdhetsplan, vilken

innebär att de anställda ska få lika lön för lika arbete oavsett kön och att samtlig personal ska kunna kombinera föräldraskap och arbete. Prevas satsar också på att öka antalet kvinnliga medarbetare. Skulle ovanstående företag använda sig av Gröjers bokslutsmodell skulle förmodligen en upplysning om deras jämställdhetsplan placeras i personalberättelsen då en sådan ska omfatta en verbal beskrivning av åtgärder och satsningar under året.

Upplysningar om jämställdhetsfrågor anser vi omfattas av AICPAs kommittés krav på mer information om faktorer som skapar långsiktigt värde. En jämställdhetsplan leder i regel till förbättrad och mer jämlik arbetsmiljö. Detta i sin tur gör att de anställda trivs bättre och kan skapa ett långsiktigt värde genom att stanna kvar i företaget. Att ha en blandad och jämlik personal är bra för att företagen ska kunna fatta beslut som är analyserade ur olika synvinklar. Information om hur företaget arbetar med en sådan framgångsfaktor är relevant för intressenter för att de ska kunna fatta välgrundade beslut. En sådan upplysning uppfattas därför oftast som positiv av intressenterna och kan leda till att företaget blir legitimt gentemot dessa då jämställdhet är ett ämne som diskuterats under många år. När företagen bestämmer sig för att upplysa om sin jämställdhetsplan bör de fundera på om de kommer att få förhandlingsnackdelar gentemot sina anställda. Är informationen för detaljrik om hur företaget ska arbeta med vissa frågor kan detta leda till att de anställda kräver mer än vad de hade gjort om de inte fått så mycket upplysningar.

KMT (Ind) redovisade bara omsättning per anställd av de prestationsmått som inkluderats i checklisten. Dock redovisade de även förädlingsvärdet i relation till lönekostnaderna d v s hur stor deras *produktivitet* var. Produktiviteten redovisades för fem år samtidigt som den jämfördes med målsättningen och olika förändringsfaktorer. Produktivitetmåttet skulle kunna placeras in under personalnyckeltal i Gröjers bokslutsmodell då måttet kan ses som en variant av måttet förädlingsvärde/anställd som ingick i vår checklista. Produktivitetmåttet kan vara intressant för olika intressenter, såsom investerare och leverantörer, för att se hur väl företaget förvaltar sin personal så att de ger en hög avkastning. För en uppköpare som väljer mellan olika förvärvskandidater är det intressant att se hur bra avkastning personalen ger. Hansson och Andersson (1999) anser att en upplysning om hur prestationerna påverkats är mer intressant än enbart en upplysning om hur mycket som investerats i kompetensutveckling. Enligt deras mening skulle det innebära att KMT (Ind) redovisar ett intressant nyckeltal medan de som upplyser om investeringskostnader i kompetensutveckling inte upplyser om något lika väsentligt. Vi anser dock att båda upplysningarna är relevanta vid en bedömning av företag. Det är intressant att se inom vilka utbildningsområden som investeringar gjorts. En ökad produktivitet behöver inte alltid bero på utbildning utan kan bero på andra faktorer såsom t ex förbättrad arbetsmiljö eller förvärv.

Efter vår förstudie bestämde vi oss för att utesluta parametern *anställningsår* från vår checklista och istället använda oss av branscherfarenhet som är en liknande parameter. Efter att ha studerat samtliga årsredovisningar kunde vi dock konstatera att det fanns företag som redovisade anställningsår. SAAB (Ind), Sigma (IT) samt Frontec (IT) är tre företag som har redovisat detta i

stapeldiagram. Frontec har dessutom redovisat sina medarbetares IT-erfarenhet i stapeldiagram.

Antal anställningsår i företaget säger något om hur stort humankapitalet är, d v s kunskapen och erfarenheten i företaget. Är den genomsnittliga anställningstiden lång innebär detta att möjligheten ökar för att företaget ska kunna överföra humankapital till strukturkapital då erfarenhet och tid i företaget krävs för att kunna öka detta kapital. Det är viktigt att bedöma hur väl medarbetarna känner företaget och vad de har för erfarenhet när t ex ett förvärv ska göras. Antal anställningsår är en parameter som kan säga intressenterna något om framtiden. Att upplysningar om framtiden är viktiga poängteras i litteraturen och sådana upplysningar kan påverka konkurrensen om kapital. För en potentiell aktieägare kan en upplysning om anställningsår påverka i flera riktningar. Är den genomsnittliga tiden lång kan det innebära att företaget är stabilt och att medarbetarna trivs och vill stanna ännu längre. Det kan också innebära att de vill byta arbetsplats och miljö och söker sig till nya företag. En kort genomsnittlig anställningstid kan innebära att medarbetarna är unga, äventyrslystna och glada i att byta arbetsplats. Det kan också vara ett tecken på att arbetsmiljön är dålig. Användarna bör dock väga in olika aspekter såsom när företaget grundades och personalens genomsnittsålder vid sin bedömning.

Resco (IT) är ett av de företag som ligger bland de bästa när det gäller frivillig redovisning med betygsumman 22. Under rubriken ”Medarbetarna och kompetensen” finner användaren av årsredovisningen information som ofta inte lämnas av företag. De upplyser om att de har inrättat en funktion för Human Resource Management med ansvar för bl a personal, kompetensförsörjning, rekrytering, företagskultur och arbetsmiljörelaterade frågor såsom arbetsrätt och pensionsfrågor. De beskriver också att en handlingsplan har upprättats och att lönepolicy och en uppföljning av den medarbetarundersökning som har gjorts bland de anställda ska prioriteras. Resco beskriver också att de erbjuder åtta kvinnor ett karriärutvecklingsprogram genom företaget Kvinnokompetensen. Det är mycket positivt att se att det finns företag som är villiga att beskriva på vilket sätt de arbetar med utveckling av de anställda och inte bara återge fraser som ”den absolut viktigaste resursen är medarbetarna”.

Då vi ansåg att *NBKs rekommendation* i stora drag liknade lagkraven ansåg vi inte att det fanns någon anledning att studera om företagen efterlevde den här rekommendationen. Vi har dock observerat under arbetets gång att ett fåtal företag har påpekat att de har redovisat enligt *NBKs rekommendation Information angående ledande befattningshavares förmåner*. WM-data (IT), Johnson Pump (Ind) samt JM (Ind) är de företag som vi har observerat.

7.4 De två bästa årsredovisningarna i vardera bransch

Härnäst kommer vi att behandla de två bästa företagen från respektive bransch. WM-data och HiQ var de bästa företagen av IT- och Internetkonsulterna med 31 resp 30 som totalbetyg. Elektronikgruppen och Beijer Electronics var i sin tur de bästa industriföretagen med 22 respektive 20 som totalbetyg. Utifrån dessa fyra

årsredovisningar kan sägas att i IT- och Internetkonsulternas årsredovisningar lyfts personalen fram på ett tydligare sätt än vad som görs i industriföretagens. Detta märks genom att personalen nämns i olika sammanhang oavsett vad som är rubriken för avsnittet. Den information som lämnas är dock inte alltid relevant, men den visar på betydelsen av personalen.

7.4.1 WM-data och HiQ

WM-data redogör i sin årsredovisning för personalen genom att benämna dem som medarbetare. Medarbetarna synliggörs på en rad olika ställen i årsredovisningen såsom t ex i VD-berättelsen, företagets mål och gemensamma värderingar. WM-data är dessutom ett av de två företag som gör en form av värdering av sin personal (se avsnitt 7.3.11). I sin årsredovisning har WM-data redogjort för ”de fyra kapitalen”, individkapitalet, kundkapitalet, strukturkapitalet samt finanskapitalet. På de sidor där individkapitalet behandlas återfinns det mesta av den information som finns uppställd bland parametrarna för den frivilliga redovisningen i vår checklista. Dock finns här även annan information exempelvis om rekrytering, andelen intäktspersoner, de sociala aktiviteter som anordnas och om de seminarier som genomförs om stress. Även på de sidor som behandlar kundkapitalet återfinns medarbetarna. På dessa sidor finns information om bl a relationerna till medarbetarna och hur medarbetarna ”stressvaccineras”. När strukturkapitalet behandlas återges information om t ex hur den individberoende kompetensen ska kunna överföras till samtliga medarbetare, om företagets värderingar samt företagskultur. På de sidor där finanskapitalet behandlas nämns medarbetarna i samband med att förädlingsvärdet diskuteras. Vi saknar i denna årsredovisning specifikation av utbildning i kostnader eller timmar.

HiQs årsredovisning är den mest originella av de årsredovisningar som vi använt i vår undersökning. Företaget har valt att döpa den till HiQomic, som är en årsredovisning och serietidning på samma gång. I denna används, liksom för WM-data, benämningen medarbetare för personalen. Dock har ordet anställd använts i samband med olika nyckeltal (omsättning/förädlingsvärde/rörelseresultat per anställd). I årsredovisningen nämns det att företagskulturen präglas av kapitalismhumanism. Enligt HiQ innebär detta en prestigelös gemenskap där alla hjälper alla samtidigt som alla vet att hög kvalitet måste levereras för att lönsamheten ska behållas. HiQ har i sin årsredovisning samlat information om medarbetarna under rubriken ”Intellektuellt kapital”. Här återges information om en del av de parametrar som vi ställt upp i vår checklista för den frivilliga redovisningen. Annan information som lämnas handlar om t ex rekrytering och företagets strukturkapital där bl a HiQs arbetsmodell beskrivs. Att behandla strukturkapitalet kan antas komma antingen ifrån ”Skandianavigatorm” eller Arbetsgruppen Konrad. I årsredovisningen nämns även den jämställdhetsplan som HiQ arbetar utifrån för att uppnå full jämställdhet där ingen särbehandlas p g a kön eller några andra olikheter. Vi anser att HiQ även kunnat behandla företagets åldersstruktur i sin årsredovisning.

7.4.2 Elektronikgruppen och Beijer Electronics

Elektronikgruppen har, även om företaget är det bästa industriföretaget beträffande frivillig redovisning, 9 betygsenheter färre än den bästa IT- och Internetkonsulten har. Elektronikgruppen har erhållit det bästa totalbetyget för industriföretagen genom att erhålla betyget 2 för en rad olika parametrar. För de övriga parametrarna som företaget lämnat information om har denna inte varit så omfattande utan endast betyget 1 har erhållits. Årsredovisningen innehåller två sidor där det mesta av informationen om personalen finns. Här finns en del av de parametrar som ingår i vår checklista för den frivilliga redovisningen. Annan information som tas upp här berör t ex strukturkapitalet. Vi menar att detta visar att även industriföretag inspireras av antingen ”Skandianavigatoren” eller Arbetsgruppen Konrad. Enligt vår åsikt kan Elektronikgruppens årsredovisning bli bättre beträffande personalen om information lämnas om utbildningskostnader, branscherfarenhet, nyanställda och personalomsättning.

Beijer Electronics lämnar inte mycket information om personalen utöver de parametrar som vi ställt upp i vår checklista. I årsredovisningen finns det ett avsnitt om personalen under rubriken ”Medarbetare” där informationen till största del återfinns. Här nämns bl a personalfilosofin och ansvarsfördelning. Företaget har här även illustrerat personalomsättningen för fyra år, åldersfördelning, utbildning och tjänstekategori i olika sorters diagram. De anställda nämns på övriga ställen i årsredovisningen i samband med t ex företagets strategier, kvalitetsarbete samt miljöarbete. Årsredovisningen hade, enligt vår bedömning, kunnat förbättrats beträffande personalen om utbildning specificerats i kostnader och timmar samt om de anställdas branscherfarenhet och nyanställda nämnts.

7.5 Egenskapernas samband med den frivilliga personalredovisningen

Då vi skulle besvara frågan om olika egenskaper har påverkat den frivilliga personalredovisningen använde vi oss av punktdiagram för att på ett överskådligt sätt se om det finns några samband. Vi har även utifrån vårt empiriska material beräknat Pearsons koefficient¹⁵⁴. Koefficienten visar på graden av samband mellan två olika variabler där +/- 1 visar att det finns ett perfekt samband medan 0 innebär att inget samband föreligger¹⁵⁵. Då vi har använt oss av skalan 0 – 1 – 2 vid vår betygssättning och därefter beräknat respektive företags totalbetyg har vi gjort en rangordning och då är Pearsons koefficient, som är en rangkorrelationskoefficient, ett bättre mått än den traditionella korrelationskoefficienten.

¹⁵⁴ Pearsons koefficient är Excels benämning, medan den oftast benämns Spearmans korrelation i statistikböcker t ex Dahmström, *Från datainsamling till rapport – att göra en statistisk undersökning* (2000), s. 175.

¹⁵⁵ Dahmström, *Från datainsamling till rapport – att göra en statistisk undersökning* (2000), s. 175

Eventuella samband mäts inom branscherna angående storlek och börsnotering eftersom framförallt kapitalintensiteten, och därmed balansomslutningen, skiljer sig åt mellan de båda branscherna. Vi kommer dessutom i slutet att göra en jämförelse mellan de båda branscherna utifrån branschtillhörighet.

7.5.1 Påverkan av företagets storlek på den frivilliga personalredovisningen

Vad gäller företagets storlek har, som vi nämnt tidigare, många tidigare studier kommit fram till att denna egenskap i stor utsträckning påverkar företagets frivilliga redovisning. Med hjälp av vårt empiriska material har vi undersökt huruvida detta påstående även stämmer vad gäller personalredovisningen d v s en del av den frivilliga redovisningen. Vi har valt att mäta företagets storlek utifrån dess balansomslutning och medelantalet anställda i relation till balansomslutningen. Valet av just dessa variabler motiveras i avsnitt 5.5.1.

Angående industriföretagens redovisning och egenskapen balansomslutning går det inte att finna något klart samband, Pearsons koefficient är 0,24. Inom denna bransch är Volvo ett kraftigt avvikande företag eftersom de har en mycket stor balansomslutning i förhållande till övriga företag, dock är deras påverkan vid uträkningen av koefficienten endast marginell då den utan Volvo blir 0,25. Det andra storleksmålet, medelantalet anställda i förhållande till balansomslutningen, visar på samma svaga samband, Pearsons koefficient är här 0,25. Med båda dessa storleksmått som grund kan det sägas att i detta sammanhang påverkar företagets storlek inte den frivilliga personalredovisningen.

När det gäller IT- och Internetkonsulter är sambandet mellan företagets balansomslutning och redovisningen ännu svagare, endast 0,19. Även inom denna bransch finns det ett kraftigt avvikande företag, nämligen WM-data. Om WM-data utesluts från uträkningen av Pearsons koefficient blir den $-0,15$. Detta resultat innebär att WM-data med sina extremvärden förvränger den verkliga situationen. Därför är $-0,15$ ett mer rättvisande mått än 0,19. När vi för IT- och Internetkonsulter beräknade Pearsons koefficient på medelantalet anställda i relation till balansomslutningen och totalbetyg visar den på ett mycket svagt samband 0,08.

Större företag är mer kapitalkrävande och därför anses de behöva en större mängd frivillig redovisning för att kunna locka till sig nya investerare. Då vi inte funnit något klart samband mellan företagets storlek och redovisningen av personalen kan en förklaring vara att företagen inte anser att en större mängd redovisning kring personalen lockar till sig nya investerare och att företagets kapitalkostnad därmed inte minskar. Redovisningen av personalen anses kanske inte vara användbar information för kapitalplacerarna utan riktar sig kanske främst till andra intressenter t ex fackföreningar och staten. Vi anser dock att även kapitalplacerarna bör anse denna typ av information som användbar. För att informationen ska vara användbar måste den enligt FASB vara relevant och tillförlitlig. Information kring personalen är relevant i det avseendet att den t ex visar vilken kunskap företaget besitter, hur stabilt företaget är och hur effektiv personalen är. Alla dessa faktorer och fler därtill är relevanta vid en bedömning av

företagets framtid. Eftersom information som säger något om företagets framtid förmodas minska kapitalkostnaderna borde information om personalen vara viktig för att minska osäkerheten i olika placeringsalternativ.

Då vi inte funnit något samband mellan företagets storlek och dess frivilliga redovisning av personalen kan vi inte stödja vår teori om att större företag, med fler intressenter, behöver lämna mer frivillig redovisning för att övertyga sina intressenter om företagets legitimitet.

Mindre företag borde vara mer känsliga att lämna ut information ur ett konkurrensperspektiv eftersom informationen då kan avslöja en hel del om företaget. Ur våra diagram (balansomslutning i förhållande till totalbetyg) går det dock att utläsa att även de mindre företagen lämnar mycket information. Detta kan tyda på att information om personalen inte anses leda till några konkurrenssnackdelar. Mindre företag brottas även med problem kring integritet eftersom viss information kan gå att härleda till vissa personer. Dock anser vi inte att några av våra företag är så pass små att integriteten hämmar företagets redovisning och därmed påverkar vårt resultat.

7.5.2 Börsnoteringens påverkan på den frivilliga personalredovisningen

När det gäller frågan om ett företags börsnotering påverkar den frivilliga redovisningen av personalen har vi studerat om det finns något samband mellan företagets redovisning och om de finns på Stockholmsbörsens A- eller O-lista. Bland industriföretagen är fördelningen mellan företag noterade på A- respektive O-listan jämn medan det för IT- och Internetkonsulter endast finns ett företag som är noterat på A-listan.

De tidigare gjorda studierna om frivillig redovisning studerade bl a om det fanns skillnader mellan företag som var noterade vid olika listor. Dock handlade det då om officiella och icke officiella listor. Här studerar vi två officiella listor, men det kan ändå vara intressant att se om börsnotering påverkar den frivilliga personalredovisningen.

Resultatet för industriföretagen är mer intressant att studera i denna fråga eftersom det fanns en jämn fördelning mellan listorna. Ur det empiriska materialet går det att utläsa att de två företag som fått högst totalbetyg befinner sig på O-listan. Bland de andra företagen finns det en jämn spridning av totalbetygen. En anledning till att de företag som har högst totalbetyg befinner sig på O-listan kan vara att dessa har som mål att bli noterade på A-listan, och därför söker efter mer kapital. Genom att utöka sin redovisning minskar de osäkerheten i kapitalplaceringarnas beslut.

När det gäller IT- och Internetkonsulter är det svårt att säga något utifrån det empiriska materialet då endast ett bolag, WM-data, är noterat på A-listan. Dock kan det sägas att resultatet är det motsatta jämfört med industriföretagen. WM-data är nämligen det företag som har bäst betyg och det enda som befinner sig på A-listan.

7.5.3 Branschtillhörigheten i förhållande till totalbetyg

I ovanstående avsnitt 7.3 har vi diskuterat skillnader mellan branscherna vad gäller de olika parametrarna. I detta avsnitt kommer vi att diskutera branschtillhörighetens betydelse i förhållande till totalbetyg.

I bilaga 4, ur digrammet Branschtillhörighet i förhållande till totalbetyg, går det att utläsa att det finns en skillnad mellan industriföretagen och IT- och Internetkonsulterna. I den sistnämnda branschen befinner sig de flesta företagen till höger på x-axeln d v s de flesta företagen har erhållit ett högt totalbetyg. För industriföretagen är situationen den motsatta då de flesta företagen befinner sig till vänster på x-axeln. Även Pearsons koefficient, som är hela 0,65, visar att det finns ett förhållandevis starkt samband mellan de båda parametrarna.

Anledningarna till att branscherna skiljer sig åt vad gäller den frivilliga personalredovisningen kan vara väldigt många. Det kan t ex vara så att det finns s k ”trendsättare” inom IT- och Internetkonsultbranschen och att de andra företagen följer efter dem. En annan anledning kan vara den som vår arbetshypotes bygger på, nämligen att de företag som har personalen som sin största resurs är mer benägna att redovisa den.

Det totala betyget som kan uppnås för den frivilliga redovisningen uppgår till 42. Medelvärdet för IT- och Internetkonsulterna är 19,6 och för industriföretagen 9,7. Detta medför att vår arbetshypotes om att industriföretagens personalredovisning inte är lika omfattande som tjänsteföretagens redovisning, kan stödjas utifrån vår undersökning.

8 Avslutande diskussion

I detta avslutande kapitel summerar vi vår uppsats och lyfter fram det som vår analys har visat. Vi kommer även att diskutera hur framtiden kan se ut på området, och ge förslag på fortsatta studier som kan vara intressanta.

8.1 Slutsatser

Vi har i vår analys undersökt i vilken utsträckning företagen följer gällande lag och rekommendationer på området personalredovisning. En av våra slutsatser är att företagen är bra på att redovisa den information som krävs enligt lagen. Angående de paragrafer som företagen har en bristfällig redovisning av (tantiem, pensioner till tidigare VD och styrelse samt avtal om avgångsvederlag) kan en förklaring vara att företagen saknar dessa förpliktelser. BFN R 4 följs av alla företag förutom två medan efterlevnaden av FARs rekommendation varierar i kvalitet.

I vår studie har vi även beskrivit och analyserat den frivilliga personalredovisningen. Resultatet av denna del av vår studie har visat att företagen är betydligt sämre på att lämna frivillig information än att uppfylla lagkraven. Vår undersökning understöds av den studie som H. Blomqvist och O. Nilsson genomförde år 1999 gällande frivillig personalinformation i olika länder. En av deras slutsatser var att informationen om personalen har bristande kvalitet och förekommer i liten omfattning.

Som vi har diskuterat gjordes det under 1990-talet en översyn av redovisningslagstiftningen och ett förslag lades fram med innebörd att en intern personalekonomisk redovisning skulle bli lagkrav för de större företagen. Syftet med denna redovisning var också att ge externa intressenter personalinformation. Lagförslaget avstyrktes med motiveringen att den frivilliga redovisningen bör utvecklas inom praxis. Den enda tendensen som vi ser till utveckling av personalredovisning genom praxis är parametern när styrelsen valdes. Denna parameter redovisas av alla industriföretagen och de flesta IT- och Internetkonsulterna, trots att det inte finns något lagkrav på att lämna denna information. En förklaring till denna utveckling kan vara det ökade kravet som förts fram genom bl a massmedia på att många intressenter önskar information om företagets ledning. Detta bekräftas av att ytterligare två parametrar som är nära knutna till ledningen också redovisas bra av företagen. Dessa är när ledningen anställdes och erhöll sin nuvarande befattning samt belöningssystem/optionsprogram. Den sistnämnda parametern domineras av de optionsprogram som huvudsakligen är avsedda för företagets ledning. Förekomsten av optionsprogram kan förklaras av agentteorin.

Vår undersökning har visat att industriföretagen genomgående är sämre än IT- och Internetkonsulterna på att lämna personalinformation, med en del undantag (när styrelsen och ledningen valdes och sjukfrånvaro). Skillnaderna i redovisningens omfattning kan förklaras av FASBs råd att företagen bör lämna information om dess kritiska framgångsfaktor. För IT- och Internetkonsulterna är personalen en kritisk framgångsfaktor medan denna faktor för industriföretagen utgörs av anläggningstillgångar.

Industriföretagen har erhållit betyg främst på parametrar som allmänt beskriver personalen, t ex verbal beskrivning av personalen, personal i förvaltningsberättelsen och kompetensutveckling verbalt. En naturlig förklaring till detta kan vara att företagen måste göra en avvägning mellan nytta och kostnader vid framtagandet av information till årsredovisningen. Många IT- och Internetkonsulter har däremot redovisat nästan alla parametrarna, vilket kan tyda på att det finns en större nytta för företagen att ta fram personalinformation. Med detta vill vi inte säga att personalen är viktigare i kunskapsföretagen utan snarare att skillnaden är att industriföretagen har ett behov av att verbalt klargöra att ”personalen är den viktigaste resursen”, men anser inte att mer specifik information är nödvändig. De anställda i kunskapsföretagen har en mer framträdande roll när det gäller genereringen av företagets intäkter och detta kan vara en förklaring till att personalinformationen är mer specifik bland IT- och Internetkonsulterna.

Informationen som företagen redovisar ska vara jämförbar mellan olika företag. Mellan de undersökta branscherna är det mycket svårt att göra jämförelser vad gäller redovisningen av personalen. Inom IT- och Internetkonsulterna finns det större möjligheter att göra jämförelser eftersom vissa parametrar har relativt hög redovisningsfrekvens. Dock kan användaren bli tvungen att göra vissa egna beräkningar eftersom företagen definierar nyckeltal olika (t ex resultat/anställd).

Som en sista del i vår analys har vi undersökt om det föreligger några samband mellan företagets olika egenskaper och den frivilliga redovisningen av personalen. Tidigare studier har visat att företagets storlek i stor utsträckning påverkar den frivilliga redovisningen. Då vi endast har tittat på personalredovisningen, som är en liten del av den frivilliga redovisningen, har vi inte kunnat se något samband häremellan. Vi fann dock att företagets branschtillhörighet har stor inverkan på redovisningen. Detta styrker därmed vår arbetshypotes om att industriföretagens personalredovisning inte är lika omfattande som tjänsteföretagens redovisning.

8.2 Framtidsutsikter

Under 1990-talet intensifierades debatten om ett utökat behov av redovisning av det intellektuella kapitalet eftersom detta ”osynliga kapital” ökat bland företagen, och då främst hos kunskapsföretagen. Litteraturen ger förslag på hur företagen kan värdera det intellektuella kapitalet och däribland den kompetensutveckling som finns inom företaget. Att värdera människans ”mjuka egenskaper” såsom kreativitet och intuition är mycket svårt med gällande redovisningsregler. Som vi

har nämnt är det endast ett företag i vår undersökning som gjort en omfattande värdering av personalen, d v s en effektutvärdering av de anställdas bidrag till värdeskapandet. En förklaring till detta kan vara att det säkerligen innebär stora utgifter för företagen att ta fram denna omfattande information. Vår undersökning tyder på att börsföretagen ännu ej är mogna för effektutvärdering av de anställdas bidrag till värdeskapandet.

En annan värdering av personalen kan vara att ta upp personalen som en tillgång i balansräkningen. Denna värdering är väldigt svår att genomföra eftersom personalen inte kan anses som en tillgång då företagen inte har rättighet till personalen. Det är därför inte lämpligt att föra in denna resurs i balansräkningen. Det är inte heller lämpligt utifrån ett etiskt perspektiv. Ett lämpligt sätt att redovisa personalen kan istället vara att företagen redovisar enligt Gröjers modell "Det personalekonomiska bokslutet".

Med utgångspunkt från vår undersökning ser vi som en lösning på den bristande frivilliga redovisningen att ett utökat lagkrav införs. I så fall skulle en utvärdering behövas av vilka parametrar som intressenterna mest efterfrågar när det gäller personalredovisning.

8.3 Fortsatta studier

Olika intressenter har behov av olika slags information. Vi har i vår uppsats inte fokuserat på vilka intressenter som efterfrågar vilken slags personalinformation. Ej heller har vi valt att klassificera de olika parametrarna beroende på vilket värde de har för olika intressenter. En fördjupning av vår studie med centrering på ett intressentperspektiv kan enligt oss vara ett förslag till en framtida studie inom området personalredovisning. Denna fördjupning kan vara värdefull för att utreda om det finns ett utökat behov för lagkrav gällande personalredovisning.

Vi har i vår studie endast studerat en del av ett företags många olika egenskaper. Det kan därför vara intressant att göra en studie utifrån andra egenskaper och definitioner av egenskaperna. Då vi endast använt oss av årsredovisningar från ett år kan vår studie utvecklas med en jämförelse över tiden. Studien kan även utvecklas med andra branscher och fler länder.

Källförteckning

Publicerade källor

Adrem, Anders H (1999) *Essays on Disclosure Practices in Sweden – Causes and Effects*, Lund University Press

Affärsvärlden (2002) ”Aktieindikatorn”, *Affärsvärlden* nr 12, 20 mars 2002, s. 71-81

Andersson, Sten och Söderquist, Bengt (1996) *Års- och koncernredovisning*, Norstedts juridik, upplaga 1:1

Arbetsgruppen Konrad (1990) *Den osynliga balansräkningen*, Affärsvärlden/Ledarskap, första upplagan

Aronsson, Thomas, Björk, Stefan och Malmquist, Claes (1994) *Personalekonomi och etik*, Arbetarskyddsnämnden

Bergkvist, Lars-Georg (2000) ”Rätt redovisning ger + i den nya ekonomin”, *Dagens Industri* 16 augusti 2000, s. 9

BFN R 4 *Uppgift om medelantalet anställda samt löner och andra ersättningar*

Björklund, Marie och Holmqvist, Ylva (1999) *Personalekonomisk redovisning – en praktisk handledning*, Liber ekonomi, första upplagan

Brennan, Niamh (2001) ”Reporting intellectual capital in annual reports: evidence from Ireland”, *Accounting Auditing & Accountability Journal* Vol. 14 No. 4, 2001, s. 423-436

Cooke, T. E. (1989) ”Voluntary Corporate Disclosure by Swedish Companies”, *Journal of International Financial Management and Accounting* Vol. 1 No. 1 1989, s. 171-195

Dahmström, Karin (2000) *Från datainsamling till rapport – att göra en statistisk undersökning*, Studentlitteratur, tredje upplagan

Ds 1991:45 *Personalekonomisk redovisning – Förslag till lagstiftning*

Edvinsson, Leif och Malone, Michael S. (1998) *Det intellektuella kapitalet*, Liber Ekonomi, första upplagan

Ekström, Staffan (2000) "Värdering av företag i den nya ekonomin", *Balans* 4/2000, s. 12-20

Engström, Stefan (1999) "Värdering av kunskapsföretag – redovisning av upparbetad och förvärvad goodwill", *Balans* 3/1999, s. 28-35

FAR *Vägledning - Om årsredovisning i aktiebolag*

FAR (1999) *Vägledning om årsredovisning i aktiebolag med ÅRL*

FASB, Steering Committee (2001) *Improving Business Reporting: Insights into Enhancing Voluntary Disclosures*

Gröjer, Jan-Erik (1990) *Det personalekonomiska bokslutet*, Labora Press

Gröjer, Jan-Erik och Johanson, Ulf (1991) *Personalekonomisk redovisning och kalkylering*, Arbetarskyddsnämnden

Gröjer, Jan-Erik (2000) "Stora goodwillvärden kräver ny redovisning", *Dagens industri* 12 augusti 2000, s. 3

Hansson, Johan och Andersson, Pähr E. (1999) *Intellektuellt kapital - I teori och praktik*, Humatec, första upplagan

Hellblom, Ola (1997) "Det intellektuella kapitalet spelar en allt större roll", *Dagens Industri* 6 september 1997. Hämtad från AffärsData

Hendriksen, Eldon S. och Van Breda, Michael F. (1992) *Accounting theory*, Richard D. Irwin, Inc., femte upplagan

Johanson, Ulf och Nilson, Marianne (1990) *Personalekonomi – en litteraturstudie*, Personalekonomiska institutets skriftserie, Företagsekonomiska institutionen, Stockholms universitet

Johanson, Ulf och Johrén, Anders (2001) *Personalekonomi idag*, Uppsala Publishing House, första upplagan

Johanson, Ulf och Skoog, Matti (2001) *Att mäta och styra verksamheten*, Uppsala Publishing House AB, upplaga 1:1

Kedner, Gösta (1997) *Årsredovisning för aktiebolag och vissa handelsbolag*, Studentlitteratur

Ljungdahl, Fredrik (1999) *Utveckling av miljöredovisning i svenska börsbolag – praxis, begrepp, orsaker*, Lund University Press

Lundahl, Ulf och Skärvad, Per-Hugo (1999) *Utredningsmetodik för samhällsvetare och ekonomer*, Studentlitteratur, tredje upplagan

Lunden, Björn (1997) *Nya årsredovisningslagen*, Mediaprint, andra upplagan

Meek, Gary K., Roberts, Clare B. och Gray, Sidney J. (1995) "Factors influencing voluntary annual report disclosure by U.S., U.K. and continental European multinational corporations", *Journal of international business studies* Vol. 26 No. 1 1995, s. 555-572

Nyllinge, Peter (1999) "Analys av kunskapsföretag", *Balans* 6-7/1999, s. 11-16

Näringslivets Börskommitté (1993) *Information angående ledande befattningshavares förmåner*

Olsson, Birgitta (2001) "Annual Reporting Practices: Information about Human Resources in Corporate Annual Reports in Major Swedish Companies", *Journal of Human Resource Costing and Accounting* Vol. 6 No. 1 2001, s. 39-52

Oscarsson, Katarina (1997) "Han vill ta med hjärnkapitalet", *Personal och ledarskap* 4/1997, s. 44-47

Petterson, Gertrud (1997) *Att skriva rapporter, om formen och dess betydelse för innehållet*, Företagsekonomiska institutionen, Ekonomihögskolan vid Lunds universitet

Proposition 1995/96:10 del 2 *Års- och koncernredovisning*

Proposition 1997/98:118 *Ändringar i årsredovisningslagarna*

Rörström, Kristina (2001) "Redovisning av det intellektuella kapitalet – mer dröm än verklighet", *Personal och Ledarskap* 20 september 2001. Hämtad från AffärsData

Schroeder, Richard G. och Clark, Myrtle W. (1998) *Accounting theory*, John Wiley & Sons, Inc., sjätte upplagan

SOU 1996:157 *Översyn av redovisningslagstiftningen*

Stewart, Thomas A. (1999) *Intellektuellt kapital: (organisationers nya förmögenhet)*, Nerenius & Santérus

Subbarao, A.V. och Zéghal, Daniel (1997) "Human Resources Information Disclosure in Annual Reports: An International Comparison", *Journal of Human Resource Costing and Accounting* Vol. 2 No. 2 1997, s. 53-73

Svensson, Bo och Edenhammar, Hans (2000) *Årsredovisningslagen, kommentarer och lagtexter*, Inform tryck, andra upplagan

Sveriges Finansanalytikers Förening (2001) *Finansanalytikernas rekommendationer 2001*

The Special Committee on Financial Reporting American Institute of Certified Public Accountants (1994) *Improving Business Reporting – A Customer Focus, Meeting the Information Needs of Investors and Creditors*

Tjänsteförbundets rekommendation (1993) *Tjänsteföretagens värden rekommendation om styrtalet i tjänsteföretag*

Wiedersheim-Paul, Finn och Eriksson, Lars Torsten (1991) *Att utreda, forska och rapportera*, Liber ekonomi, fjärde upplagan

Årsredovisningslag (1995:1554)

Muntlig källa

Torbjörn Spector, Näringslivets Börskommitté, telefonsamtal 21 maj 2002

Elektroniska källor

AffärsData, <http://www.ad.se/bibsam>, 23 mars 2002

Roquet, Lennart, Personalekonomi, <http://www.sipu.se/p/persek>, 26 mars 2002

Årsredovisningar

ABB årsredovisning 2000

Cell Network årsredovisning 2000

Adcore årsredovisning 2000

Cyber Com årsredovisning 2000

Addtech årsredovisning 2000/2001

Dimension årsredovisning 2000

Adera årsredovisning 2000

Elektronikgruppen annual report 2000

ASSA ABLOY årsredovisning 2000

Enea Data årsredovisning 2000

Atlas Copco årsredovisning 2000

Finnveden årsredovisning 2000

Beijer Alma årsredovisning 2000

Framfab årsredovisning 2000

Beijer Electronics årsredovisning 2000

Frontec årsredovisning 1 januari – 30 juni 2000

Bergman & Beving årsredovisning 2000

G & L Beijer årsredovisning 2000

Cardo årsredovisning 2000

Haldex årsredovisning 2000

Hexagon årsredovisning 2000	Resco årsredovisning 2000
HiQ årsredovisning 2000	RKS årsredovisning 2000
IconMedialab årsredovisning 2000	SAAB årsredovisning 2000
IMS årsredovisning 2000	Sandvik årsredovisning 2000
JM årsredovisning 2000	Scania årsredovisning 2000
Johnson Pump årsredovisning 2000	Seco Tools årsredovisning 2000
Karolin Machine Tool årsredovisning 2000	Sigma årsredovisning 2000
Know IT årsredovisning 2000/01	Skanska årsredovisning 2000
Malmbergs Elektriska årsredovisning 2000	SKF årsredovisning 2000
Midway Holding årsredovisning 2000	Softronic årsredovisning 2000
Mind årsredovisning 2000	The Empire årsredovisning 28 februari – 31 december 2000
Modul 1 årsredovisning 2000	TietoEnator årsredovisning 2000
Mogul.com annual report 2000	Tivox group årsredovisning 2000
MSC årsredovisning 2000	Trelleborg årsredovisning 2000
NCC årsredovisning 2000	TurnIT årsredovisning 2000
Novotek årsredovisning 2000	VBG årsredovisning 2000
Närkes Elektriska årsredovisning 2000	Volvo årsredovisning 2000
OEM International årsredovisning 2000	Westergyllen årsredovisning 2000
PEAB årsredovisning 2000	Wilh. Sonesson årsredovisning 2000
Pergo annual report 2000	WM-data årsredovisning 2000
Prevas årsredovisning 2000	
ProAct årsredovisning 2000	
Pronyx årsredovisning 2000	

Personalen i årsredovisningen – en jämförelse mellan två branscher

Egenskaper	WesterGy Ilen	Skanska	NCC	Hexagon	Haldex	VBG	SAAB	Seco Tools	Pergo	SKF	JM	Cardo	Midway
Balansomslutning (Mkr)	909	77181	36693	3454	4005	542	31119	3852	2733	37814	11424	7235	1631
Branschtillhörighet	Industri	Industri	Industri	Industri	Industri	Industri	Industri	Industri	Industri	Industri	Industri	Industri	Industri
Börsnotering	O	A	A	A	A	O	O	A	O	A	A	A	O
Medelantal anställda	990	63368	25192	4078	4210	355	15356	4040	1155	39557	2163	8135	1692
Lagkrav ÅRL													
1 5:18 Medelantal anställda	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2 Fördelning kvinnor och män	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3 Fördelning mellan länder	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4 5:19 Löner och andra ersättningar	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5 Sociala kostnader, pensionskostnader	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6 5:20 Löner VD och Styrelse	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7 Övriga anställda	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8 Tantien	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9 Fördelning mellan länder	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10 5:22 Pensioner VD och Styrelse	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
11 5:23 Pensioner tidigare VD och Styrelse	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0
12 5:25 Avtal om avgångsvederlag	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Rekommendationer													
13 BFN R 4 Jämförelseår kring alla §§ i ÅRL	1 år	1 år	2 år	1 år	1 år	1 år	1 år	1 år	0 år	2 år	1 år	1 år	1 år
14 FAR Klumpsumma antalet anställda i mindre länder	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Frivillig redovisning													
15 Verbal beskrivning av personalen	0	1	1	0	0	0	2	2	1	2	2	1	0
17 Utbildningsnivå	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	0	0
18 Utbildningskostnader	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19 Utbildning i timmar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20 Branschförening	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21 Omsättning/anställd	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
22 Förädlingsvärde/anställd	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23 Resultat/anställd	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24 Genomsnittsålder	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
25 Åldersstruktur	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
26 Nyanställda	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
27 Personatomsättning	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	0	0
32 Sjukfrånvaro	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0
28 När styrelsen valdes	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
29 När ledningen anställdes	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
30 Värdering av personalen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31 Specifikation av personalkostnader	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
33 Personal i VD-berättelsen	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0
34 Personal i förvaltningsberättelsen	1	2	1	1	2	1	2	2	0	1	1	0	0
16 Kompetensutveckling verbalt	0	2	1	0	0	1	2	2	0	2	1	0	0
35 Belöningsystem/optionsprogram	0	2	2	2	1	0	1	0	1	2	1	1	0
Totalbetyg	4	11	9	6	7	4	17	15	5	11	11	5	3

Personalen i årsredovisningen – en jämförelse mellan två branscher

Egenskaper	Trelleborg	Peab	Scania	Johnson P	Tivox	Beijer Alma	Volvo	OEM	Sandvik	W. Soneson	NEA	El.gruppen	Assa Abloy
Balansomslutning (Mkr)	17132	8211	59180	508	250	1145	200743	1162	43908	790	909	320	26097
Branschtillhörighet	Industri	Industri	Industri	Industri	Industri	Industri	Industri	Industri	Industri	Industri	Industri	Industri	Industri
Börsnotering	A	O	A	O	O	O	A	O	A	O	O	O	A
Medelantal anställda	12397	9678	25456	625	215	943	54264	676	34306	300	1473	962	16881
Lagkrav ÅRL													
1 5:18 Medelantal anställda	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2 Fördelning kvinnor och män	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3 Fördelning mellan länder	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	nat	1	1
4 5:19 Löner och andra ersättningar	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5 Sociala kostnader, pensionskostnader	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6 5:20 Löner VD och Styrelse	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7 Övriga anställda	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
8 Tantiem	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
9 Fördelning mellan länder	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	nat	1	1
10 5:22 Pensioner VD och Styrelse	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
11 5:23 Pensioner tidigare VD och Styrelse	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0
12 5:25 Avtal om avgångsvederlag	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1
Rekommendationer													
13 BFN R 4 Jämförelseår kring alla §§ i ÅRL	1 år	1 år	2 år	0	1 år	2 år	2 år	1 år	1 år	1 år	1 år	1 år	2 år
14 FAR Klumpsumma antalet anst mindre länder	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	nat	0	0
Frivillig redovisning													
15 Verbal beskrivning av personalen	1	2	1	1	0	0	2	0	2	1	0	2	1
17 Utbildningsnivå	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
18 Utbildningskostnader	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19 Utbildning i timmar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
20 Branschförening	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21 Omsättning/anställd	0	0	0	2	2	0	2	2	0	2	0	0	1
22 Förädlingsvärde/anställd	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
23 Resultat/anställd	0	0	0	2	2	0	2	0	0	2	0	0	0
24 Genomsnittsalder	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
25 Åldersstruktur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
26 Nyanställda	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
27 Personatomsättning	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
32 Sjukfrånvaro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
28 När styrelsen valdes	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
29 När ledningen anställdes	2	2	1	1	2	1	2	0	1	1	0	1	1
30 Värdering av personalen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31 Specifikation av personalkostnader	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0
33 Personal i VD-berättelsen	0	2	0	1	0	0	0	2	1	0	1	1	1
34 Personal i förvaltningsberättelsen	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	2	1	1
16 Kompetensutveckling verbalt	2	1	2	1	1	0	1	1	2	0	0	2	1
35 Belöningsystem/optionsprogram	2	1	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2
Totalbetyg	9	11	9	13	10	6	13	8	11	11	6	22	10

Personalen i årsredovisningen – en jämförelse mellan två branscher

Egenskaper	Atlas Copco	Beijer El	KMT	Finnved	Bergman & B	The Empire	Malmbergs	G & L Beijer	Totalbetyg
Balansomslutning (Mkr)	61688	165	886	4056	5153	110	194	920	
Branschtillhörighet	Industri	Industri	Industri	Industri	Industri	Industri	Industri	Industri	
Börsnotering	A	O	O	A	A	0	0	A	
Medelantal anställda	26392	174	815	2532	2928	87	124	730	
Lagkrav ÅRL									
1 5:18 Medelantal anställda	1	1	1	1	1	1	1	1	
2 Fördelning kvinnor och män	1	1	1	1	1	1	1	1	
3 Fördelning mellan länder	1	1	1	0	1	1	1	1	
4 5:19 Löner och andra ersättningar	1	1	1	1	1	1	1	1	
5 Sociala kostnader, pensionskostnader	1	1	1	1	1	1	1	1	
6 5:20 Löner VD och Styrelse	1	1	1	1	1	1	1	1	
7 Övriga anställda	1	1	1	1	1	1	1	1	
8 Tantien	1	1	1	1	1	0	1	1	
9 Fördelning mellan länder	1	1	1	0	1	1	1	1	
10 5:22 Pensioner VD och Styrelse	1	1	1	1	1	1	1	1	
11 5:23 Pensioner tidigare VD och Styrelse	0	0	0	1	0	0	0	0	
12 5:25 Avtal om avgångsvederlag	1	1	1	1	1	1	1	1	
Rekommendationer									
13 BFN R 4 Jämförelseår kring alla §§ i ÅRL	1 år	1 år	1 år	1 år	1 år	1 år	1 år	1 år	
14 FAR Klumpsumma antalet anst. mindre länder	1	0	0	1	0	-	1	-	
Frivillig redovisning									
15 Verbal beskrivning av personalen	2	2	1	1	1	0	0	0	32
17 Utbildningsnivå	0	1	0	0	0	0	0	0	7
18 Utbildningskostnader	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19 Utbildning i timmar	1	0	0	0	0	0	0	0	3
20 Branschförening	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21 Omsättning/anställd	2	2	2	2	2	0	0	0	20
22 Förädlingsvärde/anställd	2	0	0	2	0	0	0	0	6
23 Resultat/anställd	0	0	0	0	0	0	0	0	8
24 Genomsnittsalder	0	1	0	0	0	0	0	0	4
25 Åldersstruktur	0	2	0	0	0	0	0	0	6
26 Nyansställda	0	0	0	0	0	0	0	0	0
27 Personatomsättning	0	2	0	0	0	0	2	0	9
32 Sjukfrånvaro	0	0	0	2	0	0	0	0	5
28 När styrelsen valdes	2	2	2	2	2	2	2	2	68
29 När ledningen anställdes	1	2	1	1	0	0	1	0	32
30 Värdering av personalen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31 Specifikation av personalkostnader	0	1	0	0	0	1	1	1	8
33 Personal i VD-berättelsen	2	1	0	0	0	0	0	0	17
34 Personal i förvaltningsberättelsen	1	1	1	2	1	0	1	1	32
16 Kompetensutveckling verbalt	2	1	1	0	0	0	0	0	29
35 Belöningsssystem/optionsprogram	2	2	2	2	2	2	2	2	44
Totalbetyg	17	20	10	14	6	5	7	4	330

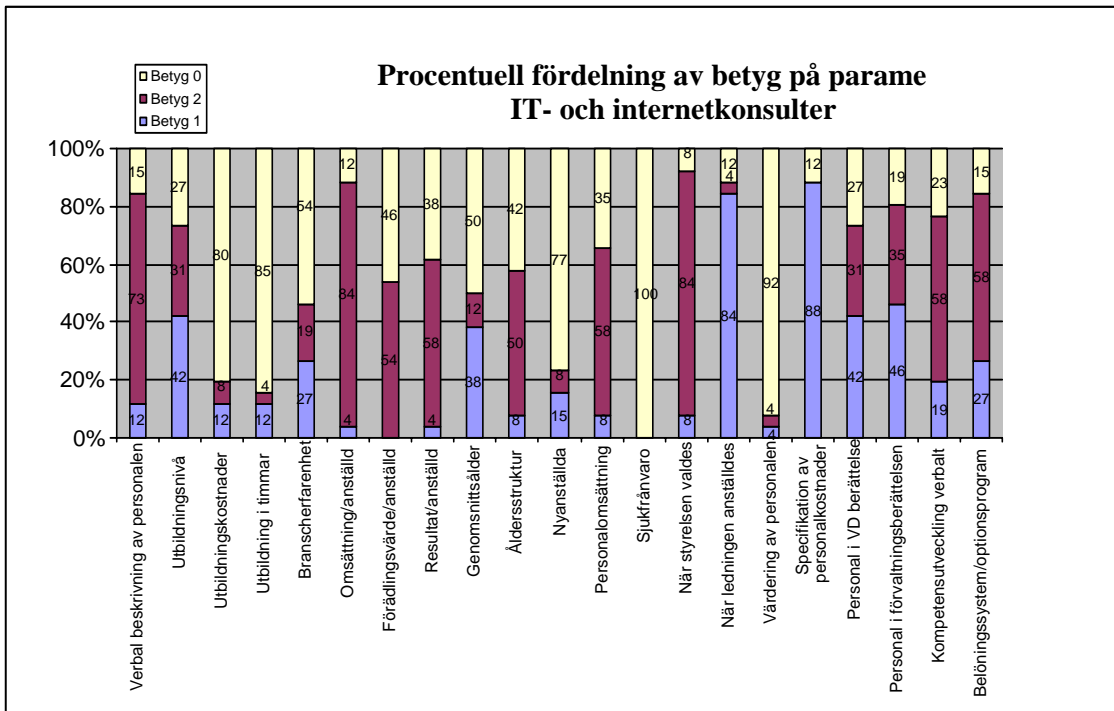
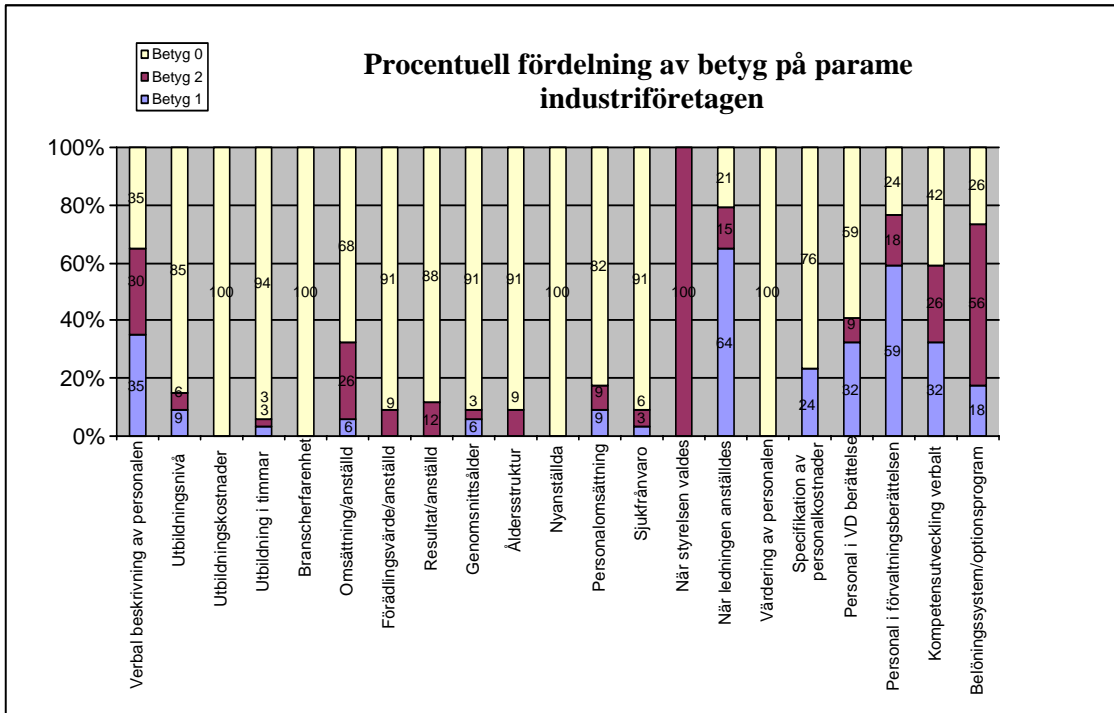
Personalen i årsredovisningen – en jämförelse mellan två branscher

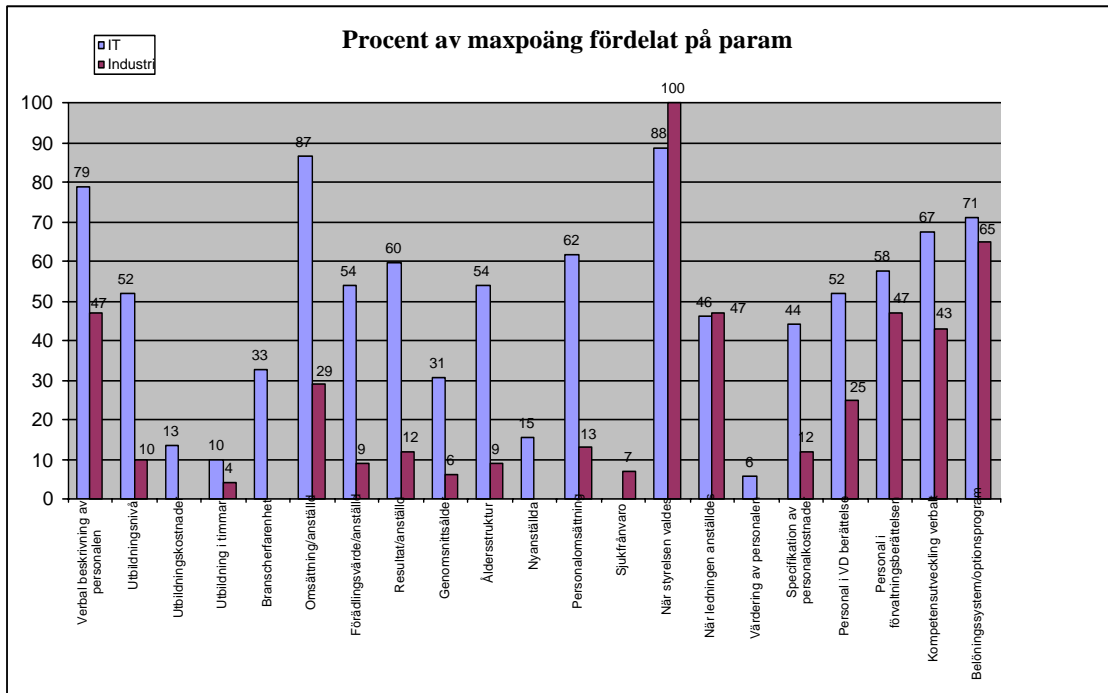
Egenskaper	Sigma	Cell netw	Proact	Modul 1	Framfab	RKS	Mogul	Knowit	Cyber	Frontec	WM-data	Adcore	Novote k	Mind
Balansomslutning Mkr	2337	1802	413	284	2870	209	281	287	294	702	7350	2517	106	236
Branschtillhörighet	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IT
Börsnotering	0	O	O	O	O	O	O	O	O	O	A	O	O	O
Medelantal anställda	2824	1883	201	431	1965	319	366	495	310	1225	8579	1275	119	437
Lagkrav ÅRL														
1 5:18 Medelantal anställda	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2 Fördelning kvinnor och män	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3 Fördelning mellan länder	1	1	1	nat	1	nat	1	1	nat	1	0	0	1	1
4 5:19 Löner och andra ersättningar	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5 Sociala kostnader, pensionskostnader	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6 5:20 Löner VD och Styrelse	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7 Övriga anställda	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
8 Tantiem	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1
9 Fördelning mellan länder	1	1	1	nat	1	nat	1	1	nat	1	0	1	1	1
10 5:22 Pensioner VD och Styrelse	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
11 5:23 Pensioner tidigare VD och Styrelse	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
12 5:25 Avtal om avgångsvederlag	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
Rekommendationer														
13 BFN R 4 jämförelseår kring alla §§ i ÅRL	1 år	1 år	1 år	1 år	1 år	1 år	1 år	1 år	1 år	1 år	1 år	1 år	1 år	1 år
14 FAR Klumpsumma antalet anst mindre länder	0	0	0	nat	1	nat	0	0	nat	1	1	1	0	0
Frivillig redovisning														
15 Verbal beskrivning av personalen	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2
17 Utbildningsnivå	2	1	0	2	1	1	0	2	2	1	1	1	2	1
18 Utbildningskostnader	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1
19 Utbildning i timmar	0	0	0	0	0	2	0	1	1	0	0	0	0	0
20 Branschertfarenhet	0	0	2	2	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1
21 Omsättning/anställd	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	1
22 Fördelingsvärde/anställd	2	2	2	2	2	0	0	2	2	0	2	2	2	0
23 Resultat/anställd	2	2	2	2	2	2	0	2	0	0	2	0	0	1
24 Genomsnittsålder	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	2	0	1	2
25 Åldersstruktur	2	2	2	2	2	2	2	2	0	1	2	0	2	2
26 Nyanställda	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0
27 Personalomsättning	2	2	0	2	0	2	0	0	2	1	2	2	2	1
32 Sjukfrånvaro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
28 När styrelsen valdes	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2
29 När ledningen anställdes	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
30 Värdering av personalen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
31 Specifikation av personalkostnader	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
33 Personal i VD-berättelsen	1	1	1	2	0	2	1	1	2	1	2	1	2	1
34 Personal i förvaltningsberättelsen	1	2	0	1	1	2	1	0	0	1	2	1	1	1
16 Kompetensutveckling verbal	2	1	2	1	2	2	0	1	2	1	2	2	0	2
35 Belöningsystem/optionsprogram	0	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2
Totalbetyg	25	24	21	28	16	27	11	21	22	15	31	16	20	22

Personalen i årsredovisningen – en jämförelse mellan två branscher

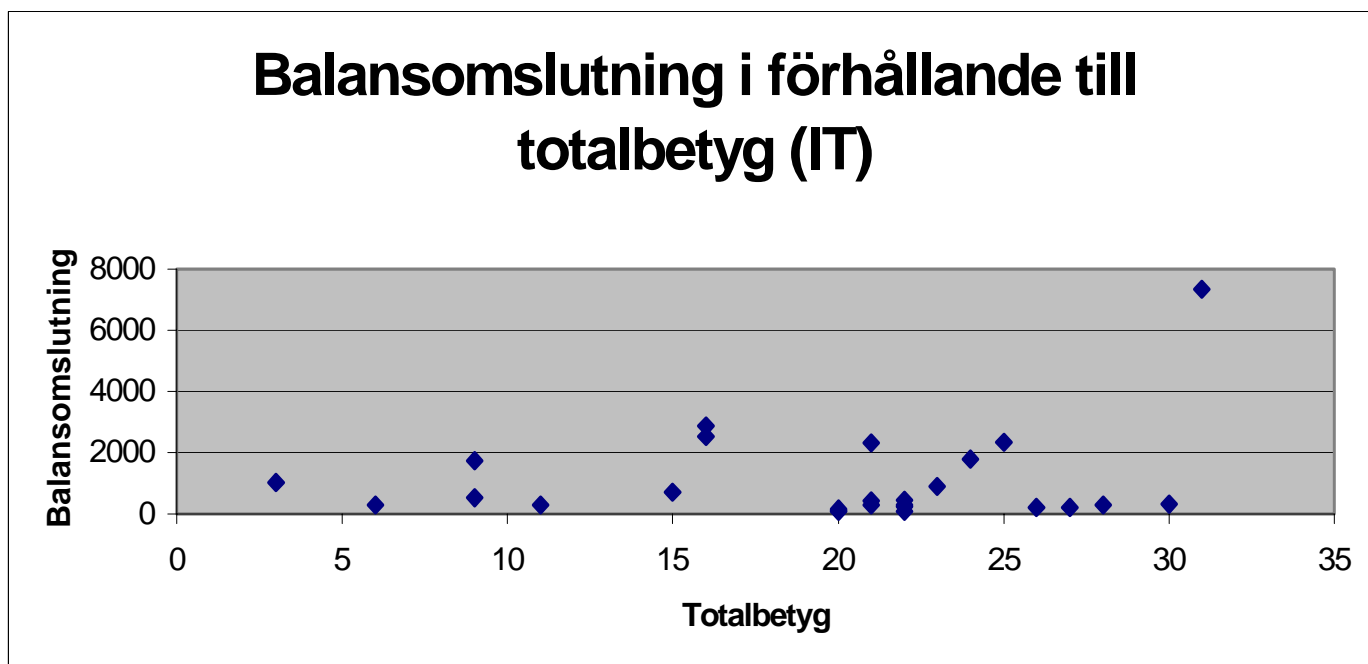
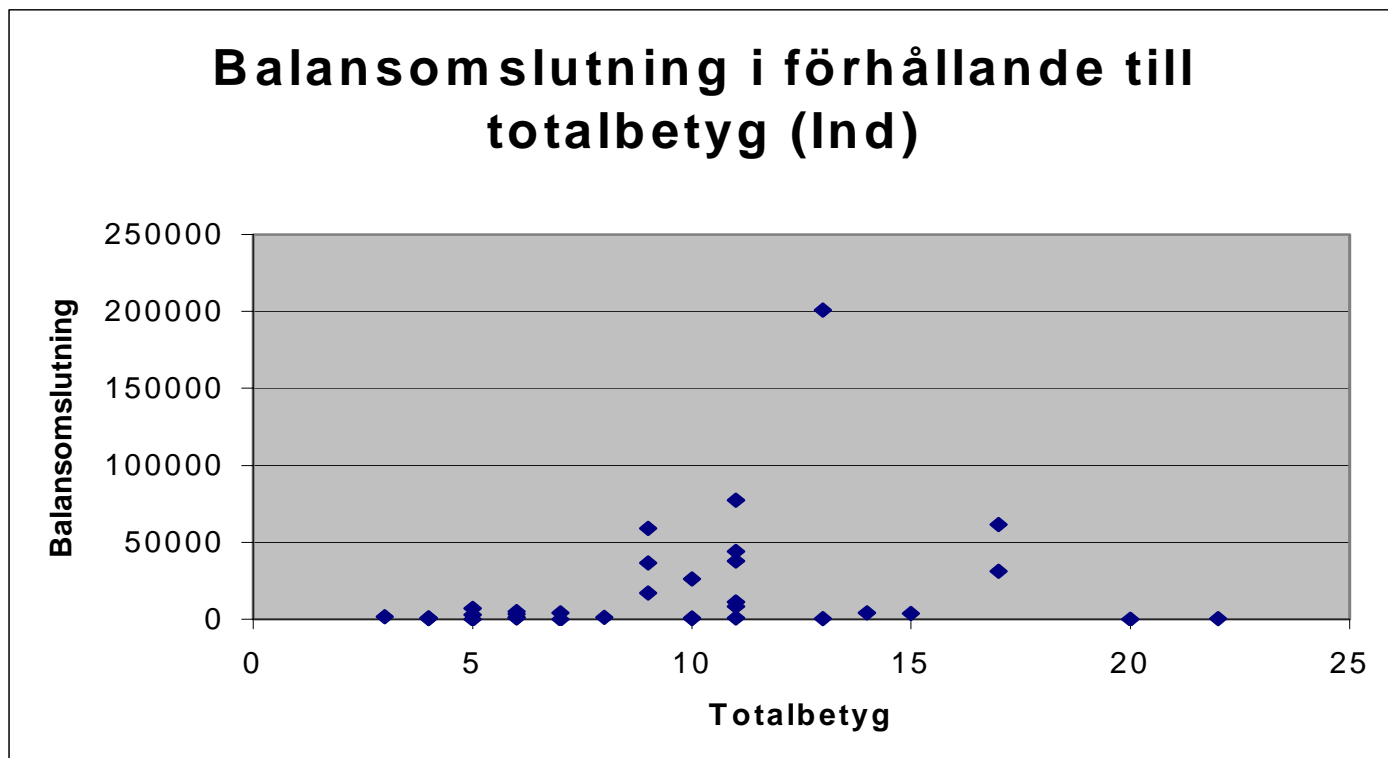
Egenskaper	Prevas	Resco	Enea	Adera	IMS data	Dimension	HiQ	MSC	Sofronic	Pronyx	IconMedia	TurnIT	Total betyg
Balansslutning Mkr	150	453	1024	523	302	888	313	85	214	89	1730	2324	
Branschtillhörighet	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IT	
Börsnotering	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Medelantal anställda	256	459	748	556	549	179	295	125	382	170	1554	1253	
Lagkrav ÅRL													
1 5:18 Medelantal anställda	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2 Fördelning kvinnor och män	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
3 Fördelning mellan länder	nat	1	1	1	0	0	1	nat	1	1	1	1	
4 5:19 Löner och andra ersättningar	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
5 Sociala kostnader, pensionskostnader	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
6 5:20 Löner VD och Styrelse	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
7 Övriga anställda	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
8 Tantiem	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	
9 Fördelning mellan länder	nat	0	1	1	0	1	1	nat	1	1	0	1	
10 5:22 Pensioner VD och Styrelse	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
11 5:23 Pensioner tidigare VD och Styrelse	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
12 5:25 Avtal om avgångsvederlag	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	
Rekommendationer													
13 BFN R 4 Jämförelseår kring alla §§ i ÅRL	1 år	1 år	1 år	1 år	1 år	1 år	1 år	1 år	1 år	1 år	1 år	1 år	
14 FAR Klumpsumma antalet anst. mindre länder	nat	0	0	0	0	1	0	nat	0	0	0	0	
Frivillig redovisning													
15 Verbal beskrivning av personalen	2	2	0	0	0	2	2	2	2	2	0	2	41
17 Utbildningsnivå	2	0	0	0	0	2	2	1	1	1	0	1	27
18 Utbildningskostnader	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	7
19 Utbildning i timmar	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	5
20 Branscherfarenhet	0	0	0	0	0	1	2	2	2	0	0	1	17
21 Omsättning/anställd	2	2	0	2	0	2	2	2	2	2	2	2	45
22 Förädlingsvärde/anställd	0	2	0	0	0	0	2	2	2	2	0	0	28
23 Resultat/anställd	0	2	0	0	0	2	2	2	2	2	0	2	31
24 Genomsnittsalder	1	1	0	0	0	1	1	1	2	0	0	0	16
25 Åldersstruktur	0	2	0	0	0	0	0	2	2	1	0	0	28
26 Nyanställda	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	8
27 Personalomsättning	2	2	0	0	0	2	2	2	2	2	0	0	32
32 Sjukfrånvaro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
28 När styrelsen valdes	2	1	0	2	2	2	2	2	2	2	2	1	46
29 När ledningen anställdes	1	1	0	1	0	1	2	1	1	1	1	1	24
30 Värdering av personalen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3
31 Specifikation av personalkostnader	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	23
33 Personal i VD-berättelsen	1	0	0	0	0	2	1	0	2	0	1	2	27
34 Personal i förvaltningsberättelsen	2	2	1	1	2	1	2	0	0	2	1	2	30
16 Kompetensutveckling verbalt	1	2	0	0	0	2	2	2	2	2	0	2	35
35 Belöningsystem/optionsprogram	2	2	1	2	2	2	2	0	0	0	2	2	37
Totalbetyg	20	22	3	9	6	23	30	22	26	20	9	21	510

Bilaga 3

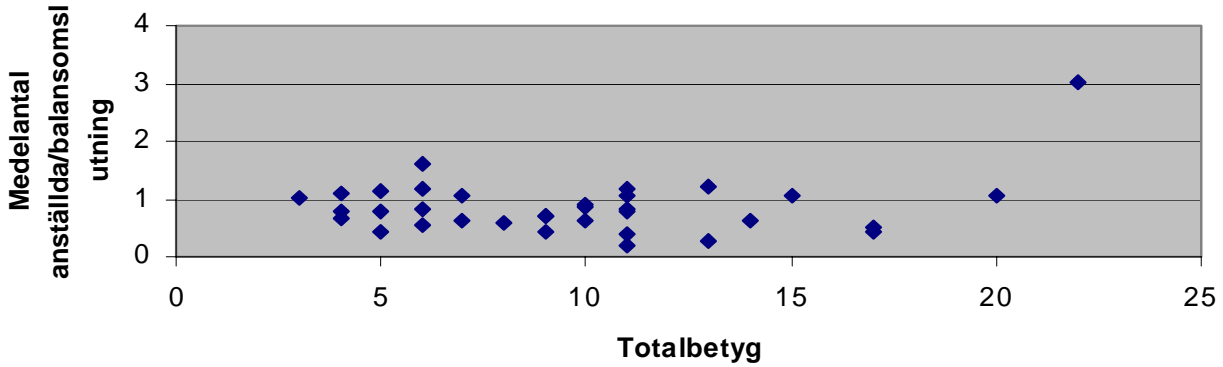




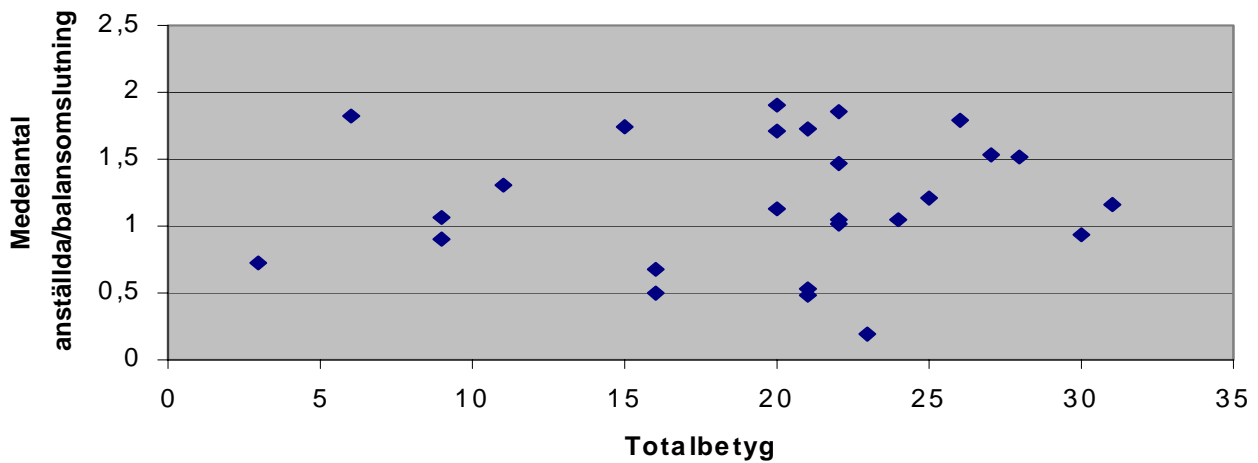
Bilaga 4



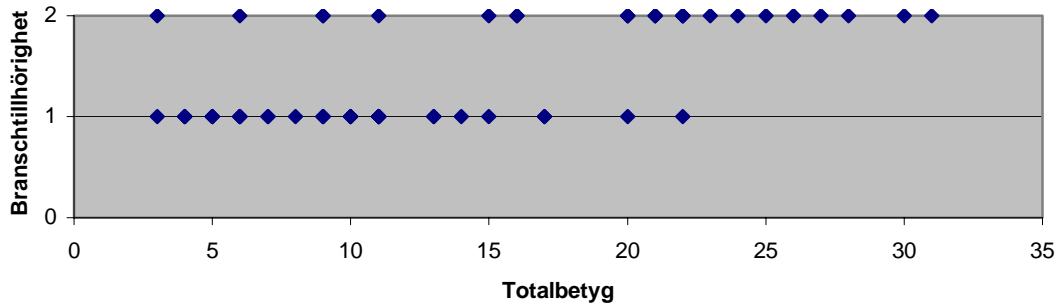
Medelantal anställda/balansomslutning i förhållande till totalbetyg (Ind)



Medelantal anställda/balansomslutning i förhållande till total betyg (IT)



Branschtillhörighet i förhållande till totalbetyg



Branschtillhörighet 1 = Industrieföretag

Branschtillhörighet 2 = IT- och Internetkonsulter