



**EKONOMIHÖGSKOLAN**  
Lunds universitet

**Kandidatuppsats**  
**FEK 582**  
**Januari 2005**

Företagsekonomiska Institutionen

# Personalen i årsredovisningen – en studie av IT-konsultföretag 1999 och 2003

**Handledare**  
Gunnar Wahlström

**Författare**  
Nina Mattsson  
Jenny Vonheim

# Sammanfattning

**Uppsatsens titel:** Personalen i årsredovisningen – en studie av IT-konsultföretag 1999 och 2003

**Seminariedatum:** 2005-01-11

**Ämne/kurs:** FEK 582 Kandidatuppsats, 10 poäng

**Författare:** Nina Mattsson och Jenny Vonheim

**Handledare:** Gunnar Wahlström

**Fem nyckelord:** Frivillig redovisning, Humankapital, IT-konsultföretag, Personalinformation, Årsredovisning

**Syfte:** Uppsatsens syfte är att beskriva och analysera redovisningen av personalinformation som börsnoterade IT-konsultföretag lämnar i sina årsredovisningar, samt att göra en jämförelse av eventuella förändringar som skett mellan år 1999 respektive år 2003.

**Metod:** Vi har genomfört en kvantitativ dokumentstudie utifrån 21 stycken årsredovisningar från 1999 och 19 stycken årsredovisningar från 2003. En checklista har använts för att analysera omfattningen och typen av information. Tre hypoteser ställdes upp för att undersöka samband mellan omfattning av personalinformation och variablerna företagsstorlek, ägarstruktur samt andel utländska ägare.

**Teoretiska perspektiv:** Den teoretiska grunden består av institutionell teori, personalekonomi angående informationsasymmetri samt tidigare forskning inom området humankapital. Litteratur angående personalredovisning i praktiken har fungerat som underlag för utformningen av punkterna på checklistan.

**Empiri:** Empirin som uppsatsen bygger på har tagits fram med hjälp av en innehållsanalys av årsredovisningarna.

**Slutsatser:** Omfattningen av den redovisade personalinformationen ökade med marginella fyra procentenheter från 1999 till 2003. Det fanns dock stora variationer gällande de olika typerna av information, både ökningarna upp till +29 respektive minskningarna ned till -23 procentenheter noterades mellan de båda åren. Endast ett svagt samband kunde påvisas mellan omfattning av personalinformation och andel utländska ägare under 1999, övriga två hypoteser förkastades.

## **Abstract**

- Title:** Personnel in annual reports – a study of IT consultancies 1999 and 2003
- Seminar date:** 2005-01-11
- Course:** Bachelor thesis in business administration, 10 Swedish credits (15 ECTS)
- Authors:** Nina Mattsson and Jenny Vonheim
- Advisor:** Gunnar Wahlström
- Key words:** Annual reports, Human capital, IT consultancy, Personnel information, Voluntary disclosure
- Purpose:** The purpose of the thesis is to describe and analyse the disclosure of personnel information in annual reports from IT consultancies quoted on the stock exchange and compare possible changes between the years 1999 and 2003 respectively.
- Methodology:** We have conducted a quantitative document study on the basis of 21 annual reports from 1999 and 19 from 2003. A checklist has been used to analyse the extent and the type of information disclosed. Three hypotheses were drawn up as to inquire into relations between the extent of personnel information and the variables company size, owner dispersion and the proportion of foreign owners.
- Theoretical perspectives:** The theoretical foundation consists of institutional theory, personnel economy regarding information asymmetry and earlier research in the human capital area. Literature regarding disclosure of human capital in practise has served as a basis in the design of the items on the checklist.
- Empirical foundation:** The empirical foundation that the thesis is built on has been conducted with the help of content analysis of the annual reports.
- Conclusions:** The extent of the disclosed personnel information increased with four percentage points from 1999 to 2003. However, large variations were found regarding the different types of information; increases up to +29 and decreases down to -23 percentage points were noted between the two years. Only a weak relation could be proved between the extent of personnel information and the proportion of foreign owners during 1999. The other two hypotheses were discarded.

## Förord

Denna kandidatuppsats är skriven inom temat *Extern Redovisning* på Företagsekonomiska Institutionen vid Ekonomihögskolan i Lund höstterminen 2004.

Vi önskar framföra vårt tack till familj och vänner för stöd och uppmuntran i vårt uppsatsskrivande. Sist, men inte minst, vill vi rikta ett speciellt tack till vår handledare Gunnar Wahlström, för hans engagemang och konstruktiva kritik.

Malmö och Lund i januari 2005

Nina Mattsson

Jenny Vonheim

# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>INLEDNING</b>	<b>1</b>
1.1	BAKGRUND	1
1.2	PROBLEMDISKUSSION	2
1.3	SYFTE	4
1.4	FRÅGESTÄLLNING	4
1.5	BEGREPP	4
1.6	DISPOSITION	6
<b>2</b>	<b>METOD</b>	<b>7</b>
2.1	METODOLOGISKA ÖVERVÄGANDEN	7
2.2	URVALSKRITERIER	7
2.2.1	Val av undersökningsobjekt	7
2.2.2	Val av år	8
2.2.3	Val av företag	8
2.3	PRAKTISKT TILLVÄGAGÅNGSSÄTT	9
2.3.1	Dokumentstudie	9
2.3.2	Checklista	10
2.3.2.1	Checklistans utformning	11
2.3.2.2	Sammanställning och analys av checklistans data	12
2.4	VALIDITET	13
2.5	RELIABILITET	14
2.6	KÄLLKRITIK	14
2.7	SAMMANFATTNING AV METOD	15
<b>3</b>	<b>LITTERATURGENOMGÅNG</b>	<b>16</b>
3.1	HISTORIK	16
3.2	PERSONALEKONOMI	17
3.3	TIDIGARE FORSKNING	19
3.4	HYPOTESER	20
3.4.1	Företagets storlek	20
3.4.2	Ägarstruktur	21
3.4.3	Utländska ägare	21
3.5	PERSONALREDOVISNING I PRAKTIKEN	22
3.5.1	Humankapital	22
3.5.1.1	Personalredovisning enligt Konradgruppen	23
3.5.1.2	Personalredovisning enligt Gröjer och Johanson	25
3.5.1.3	Personalredovisning enligt Edvinsson och Malone	27
3.6	ETIK	28
3.7	SAMMANFATTNING AV LITTERATURGENOMGÅNG	29
<b>4</b>	<b>CHECKLISTA</b>	<b>30</b>
4.1	CHECKLISTEPUNKTER	30
4.2	SAMMANFATTNING	32
<b>5</b>	<b>EMPIRI OCH ANALYS</b>	<b>33</b>
5.1	REDOVISNING AV STATISTISKA TESTER	33
5.1.1	Hypotesprövning	33

5.1.2	Checklistans punkter .....	35
5.1.3	Årsjämförelser – stora skillnader .....	38
5.1.3.1	Lagstadgad information.....	38
5.1.3.2	Frivillig information.....	38
5.1.4	Punkter som redovisas sällan .....	40
5.1.4.1	Frivillig information.....	41
5.1.5	Punkter som redovisas ofta .....	42
5.1.5.1	Lagstadgad information.....	42
5.1.5.2	Frivillig information.....	43
5.1.6	Övriga tester .....	44
5.2	SAMMANFATTNING .....	44
<b>6</b>	<b>SLUTDISKUSSION.....</b>	<b>45</b>
6.1	STUDIENS PRAKTISKA BIDRAG.....	45
6.2	STUDIENS TEORETISKA BIDRAG.....	45
6.3	REFLEKTION ÖVER STUDIENS SLUTSATS.....	47
6.4	FÖRSLAG TILL FORTSATT FORSKNING.....	47
	<b>KÄLLFÖRTECKNING .....</b>	<b>49</b>
	<b>BILAGA 1 LAGSTIFTNING OCH REKOMMENDATIONER.....</b>	<b>52</b>
	<b>BILAGA 2 FÖRETAGSLISTA .....</b>	<b>56</b>
	<b>BILAGA 3 CHECKLISTANS PUNKTER.....</b>	<b>57</b>

## Tabellförteckning

TABELL 1	RESULTAT HYPOTES 1 .....	33
TABELL 2	RESULTAT HYPOTES 2 .....	34
TABELL 3	RESULTAT HYPOTES 3 .....	34
TABELL 4	ÖVERSIKT RESULTAT CHECKLISTANS PUNKTER .....	36
TABELL 5	RESULTAT CHECKLISTANS PUNKTER.....	37

## Figurförteckning

FIGUR 1	KAPITALSTRUKTUR .....	6
FIGUR 2	DISPOSITION .....	6

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

Företag i allmänhet blir alltmer kunskaps- och tjänsteinriktade, samtidigt som medarbetarna spelar en allt större roll i den värdeskapande processen. Detta gäller inte minst för den kunskaps- och personalintensiva IT-branschen där personalens kunskap är en avgörande framgångsfaktor och därmed en av företagets viktigaste resurser.

I takt med denna allt högre kunskapsintensitet har den andel av företagsvärdet som härstammar från materiella tillgångar minskat avsevärt över de senaste två decennierna (Arvidsson, 2003). De immateriella tillgångarna har istället kommit att utgöra huvuddelen av företagsvärdet. Företaget Framfabs aktiekurs pekade exempelvis sedan introduktionen i juni 1999 spikrakt uppåt och kunde i november samma år matcha industrijätten Trelleborg AB:s börsvärden. Detta trots att Framfabs redovisade omsättning och tillgångar bara var en bråkdel av Trelleborgs.<sup>1</sup> I ljuset av denna förändring är det en viktig uppgift för företagsledningen att kommunicera information angående immateriella tillgångar och deras roll i företagets värdeskapande process (Arvidsson, 2003).

Trots detta följer de kunskapsintensiva företagen en redovisningspraxis som i många fall är anpassad till industri- och handelsföretag, där de viktigaste resurserna traditionellt sett har utgjorts av materiella och finansiella tillgångar. Värdering av resurser med fysisk substans såsom lager, maskinpark et cetera är, som bekant, noga reglerad i lagar och rekommendationer, medan det krävs speciella omständigheter för att ta upp immateriella tillgångar i balansräkningen, såsom personalens kunskap. Det finns också välutvecklade metoder för att kalkylera olika fysiska eller finansiella tillgångars lönsamhet, men kalkylmetoderna syftar sällan till att kalkylera exempelvis personalens avkastning.

Den lagstadgade informationen rör alltså i huvudsak de materiella tillgångarna och är därför i dagens läge ofta otillräcklig för att ägare och andra intressenter skall kunna bedöma företagets ställning och framtida resultat. I princip lämnar alla företag därför en omfattande frivillig information inom en rad olika områden och här intar årsredovisningen en central roll. Informationen som ges i denna får en stor spridning och har inflytande över alla större intressentgrupper såsom ägare, regering, samhälle, arbetsmarknad, kapitalmarknad, anställda och konkurrenter. Kommunikationsgapet mellan företagen och börsmarknaden verkar dessutom vara större i kunskapsbaserade branscher än i mer traditionella branscher (Marr, Gray & Neely, 2003).

---

<sup>1</sup> Trelleborgs AB:s omsättning var för år 1999: 23 345 MSEK, medan motsvarande siffra för Framfab var 351 MSEK. Trelleborgs redovisade tillgångar var 13 893 MSEK, varav immateriella 1 155 MSEK (8 %). Framfab däremot hade enbart 784 MSEK i totala tillgångar, varav 301 MSEK var immateriella (38 %).

Frivilligt lämnad information underlättar alltså för olika intressenter att göra bedömningar av företaget. Den minskar också risken för onödiga fluktuationer och inkorrekta företagsvärderingar som kan göra att banker sätter en för hög risknivå på företaget, som i sin tur ökar kapitalkostnaden. (Mouritsen, Bukh & Marr, 2004)

En alltför omfattande informationsgivning är dock inte alltid att föredra, eftersom den kan förse konkurrenter med känslig information, samt att det finns risk att kostnaderna överstiger nyttan (Rylander, Jacobsen & Roos, 2000; Williams, 2001).

Avslutningsvis tycks företagens intresse av att förse aktieägarna med information ha växt de senaste åren, vilket den kraftiga ökningen av antalet Investor Relations-avdelningar är en indikation på (Adrem, 1999). En hög transparens i årsredovisningen kan förse aktieägarna och andra intressenter med information om företaget som gör att de blir mer villiga att investera i företaget.

## 1.2 Problemdiskussion

Till en av de troligen mest personal- och kunskapsberoende branscherna hör IT-branschen och, mer specifikt, IT-konsultföretagen. Dessa företags främsta tillgång består av personalen och deras kunskap, samt förmågan att omsätta kunskapen i handling. *Humankapitalet* (se 1.5 Begrepp) är i denna bransch av större betydelse än det finansiella kapitalet.

*Det är personalen – både som individer och som ”struktur” [...] – som är den främsta produktionsfaktorn och intäktsgeneratoren i ett kunskapsföretag. Alltså måste kunskapsföretagets årsredovisning ge läsarna en riktig uppfattning om personalens produktionsförmåga, stabilitet, kunskap och vinstpotential.* (Konradgruppen, 1990, s. 13)

Även om det i kunskapsföretag är extra viktigt att det redovisas utförlig personalinformation saknas det, som sagt, ändå lagstadgad upplysningsplikt för en stor del av informationen som är relevant för att intressenter skall kunna bedöma företagets ställning och framtidsutsikter. Mouritsen et al. (2004) skriver i en artikel att den traditionella finansiella rapporteringen inte förser aktieägare med relevant information, vilket försvårar bedömningen av hur de immateriella resurserna skapar värde i framtiden. De menar vidare att den frivilliga redovisningen av *intellektuellt kapital* (se 1.5 Begrepp) har uppkommit för att överbrygga detta gap genom att tillhandahålla information om hur intellektuella resurser skapar framtida värde.

Den traditionella redovisningen kan i själva verket bidra till missvisningar. Exempelvis redovisas utbildning som en kostnad, vilket för årsredovisningsläsaren uppfattas som något negativt om inte ytterligare information ges om posten. Då läsaren själv inte kan ta fram dessa data som döljs bakom siffrorna under exempelvis posten ”personalkostnader” i årsredovisningarna är det nödvändigt att det ges en omfattande och relevant frivillig



information om denna nyckelresurs. Detta för att olika intressenter skall kunna bilda sig en uppfattning om företagets ställning och framtida utveckling. Företag inom IT-konsultbranschen bör därför ha en omfattande frivillig personalredovisning. Men hur ser det då ut i verkligheten? Hur redovisar företagen sin viktigaste resurs?

Bassi och McMurrer (refererad i Arvidsson, 2003) undersökte årsredovisningar från 40 större offentliga organisationer och fann ingen relevant information om humankapital trots att dessa företag uppgav att de ansåg att de anställda var deras viktigaste resurs. Är förhållandet liknande i svenska IT-konsultföretag, eller har dessa insett vikten av att informera kring humankapitalet?

Det har gjorts många undersökningar som berör frivillig redovisning. En slutsats som verkar vara gemensam för undersökningar som avser olika tidsperioder, branscher och länder är att större företag redovisar mer frivillig information än vad mindre företag gör (Cooke, 1989a med flera). Vi vill därför undersöka om företagsstorlek har någon betydelse för omfattningen av den frivilliga personalinformationen som ges i årsredovisningen även för IT-konsultföretag. Företagsstorlek är den första variabeln vi avser att jämföra med mängden personalinformation. Andra undersökningar handlar om hur mängden frivillig information påverkas av företagets ägarstruktur. De empiriska resultaten är blandade och studierna är inte ens eniga om huruvida ett samband existerar. Det är därför intressant att undersöka vad som gäller för IT-konsultföretag i Sverige – finns ett sådant samband här och hur ser det i så fall ut? Den andra variabeln i undersökningen blir således ägarstruktur. En tredje variabel som har undersökts i tidigare studier är sambandet mellan andelen utländska ägare och mängden personalinformation. Inte heller här är resultaten entydiga, vilket gör det spännande att undersöka hur situationen ser ut för våra undersökningsobjekt.

Även om det är rimligt att anta utifrån tidigare undersökningar att IT-konsultföretag faktiskt lämnar en omfattande frivillig personalinformation, saknas dock en närmare beskrivning över exakt hur denna information är utformad. De studier som finns behandlar bredare fält, såsom exempelvis Arvidssons (2003) *Demand and Supply of Information on Tangibles – The Case of Knowledge-Intense Companies* som undersöker information om immateriella tillgångar i allmänhet hos kunskapsintensiva företag i flera olika branscher.

Vi vill därför gå vidare utifrån denna forskning och göra en mer fokuserad studie som undersöker hur IT-konsultföretag redovisar sin personalinformation i årsredovisningarna. Många av de tidigare studierna som berör frivillig redovisning har enbart studerat *ett* år.<sup>2</sup> Arvidsson (2003) som även hon har undersökt enbart ett år, föreslår därför som vidare forskning en studie över tid.

IT-branschen är, som bekant, en bransch som varit utsatt för kraftiga fluktuationer genom åren. År 1999 var det år då aktierna var som högst värderade (Stockholmsbörsens branschindex, årshistorik 1998-2003). Sedan sprack den så kallade "bubblan" och

---

<sup>2</sup> Många uppsatser vid Företagsekonomiska Institutionen i Lund har undersökt frivillig information i årsredovisningar. Av dessa har ett antal behandlat personalredovisning, dock endast avseende årsredovisningar från *ett* år.

aktievärdena rasade. Avsikten är därför att jämföra årsredovisningar från 1999 med de senaste årsredovisningarna från 2003. Skiljer sig den totala mängden redovisning åt mellan de båda åren? Hur skiljer sig innehållet åt mellan åren? Finns det vissa frågor som tycks vara "hetare" ett visst år? Vi avser också att testa de hypoteser som beskrivits tidigare.

### 1.3 Syfte

Uppsatsens syfte är att beskriva och analysera redovisningen av personalinformation som börsnoterade IT-konsultföretag lämnar i sina årsredovisningar, samt att göra en jämförelse av eventuella förändringar som skett mellan år 1999 och 2003.

### 1.4 Frågeställning

Har det skett någon förändring från 1999 till 2003 beträffande *omfattningen* av personalinformationen i årsredovisningar? Hur skiljer sig *typen av* information åt mellan de båda åren?

### 1.5 Begrepp

- **Obligatorisk information**

Till det som reglerar vad som räknas till obligatorisk information hör naturligtvis främst Årsredovisningslagen. Noterade bolag, som denna undersökning handlar om, måste även följa Näringslivets Börskommittés regler och därmed Redovisningsrådets rekommendationer, varför vi räknar även den information som dessa reglerar som obligatorisk. Se bilaga 1 för en redogörelse för vad obligatorisk information innebär angående redovisning av personalen.

- **Frivillig information**

Frivillig information är således den som ges utöver det som regleras genom Årsredovisningslagen, Redovisningsrådets rekommendationer samt Näringslivets Börskommitté.

- **Kapital**

- **Intellektuellt kapital (Kunskapskapital)**

Intellektuellt kapital kallas även kunskapskapital och dessa begrepp har många definitioner. Det kan exempelvis innefatta humankapital, strukturkapital, organisationskapital och kundkapital (Edvinsson & Malone, 1997).

- **Humankapital (Individkapital)**

Med detta menas ”de anställdas individuella personliga och sociala förmåga, erfarenheter, skolkunskaper och andra färdigheter med inriktning utåt mot företagets kunder”. Här ingår även formell utbildning, förvärvade erfarenheter och färdigheter samt förmågan att omsätta det i handling. (Konradgruppen, 1990, s. 15).

Gröjer och Johanson (1984, s. 17) skriver bland annat följande om humankapital:

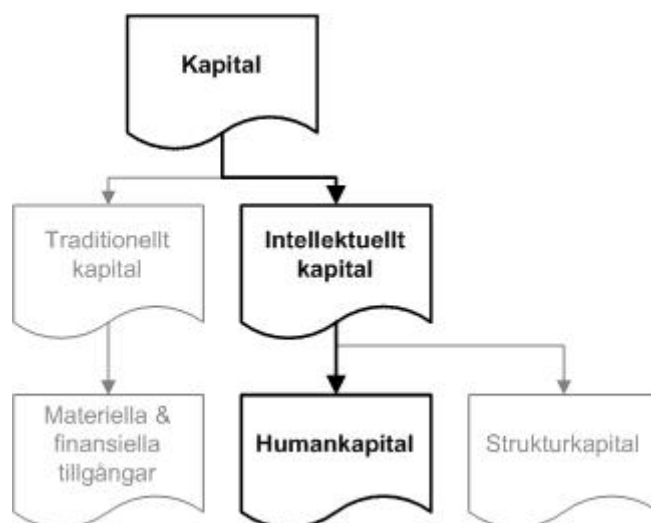
*”[d]en kunskap och förmåga som en människa besitter kan ge upphov till framtida produktion av nyttigheter i form av varor och tjänster. Det samlade värdet av dessa varor och tjänster kan ses som människans värde i ekonomisk mening, som humankapital”.*

Edvinsson och Malone (1997, s. 56) definierar humankapital som: ”[a]ll individuell förmåga, kunskapen, skickligheten och erfarenheten hos företagets personal och ledning”. Här innefattas även organisationens kreativitet och innovationsförmåga. Vi kommer att använda begreppet *humankapital* synonymt med *individkapital*.

- **Strukturkapital**

Strukturkapitalet är bundet till organisationen och består av exempelvis administrativa rutiner, datasystem, nätverk med kunder och andra viktiga personer och organisationer. Dessa fördelar är bundna till organisationen, även om de naturligtvis är utvecklade av individer. (Konradgruppen, 1990)

Eftersom uppsatsen har fokus på personalredovisning, det vill säga humankapital, kommer strukturkapitalet inte närmare att behandlas.



Figur 1 Kapitalstruktur

## 1.6 Disposition



Figur 2 Disposition

## 2 Metod

*Detta kapitel innehåller en beskrivning av hur vi gått tillväga vid undersökningen. Här redogörs också för hur undersökningen har utformats för att uppfylla syftet. Val av år, företag och undersökningsobjekt presenteras i syfte att öka förståelsen för hur dessa val påverkar undersökningen. En närmare beskrivning ges av dokumentstudien och den tillhörande checklisten för att visa hur dessa har använts för att uppfylla syftet. För att läsaren skall kunna bedöma undersökningens kvalitet ingår även avsnitt som behandlar uppsatsens validitet och reliabilitet samt källkritik.*

### 2.1 Metodologiska överväganden

Vi ämnar söka efter generella mönster, snarare än unika karaktäristika för enskilda företag, för att ge en överblick över hur redovisningen är utformad i årsredovisningarna. Då vi avser att göra en statistisk undersökning som omfattar ett större antal företag, lämpar sig den kvantitativa metoden bäst. Denna studie tar sin utgångspunkt i litteraturen och därmed har den en deduktiv ansats. Vidare får uppsatsen en deskriptiv karaktär, då syftet är att beskriva hur personalinformation redovisas i årsredovisningar. Primärdatan är den information som tagits fram från årsredovisningarna (se 2.3.1 Dokumentstudie). Sekundärdatan utgörs av litteratur i form av böcker, artiklar och andra publikationer som är sammanställda i andra sammanhang än för denna uppsats.

### 2.2 Urvalskriterier

Ett antal val har gjorts i denna uppsats och för att öka förståelsen för hur dessa val påverkade undersökningen, kommer dessa att redogöras för.

#### 2.2.1 Val av undersökningsobjekt

Årsredovisningar är mycket användbara informationskällor, eftersom företagsledningen ofta här ger en signal av vad som är viktigt genom olika rapporteringsmekanismer. En årsredovisning ses som ett kommunikationsverktyg som möjliggör förbindelse för företaget och olika externa och interna intressenter (Petty & Guthrie, 2000). Många undersökningar har använt årsredovisningar som den representativa mätningen av publicerad tillgänglig information om intellektuellt kapital (Mouritsen, Larsen & Bukh, 2001b). Årsredovisningar har också den fördelen av att de produceras regelbundet och ger möjlighet till jämförelser av ledningsattityder och policys mellan olika redovisningsperioder (Guthrie, Petty, Yongvanich, Ricceri, 2004). Detta visar att årsredovisningar är ett lämpligt undersökningsobjekt

Det finns en del företag som producerar separata dokument angående intellektuellt kapital (Mouritsen et al., 2001b), men hänsyn har ej tagits till dessa i denna uppsats, då antalet företag som tillhandahåller sådana är relativt få samt, enligt ovanstående argument, menar vi att det i nuläget är årsredovisningen som är den rapport som används av flest aktörer på marknaden vid bedömning av företag.

### 2.2.2 Val av år

Analys av årsredovisningar från 1999 och 2003 har genomförts i denna studie. År 1999 är valt med utgångspunkt i branschens speciella förutsättningar. Det var detta år som förväntningarna på IT-branschen var på topp, vilket avspeglades i aktiekurserna.<sup>3</sup> Årsredovisningarna från 1999 jämfördes med de mest aktuella årsredovisningarna som finns att tillgå, nämligen de från 2003. Detta år var dessutom förväntningarna på IT-branschen ganska låga.

### 2.2.3 Val av företag

Från början hade vi tänkt basera företagsurvalet på den branschindelning som finns hos Stockholmsbörsen (Global Industry classification standard (GICS) for the Stockholmsbörsen Universe of Securities, 2004), och således välja de företag listade under subbranschen *IT Consulting & Other Services*. Då det senare visade sig att detta index enbart hade använts av Stockholmsbörsen sedan 2001, användes istället *Veckans Affärers* branschindelning som i hög grad sammanfaller med GICS. Enligt denna indelning fanns år 2003, 21 stycken IT-konsultföretag och motsvarande siffra för år 1999 var 26.

Det finns många andra stora IT-konsultföretag i Sverige, såsom IBM, Capgemini och EDS, men då dessa inte är börsnoterade ingår de därför inte i denna undersökning.

Vi ville naturligtvis att företagen i undersökningen skulle vara jämförbara på lika villkor när det gällde tillämpning av lagar och rekommendationer. Företaget TietoEnator uppgav i sina årsredovisningar för båda åren att de följer finsk lagstiftning och finska rekommendationer och därför valdes dessa årsredovisningar bort.

En del årsredovisningar var svåra att få tillgång till. En del företag som räknades som IT-konsultföretag år 1999 existerade 2003 på grund av uppköp, konkurser och dylikt. I de fall då det rörde sig om uppköp kontaktades det köpande företaget (under förutsättning att detta existerade) för att fråga om de kunde förse oss med gamla årsredovisningar från det uppköpta företaget. I de fall det inte gick, eller företaget hade gått i konkurs, försökte vi istället beställa fram årsredovisningarna från Universitetsbibliotekets avdelning för okatalogiserat tryck. Med hjälp av denna fick vi tillgång till årsredovisningarna för Adera, Arete och Pronyx för år 1999 som vi inte lyckats finna på något annat sätt. De övriga årsredovisningarna (fem stycken) gick

---

<sup>3</sup> Som en liten jämförelse kan följande siffror ges. År 1999 var branschindex för branschen "informationsteknik" 880, att jämföra med 139 år 2003. Den enda bransch som 1999 hade ett högre index var "telekomoperatörer". År 2003 var "informationsteknik" den bransch som hade lägst index av alla. (Stockholmsbörsens branschindex, årshistorik, 1998-2003)

inte att få fram. I något fall saknades helt enkelt en självständig redovisning för det aktuella året och i andra fall hade lagen om pliktexemplar inte följts, vilket gjort att Universitetsbiblioteket inte fått in det material som de borde. I vissa fall fanns emissionsprospekt och andra publikationer att tillgå där den finansiella årsredovisningen ingick, men som syftet i uppsatsen anger, ligger vårt intresse i att undersöka själva årsredovisningen som den ser ut i sin helhet. Därmed valdes de företag där denna inte fanns att tillgå bort. Slutligen utgår alltså följande sju årsredovisningar: Connecta 1999, Guide 1999, Entra 1999, MSC Konsult 1999, Dimension 2003 samt TietoEnator 1999 och 2003. Totalt har således 19 årsredovisningar från 2003 och 21 från 1999, totalt 40 stycken undersökts.

På grund av uppköp, konkurser med mera sammanfaller inte undersökningsföretagen från de båda åren helt. Inte heller antalet är exakt det samma. Eftersom vi vill undersöka hur det ser ut just i IT-konsultbranschen ser vi dock inte detta som ett problem, eftersom de företag som tillhörde branschen år 1999 respektive 2003 har undersökts. De 40 årsredovisningarna kommer från totalt 27 olika företag, varav 14 endast förekommer det ena året och således förekommer 13 de båda åren. (Se bilaga 2 för en lista på de företag som är med i undersökningen.)

Urvalet av företag kan tyckas litet i absoluta tal. Men då studien avser IT-konsultföretag noterade på Stockholmsbörsen under åren 1999 och 2003 och samtliga sådana har undersökts (med ovan nämnda sju undantag), får ändå antalet årsredovisningar bedömas som tillfredsställande då enbart en relativt liten andel har utgått (fem stycken). Vidare har samtliga av de tillgängliga årsredovisningarna som ingår i populationen analyserats.

## 2.3 Praktiskt tillvägagångssätt

Vi började uppsatsarbetet med att söka efter relevant litteratur i olika tidskrifter i sökverktyget ELIN@Lund. Bland de tidskrifter i vilka vi fann lämpliga forskningsartiklar kan nämnas *Accounting, Auditing & Accountability, Journal of Intellectual Capital, Accounting Horizons* samt *Measuring Business Excellence*. Sökord som användes var exempelvis: intellectual capital, voluntary disclosure, human capital, annual reports, employees.

Efter att ämne valts, rekviderades gamla uppsatser från Företagsekonomiska Institutionen för att kontrollera att ämnet inte sammanföll med redan skrivna uppsatser. När syftet fastställdes började vi med att ladda ner de aktuella företagens årsredovisningar från respektive företags hemsida alternativt beställa tryckt exemplar direkt från företagen (se 2.2.3 Val av företag för en närmare genomgång).

### 2.3.1 Dokumentstudie

Dokument, i vårt fall årsredovisningar, kan användas för att utföra innehållsanalyser och kan kodas och databehandlas. Kodningen innebär att det skapas bearbetningsbara data som

omsätts till siffror som kan fungera som jämförelseunderlag. Den första fasen är att faktiskt gå igenom dokumenten och göra noggranna problem- och begreppsbeskrivningar. Målet är att finna likheter och skillnader. (Svenning, 1999)

Innehållsanalyser av årsredovisningar har använts och blivit ansedda som empiriskt valida när det gäller undersökningar om redovisning av social- och miljöinformation (Guthrie & Parker, 1990). De torde därmed även kunna användas vid undersökningar som berör redovisning av annan information, såsom i vårt fall personalinformation. Vidare menar Guthrie och Parker att innehållsanalyser innebär kodning av kvalitativ och kvantitativ information till fördefinierade kategorier för att hitta mönster i presentationen och redovisningen av information. Innehållsanalyser möjliggör analyser av publicerad information på ett systematiskt, objektivt och tillförlitligt sätt (Guthrie & Parker, 1990).

### 2.3.2 Checklista

Enligt Adrem (1999) visar tidigare undersökningar att en checklista är ett användbart verktyg för att kvantifiera nivån av frivillig redovisning (Guthrie et al., 2004; Marston & Shrides, 1991). Detta verktyg har använts av en rad forskare och består av en summering av ett antal parametrar baserade på en fördefinierad lista. Checklistan är ett redskap som används i denna undersökning för att undersöka *omfattningen* av personalinformation som lämnas, samt för att kunna se *vilken typ* av information som redovisas.

Även Adrem (1999) har använt en checklista. Denna är till stor del influerad av Swedish Society of Financial Analysts' rekommendationer, samt punkterna på den checklista som Meek, Roberts och Gray (1995) använder sig av. Adrem har i sin checklista valt att studera frivillig information i största allmänhet och av checklistans totalt 141 punkter, berör därför enbart 14 av dessa personalinformation.

Vi har valt att konstruera en egen checklista som är speciellt anpassad till denna studie, detta för att den skall kunna mäta just det vi är intresserade av. Vi skulle naturligtvis ha kunnat använda oss av en redan existerande checklista, men detta alternativ valdes bort då vi bedömde att validiteten skulle minska om checklistan inte tog hänsyn till den specifika kontexten. Det är dessutom mycket vanligt att de checklistor som används vid innehållsanalyser har konstruerats just för den aktuella undersökningen (Marston & Shrides 1991). Checklistan i sig innehåller alltid ett visst mått av subjektivitet och "den ultimata checklistan" existerar inte. Utformningsmöjligheterna är näst intill oändliga.

Genom att använda oss av både lagstiftning, litteratur, aktuell debatt samt det som företagen faktiskt redovisar inom området har vi försökt optimera möjligheten att checklistan blir ett effektivt verktyg som på ett rättvist sätt mäter personalredovisningen. Under 2.3.2.1 kommer att redogöras för hur checklistan har byggts upp och i kapitel 3 Litteraturgenomgång kommer vi systematiskt att gå igenom den litteratur ifrån vilken vi utgått vid utformningen av de punkter som ingår i checklistan. I kapitel 4 kommer en närmare beskrivning av motiv till val av punkterna i checklistan.



Adrem (1999) förespråkar en checklista vars punkter endast kan klassificeras som 1 eller 0, det vill säga en ovägd poängsättning. Litteraturen om frivillig informationsgivning har, enligt honom, starkt kritiserat den vägda formen av betygsättning där punkterna poängsätts utifrån en vidare skala (till exempel 1-5). En viktig kritik mot denna vägda poängsättning är att den är utsatt för en hög grad av subjektiv bedömning. Speciellt när det, som i vårt fall, rör sig om en relativt omfattande checklista är en ovägd poängsättning att föredra, eftersom den sannolikt ger färre mätfel (Adrem, 1999). En ovägd checklista har dock den nackdelen att den inte automatiskt tar hänsyn till kvaliteten hos den information som undersöks. För att minska felkällorna avseende kvaliteten på informationen skulle en vägd checklista kunna användas, men som beskrivits ovan har en sådana flera nackdelar. Det har dessutom visat sig att de ger ett mycket liknande resultat (Chow & Wong-Boren, 1987).

### 2.3.2.1 Checklistans utformning

Checklistan innehåller totalt 33 punkter. Fem av dessa berör lagstadgad information. Den resterade delen, 27 punkter, behandlar den frivilliga informationen som lämnas om personalen. Dessa punkter är till stor del hämtade från litteraturen och den tidigare forskningen och är inspirerade av såväl tidigare undersökningars checklistor som olika författares förslag till hur företag borde redovisa sin personal. Den aktuella debatten har gett upphov till några av frågorna. En inledande genomgång där sex årsredovisningar studerades ledde till ytterligare andra frågor.

Den inledande genomgången syftade till att få en uppfattning om vilken slags information angående personalen som företagen faktiskt lämnar. Årsredovisningarna lästes igenom och all information som berörde personalen markerades. Utifrån denna information utformades sedan en del av checklistans punkter. Anledningen till att denna genomgång gjordes, var att vi inte ville att checklistan enbart skulle innehålla frågor som var kopplade till vad lagar, rekommendationer och tidigare litteratur behandlat. Detta eftersom flera viktiga typer av den personalinformation som företagen *faktiskt* redovisar hade kunnat förbises. Genom den inledande genomgången hoppades vi alltså kunna göra företagens ”betyg” mer rättvisa, eftersom även frivillig information som företagen själva tagit initiativ till inkluderades.

Efter sammanställningen av den preliminära checklistan gjordes en förstudie, där checklistan testades på sex årsredovisningar (som inte ingått i den första genomgången). Med detta ville vi försäkra oss om att checklistan fungerade i praktiken, att punkterna var tydligt formulerade och att de inte tog för lång tid att gå igenom, då detta antogs vara en kritisk framgångsfaktor i undersökningen. Efter denna genomgång ströks ett fåtal punkter som bedömdes ge en orättvis bild.

Den obligatoriska informationen är, som tidigare nämnts (se 1.5 Begrepp), reglerad av både lagar och rekommendationer. Då rekommendationerna inte tillför några nya krav utöver de lagstadgade, utan enbart förtydligar dessa, har checklistans avsnitt med obligatorisk information grundats endast på lagarna.

Vissa av de lagstadgade kraven har uteslutits från checklistan, då inte samtliga företag uppfyllde rekvisiten. Exempelvis kräver Årsredovisningslagens 5 kap. 18 § uppgift om medelantal anställda per land. Då inte alla företag i undersökningen har dotterföretag, filialer eller liknande utomlands ingår inte punkter av denna typ i checklistan. Lagstadgade uppgifter om sjukfrånvaro samt om könsfördelning bland ledande befattningshavare tillkom 2002 respektive 2003, vilket innebär att företagen inte var tvungna att lämna dessa uppgifter i årsredovisningarna för år 1999. Därför uteslöts även dessa två punkter från checklistan eftersom checklistan skulle vara likadan för båda åren, vilket möjliggör en rättvis jämförelse. Då vi med bakgrund av den allmänna debatten ändå fann dessa sistnämnda punkter intressanta, undersöktes de separat.

Vidare innehåller checklistan naturligtvis inte samtliga punkter som den tidigare forskningen och litteraturen går igenom, då detta skulle vara ogenomförbart med hänsyn till uppsatsens omfattning. Checklistan kan således sägas bestå av ett koncentrat av de punkter som tas upp. De punkter som vi ej funnit vara relevanta med hänsyn till syftet har utelämnats.

Många tidigare undersökningar som har använt checklistor redovisar endast checklistans punkter, utan att någon motivering ges till varför just de aktuella punkterna har valts. Då checklistans innehåll är avgörande för undersökningens resultat anser vi att det är viktigt att detta tydliggörs för läsaren. Som nämnts tidigare kommer checklistans punkter att motiveras i kapitel 4, detta för att förtydliga hur urvalet av frågor har skett, samt visa på kopplingen till de teorier som presenteras i nästföljande kapitel 3.

### 2.3.2.2 Sammanställning och analys av checklistans data

Informationen från analysen av årsredovisningarna kodades till siffror och lades in i ett kodningsblad i Microsoft Excel. Punkterna utformades som frågor som kunde besvaras med ”ja” eller ”nej”, vilka kodades om till siffrorna 1 respektive 0. Varje företags årsredovisning fick på så sätt en sammanlagd poängsumma. De företag som fick en hög poängsumma hade således mycket personalinformation i sin årsredovisning, vilket utifrån inledande resonemang är att betrakta som positivt.

Innehållsanalyser ställs vanligen mot olika variabler för att kunna påvisa samband. Checklistans poängsummor ställdes mot variablerna *företagets storlek*, *ägarstruktur* samt *andel utländska ägare*. Motiveringen till dessa variabler återfinns i kapitel 3 där tidigare forskningsresultat och diskussioner kring valet av de olika variablerna presenteras. Utifrån dessa variabler konstruerades tre hypoteser som hjälpte oss att uppfylla syftet.

Sambandet mellan två kvantitativa variabler kan beräknas med *Pearsons r* (även kallad *produktmomentkorrelationskoefficienten* eller kort och gott *r*) som används för att statistiskt mäta styrkan i sambandet (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2003). I vårt fall är den beroende variabeln checklistans poängsummor. De oberoende variablerna är företagsstorlek, ägarstruktur respektive andel utländska ägare. En bivariat regressionsanalys gjordes, vilket innebär att den beroende variabeln jämförs med var och en av de oberoende variablerna, var för sig.

För att undersöka korrelationer beräknades först  $r$  med hjälp av statistikprogrammet SPSS, vilket gav oss information om hur starkt sambandet var mellan variablerna. Pearsons  $r$  kan vara ett tal mellan 0 och +1 (eller 0 och -1). Ju starkare samband, desto mer närmar sig  $r$  +1 (eller -1). Ett högt positivt värde visar alltså på ett starkt positivt samband, medan ett värde som ligger nära -1 däremot tyder på ett starkt negativt samband. Saknas samband blir  $r = 0$ . (Djurfeldt et al., 2003)

Om Pearsons  $r$  kvadreras fås  $R^2$  som används för att göra prediktioner. Om exempelvis företagsstorleken är känd, förutsatt att det finns ett samband, kan den troliga mängden personalinformation förutsägas.  $R^2$  antar ett värde mellan 0 och 1. Talet anger den andel av den totala variationen hos personalinformation som kan förklaras med hjälp av exempelvis företagsstorleken, resten beror på andra faktorer. Om  $R^2 = 1$  kan hela variationen förklaras utifrån den aktuella variabeln, men om  $R^2 = 0$  kan variationen däremot överhuvudtaget inte förklaras utifrån densamma. (Djurfeldt et al., 2003)

Tolkningen av resultaten från empirin kan ha påverkat utfallet av analysen beroende på vår egen förståelse, uppfattningar och synpunkter. Tolkning av empiriskt material är en subjektiv bedömning och med detta i åtanke var vi mycket noga med att ha en så öppen inställning som möjligt när analysen genomfördes. Vid oklarheter diskuterade och analyserade vi olika tolkningsförslag.

## 2.4 Validitet

Giltigheten, eller validiteten, är beroende av vad som mäts. Eriksson och Wiedersheim-Paul (1997, s. 38) definierar validitet som: "...mätinstrumentets förmåga att mäta det som man avser att det ska mäta." Med inre validitet avses överensstämmelsen mellan begrepp och de mätbara definitionerna av dem. Yttre validitet har att göra med överensstämmelsen mellan det mätvärde som fås vid användning av en mätbar definition och verkligheten.

För att få en hög validitet var det viktigt att checklistepunkterna hade en tydlig koppling till de teorier som vi avsåg att använda. Genom att i samband med konstruktionen av checklisten välja ut punkter och variabler från väletablerad litteratur och klart definiera dessa utifrån denna undersökning ökade validiteten.

En svaghet hos den ovägda checklisten är att kvaliteten på den lämnade informationen inte bedöms, det vill säga det framgår inte hur tydlig, lättfattlig eller väl underbyggd informationen är. I denna studie är dock huvudsyftet att visa på omfattning och typ av information.

Efter att redan ha påbörjat empiriinsamlingen upptäcktes att checklisten möjligtvis borde ha innehållit en punkt angående hur personalen kan kombinera arbete med ett familjeliv/aktivt föräldraskap/fritidsysselsättningar. Många företag redovisade detta utan att det avspeglas i poängsättningen, vilket kan ge en något lägre validitet. Det rör sig dock inte om någon markant påverkan eftersom checklisten ändå omfattar 33 punkter.

## 2.5 Reliabilitet

I uppsatsen avses att göras en dokumentstudie som består av kvantitativa data. Kvantitativa data ger svar på frågan ”hur många” och samtidigt eftersöks mönster som gör att undersökningen går att generalisera. En kvantitativ studie strävar efter reliabilitet, det vill säga att resultaten skall vara tillförlitliga. (Eriksson & Wiedersheim-Paul, 1997)

Hög reliabilitet fås om olika och oberoende mätningar av ett och samma fenomen ger samma eller ungefärligen samma resultat (Holme & Solvang, 1991). Ett mätinstrument, exempelvis en checklista, ska ge tillförlitliga och stabila utslag. Då checklistan fungerar som en enkät med klart definierbara punkter som antingen kan vara uppfyllda eller ej, undviks de problem som kan uppkomma vid exempelvis en intervjusituation, då respondenterna kan ha egna definitioner på exempelvis mängd- tids- och andra måttangivelser. Vi har därför försökt att formulera punkterna entydigt så att inte subjektiva tolkningar skall behöva uppstå. I vissa fall är det dock omöjligt att förhindra att ett visst mått av subjektivitet uppstår.

Vid kodning och inläsning av data från årsredovisningarna har vi genomgående varit noggranna och omsorgsfulla i vårt arbete. Vid minsta frågetecken angående om en årsredovisning verkligen innehåller en viss punkt har vi låtit den andra personen gå igenom hela årsredovisningen för att säkerställa att inga felaktigheter i tolkningen har uppstått.

En svaghet med att basera delar av checklistans punkter på en genomgång (sex årsredovisningar) och en förstudie (sex andra årsredovisningar) är att de företag som studerats i dessa möjligtvis kan riskera att statistiskt sett få något högre poängsummor än genomsnittet. Då många av de frågor som framkom i dessa förundersökningar samtidigt återfinns i litteraturen (och det därmed kan antas att flera företag delvis grundar sin redovisning på denna) minskar dock risken något.

## 2.6 Källkritik

Informationsteknologins snabba utveckling och IT-branschens kraftiga fluktuationer vid millenniumskiftet gör att litteraturen som behandlar intellektuellt kapital och kunskapsintensiva branscher är väldigt präglad av den tidsanda som rådde vid dess tillkomsttid. Vissa företeelser som beskrivs har hunnit bli inaktuella och måste därför tolkas med hänsyn till dess kontext.

Konradgruppens arbete från 1990 är förhållandevis gammalt vilket givetvis inte är en fördel, men det faktum att deras arbete varit en viktig del av utvecklingen av personalredovisning samt att det tar tid för företagen att implementera nya förslag, gör att den relativt höga åldern ändå kan rättfärdigas.

## 2.7 Sammanfattning av metod

Vi har genomfört en kvantitativ dokumentstudie utifrån 21 stycken årsredovisningar från 1999 och 19 stycken årsredovisningar från 2003, avseende företag i IT-konsultbranschen som är noterade på Stockholmsbörsen. Med hjälp av en checklista har *omfattningen* och *typen* av personalinformation som redovisas analyserats. Användandet av programmen Excel och SPSS har underlättat sammanställningen och analysen av det insamlade materialet.

## 3 Litteraturgenomgång

*Detta kapitel innehåller en genomgång av den litteratur som använts för att kunna analysera det empiriska materialet. Kapitlet inleds med en historisk överblick av hur olika faktorer har påverkat redovisningens utveckling, följt av en diskussion om personalekonomi och redovisning av humankapital. Därefter följer ett avsnitt som presenterar tidigare undersökningar för att visa den kontext som denna studie placerar sig i. Detta avsnitt utmynnar i tre hypoteser. Även litteratur som behandlar personalredovisning i praktiken refereras för att bilda en förförståelse för valet av checklistepunkter. Sist återfinns ett etikavsnitt som syftar till att sätta in ämnet i ett vidare perspektiv.*

### 3.1 Historik

Den historiska utvecklingen är viktig för att förstå uppkomsten av ramverken för regleringen av redovisningen, eftersom det är i historien vi finner anledningen till hur institutionella åtgärder formats (Willmott, Puxty, Robson, Cooper & Lowe, 1992).

Jönsson (1991) skriver om olika ytterligheter beträffande vem som har störst inflytande i samhället. Beroende på vem som har makten förändras förutsättningarna för hur redovisningen är utformad. Han beskriver även hur makten över kapitalet förskjutits över tiden. En stark stat ger en liten öppenhet då intresset för privat investering är mindre. Om staten däremot är svag och kapitalmarknaden är stark ger detta en starkare drivkraft för större öppenhet. (Jönsson, 1991)

Den historiska utvecklingen i Sverige är därför viktig att känna till. Den första lag som reglerade företagsbildning, möten för aktieägare, redovisning och revision kom 1848 där ett framträdande mål var att skydda investeraren. En marknad för revisorer hade således blivit etablerad. En revidering av denna lag kom redan 1910 och kommittén fastslog då tre motiv: 1) skydda allmänheten från osunda samgåenden, 2) skydda aktieägare mot att styrelsen missbrukar sin position eller annan inkompetent styrning av företaget, samt 3) ge minoritetsägare bättre rättigheter. Därför behövdes striktare regler för revision. (Jönsson, 1991)

Föreningen för Auktoriserade Revisorer (FAR)<sup>4</sup> tog 1923 rollen att formellt rekommendera redovisningsmetoder till sina medlemmar. FAR har länge varit en mycket framgångsrik lobbyist och en mästare på att få tillträde till nätverk där den kan ha inflytande (Willmott et al., 1992). Efter finanskrisen på 1920-talet och Kreugerkraschen 1932 hade allmänhetens intresse för aktieplaceringar minskat radikalt och fondbörsens ställning försvagades (NE).

---

<sup>4</sup> På FARs initiativ inrättades Redovisningsrådet den 1 juli 1989, och enligt en överenskommelse upphörde FAR då med att utfärda nya rekommendationer. (FARs Samlingsvolym, 2004)

Börsomsättningen förblev låg under flera decennier och aktiemarknadens betydelse för företagets riskkapitalförsörjning avtog (NE).

Andra förändringar som utmärkte finanskrisen under 1930-talet var att redovisningsprofessionen fick en möjlighet att etablera sig, dock var den inte stor nog att ensam ta ansvaret för upprättande av redovisningsregler. Näringslivet försvagades, en arbetarrörelse tog fart och socialdemokraterna byggde upp den offentliga sektorn. Staten var vid denna tid mycket stark och uppmuntrade inte ett privat företagande. Det individuella investerandet var fortfarande litet och det fanns därför inga starka krav på en omfattande offentlig redovisning. Staten fick den redovisningsinformation som var nödvändig ur skatteberäkningshänseende, men informationen var inte tillgänglig för utomstående. (Jönsson, 1991)

Brytpunkten kom kring andra världskriget då Sverige började se åt den anglosaxiska världen för mer kommersiella modeller att följa. Det var dock inte förrän under det sena 1960-talet som kapitalmarknaden var stark nog att kräva redovisning av ekonomisk information till investerare. 1970-talet medförde både industriell demokrati samt finanskris för staten. 1976 startades Bokföringsnämnden (BFN) av staten som den skulle vara "statens expert för att etablera, koordinera och godkänna god redovisningspraxis" eftersom det ansågs olämpligt att FAR satte standarder när de själva var en part i sammanhanget. (Willmott et al., 1992, s. 45).

Under 1980-talet skedde en internationalisering av industrin och en ökad tillgång på investeringskapital (Jönsson, 1991). Därefter kom 1990-talets finanskris. Näringslivet försvagades, de rörliga räntorna låg på 500 % och det skedde en stor skattereform. Staten kunde inte längre finansiera välfärdsstaten vilket ledde till fler marknadslösningar. Denna utveckling medförde ett större krav på medborgarnas eget sparande som exempelvis yttrade sig i aktiesparande och pensionsfonder. I samband med detta var företagen därför tvungna att skapa och behålla medborgarnas förtroende, vilket kan ske med ökad öppenhet i den externa redovisningen och övrig frivilligt lämnad information.

### 3.2 Personalekonomi

En medvetenhet och diskussion kring personalekonomi och humankapital har i varierande former funnits länge. Det var dock först under 1960-talet som utvecklingen av personalekonomiska beräkningar tog ordentlig fart med inspiration från nationalekonomin, sociologin, företagsekonomi och arbetspsykologin (Gröjer & Johanson 1996). Det är även under denna tid som forskare började undersöka och förklara skillnader i omfattningen av information som redovisas i företagens årsredovisningar (Guthrie et al., 2004).

Forskning angående mätning och rapportering som fokuserade specifikt på området intellektuellt kapital kom igång först under 1990-talet och intresset låg framför allt i att öka kunskapen om värdet av immateriella tillgångar inom organisationer. Utvecklingen av ramverk och riktlinjer för att mäta intellektuellt kapital började ta fart trots att de inte utvecklades i enlighet med några redovisningsprinciper. (Marr et al., 2003)

Utvecklingen i Sverige skiljer sig enligt Gröjer och Johanson (1996) delvis från den internationella, då man i Sverige främst har haft den praktiska användbarheten som drivkraft. Riksdagen tog 1991 ett principbeslut om att lagstiftning om personalekonomisk redovisning borde införas. Ett lagstiftningsförslag (Ds 1991) utformades, men detta antogs aldrig enligt SOU 1996:157 s. 149. Trots detta använder åtskilliga företag olika typer av personalekonomisk redovisning. (Gröjer & Johanson, 1996)

Ett genombrott kom 1995 när Skandia som första företag i världen till sin årsredovisning gav ut ett supplement angående det intellektuella kapitalet (Edvinsson & Malone, 1997). Fler företag följde snart efter och enligt Edvinsson och Malone (1997, s. 38) ”utgör det intellektuella kapitalet en idé vilkens tid har kommit”.

Företag verkade dessutom vara alltmer måna om att skapa goda relationer med investerare. Adrem (1999) undersökte hur förändringar på aktiemarknaden påverkar hur mycket frivillig information som redovisas. Hans undersökning rör 1990-talets utveckling. Han redogör för fyra större förändringarna som alla har påverkat premisserna för frivillig informationsgivning:

- Ökning av tillgång på riskkapital
- Avreglering av den svenska aktiemarknaden och ökning av utländska ägare
- Förändringar i andel institutionellt respektive privat ägande
- Ökning av antal aktieanalytiker (Swedish Financial Analyst Society)

Alla dessa faktorer har bidragit till att företagens intresse i att ha goda relationer med investerarna har ökat.

Intressenter har rätt att bli försedda med information angående företagens innehavanden. När företagen fattar beslut som rör den frivilligt lämnade informationen bör de därför ta hänsyn till alla intressentgrupper. Den mest betydelsefulla gruppen är dock deltagarna på aktiemarknaden, eftersom de har inflytande på aktiepriser och kapitalkostnad. Adrem (1999) menar att det har skett en gradvis förändring i fokus från ett intressentperspektiv till ett aktieägarperspektiv. (Adrem, 1999)

Den ökade informationsasymmetrin har ökat riskerna för olika typer av opportunistiska beteenden hos företagsledningen gentemot deras primära finansiärer. Detta har skapat systematiska fel i informationen som lämnas till marknaden vilket har lett till problem med värdering av företag med mycket immateriella tillgångar, såsom skedde under IT-bubblan 1997-2000 och under den följande nedgången på aktiemarknaden 2002. I en del fall har opportunistiska företagsledare utnyttjat denna fördjupade informationsasymmetri för sin egen vinnings skull, för att dölja överambitiösa eller bedrägliga beteenden såsom manipulation av redovisning, företagsuppköp och felaktiga sammangående. (Holland, 2003)

Många företag har ändå försökt överbrygga denna informationsasymmetri genom att frivilligt redovisa information om intellektuellt kapital (Adrem, 1999). En strävan efter mer öppen



redovisning av intellektuellt kapital har sin grund i att företagen har insett att värdet på intellektuellt kapital är viktigt att känna till vid värdering av företagen på börsen. Värderingen är dock problematisk eftersom det är svårt att mäta kostnaderna för intellektuellt kapital och att allokera juridiska rättigheter samt de fördelar som förknippas med det. Även om många företag insett att immateriella tillgångar har blivit en stor konkurrensfördel undviker dock många att redovisa känslig information utöver den lagstadgade för att inte avslöja för mycket för konkurrenterna. (Holland, 2003)

### 3.3 Tidigare forskning

Det finns en rad undersökningar som rör frivillig redovisning i allmänhet i årsredovisningar. Cooke (1989c) har gjort en utförlig analys av hur svenska företag redovisar frivillig information. Denna grundar sig på årsredovisningar från 1985 och undersöker relationen mellan den frivilliga informationen och parametrar såsom storlek, relation till moderföretaget och bransch. Han använde en ovägd checklista innehållande 224 punkter indelade i frivillig och social information. Resultatet blev att noterade företag lämnar mer frivillig information än onoterade. Vidare fann han att företag som är noterade i utlandet lämnar mer frivillig information än de som bara är noterade i Sverige (eller de som är onoterade) och stora företag lämnar mer frivillig information än små. (Cooke, 1989c)

Annan forskning har inriktat sina undersökningar till att gälla intellektuellt kapital. Petty och Guthrie (2000) undersökte de 20 största företagen i Australien genom att göra en innehållsanalys av deras årsredovisningar i ett försök att förstå omfattningen av redovisningen av intellektuellt kapital. De använde ett ramverk utvecklat av Sveiby (1997) (refererad i Petty & Guthrie) som kategoriserar immateriella tillgångar till om de kan relateras till ett företags interna eller externa struktur alternativt personalkompetens. Genom att använda detta ramverk fann de att nyckelkomponenterna hos intellektuellt kapital förstods dåligt, var otillräckligt identifierade samt redovisades på ett inkonsekvent sätt.

I sin doktorsavhandling använde Arvidsson (2003) en checklista för att undersöka förekomsten av immateriella tillgångar i informationsflödet i värderingen av kunskapsintensiva företag. Fokus var på branscherna läkemedel, bioteknik samt hälsovårdsutrustning. Avhandlingen har sin teoretiska bas i principal-agentproblematiken gällande informationsflödet mellan företagsledningen, finansanalytiker samt investerare. 28 punkter i checklistan behandlade humankapital och i medeltal redovisade företagen 41,5 % av dessa punkter i sina årsredovisningar år 1999. Hypotesen att omfattningen av redovisning av immateriella tillgångar hade ett samband med företagsstorlek, blev bekräftad i undersökningen. Även hypotesen att svenska företag redovisade mer information än andra nordiska företag bekräftades i regressionsanalysen. (Arvidsson, 2003)

Studier med inriktning på humankapital har bland andra Olsson (2001) utfört. Hon undersökte årsredovisningar från 18 av de största svenska företagen på den svenska börsen. Olsson utvecklade en lista på fem parametrar för att förvissa sig om nivån på redovisningen av humankapital. Studien fann att inget av företagen använde mer än sju procent av utrymmet för

att leverera information om humankapital i sina årsredovisningar. Vidare fastslog Olsson att informationen var bristfällig både gällande kvalitet och omfattning.

### 3.4 Hypoteser

Som nämnts i kapitel 2 kommer här att presenteras en rad ofta förekommande variabler som använts i andra studier liknande denna. I samband med varje variabel presenteras en hypotes som vi avser att bekräfta eller förkasta.

#### 3.4.1 Företagets storlek

Många argument har framförts gällande varför just företagsstorlek är positivt relaterat till graden av informationsgivning. När det gäller tester angående omfattningen av informationsgivning är just företagets storlek den mest frekvent använda variabeln. (Arvidsson, 2003)

Den mest använda teorin vid hypoteser kring företagsstorlek är agentteorin. Den underliggande uppfattningen är att agentkostnader ökar med företagets storlek och att mer omfattande redovisning är ett sätt att reducera informationsasymmetrin mellan företagsledningen och aktieägarna, vilket gör att agentkostnaderna minskar (Marston & Shrives, 1991). Cooke (1989b) utvecklar detta vidare och menar att större företag har mer komplexa strukturer, det vill säga ett större antal divisioner med mera, och att detta förklarar varför det är mer sannolikt att de har en omfattande redovisning av information. Företag med komplexa strukturer har alltså helt enkelt mer information att redovisa (Arvidsson, 2003).

Eftersom företagsledningen troligtvis har svagare kontakt med sina ägare om dessa är många till antalet, blir informationsasymmetrin vanligtvis högre i stora företag. Därför är behovet av en utförlig information i årsredovisningen större i stora företag. Större företag har mer komplexa företagsstrukturer och är mer svåröverblickbara, och redovisar därför mer frivillig information för att minska informationsasymmetrin. (Cooke, 1989b)

En rad tidigare studier indikerar också att det finns ett positivt samband mellan företagsstorlek och grad av redovisning av frivillig information (bland annat Arvidsson, 2003; Cooke 1989c; Hossain et al., 1995 (refererad i Adrem, 1999); Meek et al., 1995; Raffournier, 1995).

<i>Hypotes 1: Större företag redovisar mer personalinformation</i>
--

Vi grundar liksom Adrem (1999) och Arvidsson (2003) operationaliseringen av företagsstorlek på *total nettoomsättning*.

### 3.4.2 Ägarstruktur

Företag med ett spritt ägarskap är mer utsatt för intressekonflikter än företag med ett samlat ägande (Adrem, 1999). Frivillig redovisning är ett verktyg som företagsledningen kan använda för att öka ägarnas inblick i verksamheten. Därför indikerar agentteorin att det finns ett negativt samband mellan antalet stora ägare och graden av frivillig redovisning. Hossain, Tan och Adams (1994) och McKinnon och Dalimunthe (1993) (refererade i Adrem, 1999) fann ett signifikant samband mellan spritt ägande och personalinformation, medan det hos Raffournier (1995) och Crasswell och Taylor (1992) (refererad i Adrem, 1999) visade sig vara insignifikant. Adrem själv fann ett svagt samband mellan de två parametrarna.

Operationaliseringen här innebär att låga tal indikerar en större spridning i ägarskapet, det vill säga att ju mindre andel röster hos de 25 största ägarna, desto mer information. Detta innebär att ett negativt samband söks. Med anledning av detta blir hypotesen att:

*Hypotes 2:* Företag med ett färre antal stora ägare redovisar mer personalinformation

Ägarstrukturen har operationaliserats utifrån den procentuella andelen av det sammanlagda antalet röster hos de 25 största ägarna (i förhållande till totalt antal röster). Informationen har hämtats ifrån den årliga publikationen *Ägarna och Makten* (Fristedt & Sundqvist, 2004; Sundin & Sundqvist, 2000).

### 3.4.3 Utländska ägare

Den ökade globaliseringen leder till att antalet utländska ägare ökar. Företagen ställs därför inte bara inför hemmamarknadens krav, utan även inför ytterligare krav från utländska ägare. Detta kan leda till att företagen inkluderar allt mer frivillig information. (Adrem, 1999)

Raffournier (1995) fann ett tydligt positivt samband mellan multinationalitet och graden av frivillig information i årsredovisningar hos ett antal schweiziska företag. Meek et al. (1995) fann ett svagt positivt samband mellan multinationalitet och grad av frivillig finansiell information inkluderad i årsredovisningar, men ett svagt negativt samband mellan multinationalitet och graden av frivillig icke-finansiell information i årsredovisningar. Detta indikerar att sambandet mellan multinationalitet och informationsgivning varierar beroende på vilken typ av information det rör sig om (Adrem, 1999).

Då undersökningarna inte är eniga är det svårt att förutse ett troligt resultat för IT-konsultbranschen i Sverige. Eftersom ovanstående undersökningar och den teoretiska diskussionen tyder på att andelen utländska ägare har betydelse för omfattningen av den lämnade informationen, men är oeniga om sambandet är positivt eller negativt, har följande hypotes ställts upp:

*Hypotes 3:* Det finns ett samband mellan andel utländska ägare och omfattningen av informationen som redovisas.

Vi har operationaliserat andelen utländska ägare utifrån den procentuella andelen röster hos utländska ägare (i förhållande till totalt antal röster). Informationen har hämtats ifrån den årliga publikationen *Ägarna och Makten* (Fristedt & Sundqvist, 2004; Sundin & Sundqvist, 2000).

### 3.5 Personalredovisning i praktiken

Den litteratur som refereras till ovan är huvudsakligen akademisk forskning som syftar till att beskriva och förklara hur företagen redovisar frivillig information.

Det finns även en annan huvudtyp av litteratur som snarare är konkreta redovisningsförslag som riktar sig direkt till företag. Denna litteratur och antalet ramverk för mätning av intellektuellt kapital ökar ständigt då forskare håller på att utveckla mätinstrument för att förbättra redovisningen (Marr et al., 2003).

Den mest omfattande erfarenheten kring intellektuellt kapital återfinns förmodligen i Danmark. 1998 initierade *Danish Agency for Development of Trade and Industry* i samarbete med forskare och 17 danska företag ett projekt där alla företag publicerade årliga rapporter på intellektuellt kapital. Målet var att utveckla riktlinjer för utvecklingen och publiceringen av rapporter på intellektuellt kapital. Riktlinjerna publicerades år 2000 och år 2002 hade ungefär 100 danska organisationer och företag (inklusive stora börsnoterade företag) börjat använda dem. (Mouritsen, Larsen & Bukh, 2001a)

Eftersom denna uppsats undersöker företag på den svenska börsen (och som följer svensk lagstiftning och redovisningspraxis) har vi dock valt att utgå ifrån tre av de mest spridda svenska arbetena, nämligen de från Arbetsgruppen Konrads (även benämnd Konradgruppen) *Den osynliga balansräkningen* (1990), Gröjer och Johansons *Personalekonomisk redovisning och kalkylering* (1996) samt Edvinsson och Malones *Det intellektuella kapitalet* (1997). Dessa arbeten riktar sig till företag och ger konkreta förslag om hur redovisning av personalen kan se ut.

#### 3.5.1 Humankapital

Humankapitalet är en nyckelfaktor som bör avspeglas i årsredovisningen. Ett problem är dock att satsningar på att öka humankapitalet, såsom utbildning och kompetensutveckling, redovisas som kostnader. Den ökning av individkapitalet som en sådan satsning förhoppningsvis leder till, syns i den ekonomiska redovisningen enbart som en resultatförsämring i resultaträkningen och alltså inte som en ökning av tillgångarna. Sådana

förbättringar av individkapitalet bör alltså enligt Konradgruppen framgå av årsredovisningen. (Konradgruppen, 1990)

Konradgruppen menar därför att det behövs en ny årsredovisningsstandard för kunskapsföretag. I sin bok presenterar de ett stort antal alternativa nyckeltal som skall ge bättre information om personalen än vad de traditionella kan erbjuda.

Gröjer och Johanson (1996, s. 54) menar att de anställda bör synliggöras i resultaträkning för att ”öka förståelsen mellan åtgärd och effekt”. Deras arbete behandlar dock inte enbart extern redovisning för intressenternas skull, utan fokuserar även på det interna perspektivet. Författarnas tes är att om personalen synliggörs i resultaträkningen kommer företagen att fatta lönsammare beslut rörande personalen. Därför ger de konkreta förslag på utformning av sådan redovisning i form av exempelvis kostnadskomponenter som bör särredovisas, samt även nyckeltal.

Ett annat författarpär som behandlar praktiska personalredovisningstekniker är Edvinsson och Malone (1997). Deras bok berör hela det intellektuella kapitalet och inkluderar alltså både human- och strukturkapital.

I följande stycken kommer att presenteras utvalda tankegångar och förslag som återfinns hos ovan nämnda författare. En redogörelse av alla punkter och nyckeltal som dessa författare föreslår att företagen bör redovisa kommer dock inte att göras, utan fokus har istället legat på de punkter som är användbara för denna undersökning. Denna genomgång kommer att utmytna i checklistans punkter. För de tre nästkommande avsnitten gäller att de är referat av de texter som anges i rubriken, varför referenser inte kommer att göras löpande.

### 3.5.1.1 Personalredovisning enligt Konradgruppen

- **Individkapitalet**

De anställda på ett kunskapsföretag innehar var och en ett värdefullt individkapital. *Intäktspersonerna* är individkapitalets viktigaste komponent. Till dessa räknas den personal som är direkt verksamma i företagets produktion av det som kunden efterfrågar. Administrativ och övrig personal räknas däremot till strukturkapitalet. Det är viktigt att intäktspersonerna syns i årsredovisningen på ett sådant sätt ”att de blir mer än bara färgbilder” (s. 23). För att detta skall vara möjligt ges en rad förslag till redovisning:

- **Utbildningsnivå**

Vid en bedömning av individkapitalet är de anställdas utbildningsnivå viktig. Konradgruppen menar att denna bör beskrivas så noggrant som möjligt, gärna i ett diagram som kan innehålla exempelvis antal akademiker med olika typer av examen. Informationen kan sedan användas för att göra jämförelser över tid, eller mellan olika företag inom samma bransch.

- **Genomsnittligt antal år i yrket**

Den genomsnittliga erfarenheten hos de anställda kan även denna anges i diagramform och även här är det relevant att göra jämförelser över tid.

- **Andel intäktspersoner i företaget**

Företagen bör ange antal intäktspersoner i förhållande till totalt antal anställda. Detta bland annat för att jämförelser över tid skall kunna göras. Jämförelser mellan företag inom olika branscher är dock inte meningsfulla att göra, då andelen intäktspersoner varierar från bransch till bransch. Även jämförelser mellan företag inom samma bransch bör ske med en viss försiktighet, då det inte är säkert att antalet beräknas på samma sätt inom olika företag.

- **Utbildning**

Denna punkt knyter an till den tidigare diskuterade problemställningen att utbildning, som borde betraktas som en investering, ändå redovisas som en kostnad. Utbildning bör istället ses som en investering i kunskapskapitalet. Företagen bör därför särredovisa utbildningskostnaderna. De kan även ange nyckeltal såsom utbildningsdagar per intäktsperson.

- **Kunskapskapitalet**

För att kunskapskapitalet skall ge avkastning krävs både effektivitet och produktivitet. Ett vanligt produktivitetsmått inom konsultföretag är debiteringsgrad, det vill säga fakturerad tid i förhållande till maximalt tillgänglig tid. I traditionella företag mäts ofta avkastningen på det finansiella kapitalet. Eftersom detta ofta är relativt litet i kunskapsföretag skulle det vara mer relevant att även mäta avkastningen på kunskapskapitalet. Konradgruppen menar att det ännu (år 1990) inte finns några riktigt effektiva metoder, men ger ändå några förslag på sådana mått:

- **Förädlingsvärde per anställd/intäktsperson**

Förädlingsvärdet är ”det mervärde som de anställda skapar sedan alla inköp från externa leverantörer räknats bort” (s. 50). Det är ett bättre mått på produktionsförmågan än till exempel omsättning per anställd eller vinst per anställd eftersom det inte är lika lätt att manipulera. Måttet kan anges både per anställd och per intäktsperson. Förädlingsvärdet per intäktsperson anger intäktspersonernas betydelse för företaget. Även här gäller att jämförelser över tid och mellan företag är intressanta.

- **Vinst per intäktsperson**

Intäktspersonernas förmåga att generera vinst bestämmer kunskapsföretagets värde. Denna förmåga är beroende av en rad faktorer såsom marknadens

situation, hur mycket strukturkapital företaget har samt hur effektivt företaget sköts.

- **Företagets stabilitet**

Den största risken i ett kunskapsföretag är personalen och företagen är därför beroende av personalens stabilitet. Företagen bör därför ange ett antal nyckeltal som beskriver de anställdas relation till företaget och dessa mått bör anges för de senaste fem åren.

- **Genomsnittsålder**

Äldre personer är enligt Konradgruppen generellt sett mer stabila än yngre, då de äldre inte flyttar på sig lika lätt. Däremot är en ökande medelålder inte bra för dynamiken i företaget.

- **Antal anställningsår**

Detta mått indikerar affärsidéns stabilitet. Om det genomsnittliga antalet anställningsår är lågt är företaget alltså inte särskilt stabilt. Däremot tyder det på flexibilitet, vilket kan vara en förutsättning i en snabbväxande bransch.

- **Personalomsättning**

Alla de personer som har slutat under året i procent av totalt antal anställda vid årets början. En hög personalomsättning kan tyda på missnöje och en låg på stelhet.

### 3.5.1.2 Personalredovisning enligt Gröjer och Johanson

Gröjer och Johanson menar att de anställda skall synliggöras i själva resultaträkningen genom att poster som *direkt lön*, *personalomsättningskostnader*, *frånvarokostnader*, *personalsociala kostnader* och *vidareutbildningskostnader* skall redogöras för separat, istället för att vara dolda under notrubriken ”personalkostnader”.

- **Nyckeltal**

De föreslår även olika typer av nyckeltal och uppmuntrar till egna idéer. Exempel på sådana nyckeltal är:

- **Personalkostnadsandel**

För att kunna göra jämförelser mellan olika år krävs att den aktuella kostnadstypen ställs i relation till totala personalkostnader. Förslag till nyckeltal:

- *Rekryteringsomfattning*  
Rekryteringskostnader i relation till (totala) personalkostnader

- *Frånvaroomfattning*  
Frånvarokostnader i relation till (totala) personalkostnader
  - *Utbildningsomfattning*  
Utbildningskostnader i relation till (totala) personalkostnader
  - *Personalsocial omfattning*  
Personalsociala kostnader i relation till (totala) personalkostnader
  - *Produktionsandel*  
Direkt lön i relation till (totala) personalkostnader
- **Personalkostnadsfördelning**

Här relateras kostnaderna till antalet anställda:

- *Rekryteringsnivå*  
Rekryteringskostnader i relation till antal rekryteringar
- *Frånvaronivå*  
Frånvarokostnader i relation till antal helårsanställda
- *Utbildningsnivå*  
Utbildningskostnader i relation till antal helårsanställda
- *Personalsocial nivå*  
Personalsociala kostnader i relation till antal helårsanställda

• **Noter**

För att ge en förklaring till de siffror som finns under resultaträkningens tidigare nämnda rubriker kan noter användas som ”en ’mjuk beskrivning’ av samma poster, att klä pengar i ’kött och blod” (s. 50). Nedan följer de fem noter som Gröjer och Johanson anser bör finnas med:

○ **Personalomsättning**

Skall förklara personalomsättningskostnaderna. Här kan exempelvis information ges om kompetensen hos dem som har nyanställts på företaget, ställd i relation till kompetensen hos de personer som har slutat.

○ **Frånvaro**

Skall förklara frånvarokostnaderna genom att den totala frånvaron klassificeras på lämpligt sätt. Här kan även information om arbetsskador finnas med.



- **Utbildning**

Skall förklara utbildningskostnaderna. Här beskrivs olika typer av utbildningar som de anställda har genomgått, samt anledningen till dem. Det går exempelvis att skilja mellan expansionsinvesteringar och ersättningsinvesteringar.

- **Personalsocialt**

Skall förklara de personalsociala kostnaderna genom att beskriva de aktiviteter som förekommit under året. Här bör skiljas mellan aktiviteter som är att betrakta som förmåner och mer riktade aktiviteter av typen rehabilitering.

- **Direkt lön**

Här kan exempelvis olika typer av lönesystem och löneformer redovisas, samt lön för kvinnor och män i samma befattningsnivå.

- **Personalberättelsen**

Syftet med personalberättelsen är att lyfta fram årets viktigaste händelser vad gäller de tidigare nämnda områdena: rekrytering, frånvaro, utbildning, personalsocialt och direkt lön. Personalberättelsen ”kan ses som den verbala sammanfattningen av årets personalförvaltning”, att jämföra med den traditionella förvaltningsberättelsen (s. 53).

### 3.5.1.3 Personalredovisning enligt Edvinsson och Malone

Edvinsson och Malones *Det intellektuella kapitalet* (s. 38) är enligt författarna själva ”skriven med syftet att utgöra kärntexten i det intellektuella kapitalets andra era – dvs. tillämpning och kapitalisering”. Här behandlas både human- och strukturkapital, men på grund av uppsatsens inriktning fokuseras av naturliga skäl på vad de har att säga om humankapitalet. Även dessa författare diskuterar den traditionella redovisningens brister och vill därför förändra redovisningens innehåll i grunden. Deras bok bygger till stor del på Skandias banbrytande redovisning av intellektuellt kapital. De menar att det är den anställdes produktivitet som är det verkliga måttet på ett företags långsiktiga chanser till framgång. Skandia redovisade därför mått som exempelvis:

- *Intäkter/anställd (kr)*
- *Vinst/anställd (kr)*
- *Kostnad för kompetensutveckling/anställd (kr)*
- *Utbildningskostnader/anställd (kr)*
- *Andel anställda under 40 år*

- *Antal anställda*
- *Personalomsättning*
- *Genomsnittlig anställningstid i företaget*
- *Anställdas genomsnittsålder*
- *Anställningstyp: antal och andel heltidsanställda med mera.*

Edvinsson och Malone föreslår (s. 139) även ett ”index för förnyelse och utveckling” som motpol till den finansiella informationen. Ett av dessa index fokuserar på personalen och kan innehålla information såsom genomsnittlig utbildning, akademiska examina, utbildnings- och rekryteringsfrågor och kultur.

### 3.6 Etik

Konradgruppens (1990), Gröjer och Johansons (1996) samt Edvinsson och Malones (1997) förslag innehåller delar som syftar till att värdera människors intjänandeförmåga. Att redovisa utförlig personalinformation är, som vi har sett, viktigt i många avseenden. Men denna information kan se ut på olika sätt. Uppgifter som medelåldern hos de anställda, eller deras genomsnittliga utbildningsbakgrund, är ganska harmlösa. Genomsnittliga intäkter per person kan kanske accepteras, men om företagen i sin interna redovisning skulle ta fram siffror som hänförs till varje enskild person skulle detta i förlängningen kunna få obehagliga konsekvenser. Även om IT-konsultföretag redan idag värderar de anställda bland annat utifrån deras intjänandeförmåga, är ett samhällsklimat där företag värderar sina anställda enbart i monetära termer verkligen inte något att eftersträva. Vad skulle exempelvis hända med de personer som fick låga tal? Skulle informationen kunna överföras mellan företag? Skulle bara ledningen ha tillgång till den och hur skulle det i så fall kunna förhindras att den spreds?

Människor har alltid kvaliteter som inte kan kvantifieras. En extremform av personalvärdering på individplanet skulle inte bara vara missgynnsamt ur etisk synvinkel och på det personliga planet. Företag skulle aldrig kunna göra en rättvis bedömning av hur mycket varje enskild person bidrar med. Förmågan att bidra till ett trivsamt arbetsklimat som förbättrar hela arbetsgruppens prestation, idériakedom och social kompetens är bara några exempel på kvaliteter som är värdefulla för företaget, men som är omöjliga att kvantifiera och där det är ogenomförbart att hänföra en viss mängd till varje person.

Vi anser dock inte personalredovisning i sig vara oetisk, utan vill enbart uppmuntra till viss eftertanke och försiktighet vid utformningen av denna.

### 3.7 Sammanfattning av litteraturgenomgång

En förståelse av hur redovisningen utvecklats i Sverige samt insikt om hur redovisningsreglering förändrats beroende på vem som har makten, är en nödvändighet för att tillgodogöra sig innehållet i denna studie. Därför presenteras forskning av Jönsson (1991) och Willmott et al. (1992). Vidare har det redogjorts för tidigare undersökningar inom området humankapital som visar att öppenheten gällande den lämnade informationen varierar, då olika företagsledningar har olika starka positioner gentemot sina aktieägare och andra intressenter. Denna asymmetri i den redovisade informationen kan användas till att förklara hur olika företags storlek, ägarstruktur och andel utländska ägare kan påverka omfattningen av den redovisade informationen, vilket leder fram till tre hypoteser. Avslutningsvis redogörs för tre svenska arbeten som har fungerat som underlag för utformningen av punkterna på den checklista som används för att undersöka omfattningen och typen av information som lämnas i årsredovisningarna.

## 4 Checklista

*Detta kapitel innehåller en presentation av tillvägagångssättet vid val av punkter som checklistan omfattar. Här återknyts till litteraturgenomgången, samt motiv till de punkter som har sitt ursprung i den inledande genomgången och den allmänna debatten.*

### 4.1 Checklistepunkter

Checklistans punkter relateras här till litteraturgenomgången i föregående kapitel. Många punkter återfinns hos flera av författarna samt hos de årsredovisningar som inledningsvis gicks igenom. Varje enskild punkts härkomst kommer inte att presenteras, utan istället ges en allmän förklaring till vårt tillvägagångssätt vid sammanställningen av checklistans punkter, samt kommentarer kring de punkter där en extra förklaring kan behövas. Även bakgrunden till valet av de punkter som har sin grund i den allmänna debatten, samt de punkter som enbart förekom i förstudien och som inte hänför sig till teorier, lagar eller rekommendationer går igenom.

Gröjer och Johanson (1996) tog upp en mängd olika typer av information som kunde redovisas på en rad olika sätt. Huvudkategorier av dessa har använts och ingen hänsyn har alltså tagits till om företagen har följt deras rekommendationer i detalj. Dessa huvudpunkter är följande:

- *Rekrytering/personalomsättning*
- *Frånvaro*
- *Utbildning*
- *Personalsociala aspekter*
- *Direkt lön/olika lönesystem*

Dessa sammanfaller i hög grad med resultatet från den inledande genomgången som gjordes av sex årsredovisningar. Vi har utgått ifrån dessa huvudpunkter, dock har punkterna på checklistan gjorts mer detaljerade. Intresset har alltså inte legat i att undersöka om exempelvis ”utbildning” återfunnits exakt enligt de nyckeltal eller noter som Gröjer och Johanson föreslår, utan istället har frågorna anpassats. Utbildning kan exempelvis delas upp i personalens bakgrundsbildning (examina et cetera) respektive företagets interna vidareutbildning.

Från Konradgruppen (1990) samt Edvinsson och Malone (1997) har däremot många punkter tagits i oförändrad form.

Förslag på att företagen skall redovisa *timpris i genomsnitt* förekommer inte i den litteratur som refererats ovan. Däremot fann vi i den inledande genomgång att företag faktiskt gjorde det. Eftersom det på ett väldigt konkret sätt visar hur mycket intäkter varje intäktsperson eller konsult kan generera, samt att det ökar företagets transparens, valdes att premiera de årsredovisningar som innehöll denna information.

En annan punkt som inte förekommer i den litteratur som använts, men som företagen faktiskt redovisar är information om *optionsprogram*. Sådan information är värdefull för att kunna bedöma de anställdas incitament att stanna kvar på företaget. Information om hur mycket kapital som kan tänkas lämna företaget är även av intresse för exempelvis aktieägarna. Vid poängsättningen har därför inte enbart de företag som har optionsprogram belönats, utan också de som explicit anger att de *inte* har optionsprogram har fått poäng.

*Karriärutvecklingsmöjligheter* är viktigt att känna till eftersom det är lättare att behålla karriärsugen personal om de kan avancera inom företaget. Att behålla personalen är viktigt av en rad orsaker. Exempelvis är rekrytering och upplärning mycket kostsamt, dessutom tar det tid att socialiseras in i företagskulturen.

Många av företagen ger information om hur de vill verka för *jämställdhet*. Att poäng gavs för sådan information beror på en rad faktorer. Vi anser att en jämställd företagsmiljö är bättre för alla anställda, vilket även kan bidra till ett mer positivt arbetsklimat där alla känner att deras arbete värderas på lika grunder. Den allmänna debatten har säkerligen bidragit till att intresset för sådan redovisning ökat, bland både företag, anställda och intressenter av olika slag.

Att informera om *företagskulturen* är bra då årsredovisningsläsaren härigenom får en uppfattning om åtminstone företagsledningens önskan om hur kulturen skall vara uppbyggd. Kanske kan en sådan beskrivning även ge indikationer på vilken typ av människor som trivs på företaget.

Med tanke på den senaste tidens debatt om Sveriges mycket höga sjukskrivningsstatistik anser vi det vara av intresse att företagen redovisar något om sin *arbetsmiljö*, friskvårdsåtgärder med mera. Sjukskriven personal bidrar inte till värdeskapande och att rekrytera och lära upp vikarier är både kostsamt och tidskrävande.

Att årsredovisningen innehåller ett  *eget avsnitt om personalen* gör att det går snabbare att hitta personalinformationen, samt ger en indikation på att ledningen uppfattar personalen som viktig. Att årsredovisningen även ger en *presentation av företagsledningen* med avseende på utbildningsbakgrund, andra uppdrag med mera, ökar förhoppningsvis inblicken för aktieägarna i vem som styr företaget.

Ur ett samhällsperspektiv är det en viktig fråga hur företagen ställer sig till de anställdas bakgrund. Frågan förekommer ofta i den allmänna debatten. Arbetar företagen aktivt med att öka *mångfalden* på arbetsplatsen? Kan alla känna sig välkomna oavsett bakgrund? Företag som redovisar något om mångfald har belönats eftersom det ur både ett samhälls- individ- och företagsperspektiv är olönsamt med diskriminering och segregering.

En *känslighetsanalys* kan innehålla poster som konsultarvode, beläggningsgrad och lön. Den ger information om hur resultatet kan förändras när en eller flera av ovanstående parametrar ökar eller minskar med till exempel 1 %. Denna information ger en indikation om hur pass öppet företaget är med information som associeras med personalen.

För alla ovanstående informationstyper gäller att de bör granskas kritiskt. Vad som står i årsredovisningen sammanfaller långt ifrån alltid med verkligheten. Av naturliga skäl har det inte funnits någon möjlighet att bedöma i vilken utsträckning informationen som ges är riktig, varför checklistan enbart bedömer redovisningen av personalen och inte hur bra företaget faktiskt är på personalfrågor. Dock tyder en omfattande redovisning på att företagsledningen åtminstone i någon mån uppfattar personalfrågor som viktiga, åtminstone ur ett intressentperspektiv.

Checklistan inkluderar punkter av typen *resultat per anställd* som skulle kunna räknas ut med hjälp av andra siffror som förekommer i årsredovisningen. Men då vi anser att det inte är upp till årsredovisningsläsaren att göra dessa beräkningar, får årsredovisningar som redovisar information av den typen mer poäng, än de som utelämnar motsvarande information.

Fem av checklistans punkter berör den lagstadgade informationen. Anledningen till att checklistan omfattar lagstadgad information är att vi ville undvika att företag som är duktiga på att lämna en omfattande frivillig personalinformation, men som ändå inte följer lagen, skulle premieras.

## 4.2 Sammanfattning

Kapitlet visar hur checklistan är uppbyggd. Dess punkter bygger på litteraturgenomgången, den inledande genomgången, förstudien, lagar samt allmän debatt.

## 5 Empiri och analys

I detta kapitel presenteras undersökningens empiriska resultat i avsikt att uppfylla syftet. Här presenteras inledningsvis hypotesprövningen, varefter kommer en jämförelse mellan de båda åren avseende den sammanlagda informationsmängden. De enskilda punkter som uppvisade en stor variation beträffande hur ofta de förekom de båda åren, samt de som förekom anmärkningsvärt ofta eller sällan analyseras också.

### 5.1 Redovisning av statistiska tester

För hela undersökningen gäller att populationen är relativt liten och därmed blir den procentuella förändringen ganska stor, även om antalet i absoluta tal bara förändras med några stycken. Därför bör siffrorna tolkas med försiktighet. I vissa fall är dock förändringarna så stora att de inte går att bortse ifrån. I bilaga 3 återfinns checklistans punkter i sin helhet.

#### 5.1.1 Hypotesprövning

*Hypotes 1: Större företag redovisar mer personalinformation*

Tabell 1 Resultat hypotes 1

År	Pearsons $r$	$R^2$
1999	0,239	0,057
2003	-0,003	0,000

Pearsons  $r$  fick värdet 0,239 för 1999 och -0,003 för 2003, vilket tyder på att sambandet existerar 1999, men är mycket svagt. Detta innebär att andra påverkande faktorer är betydligt starkare. Det är också möjligt att det finns andra faktorer som fungerar som motverkande krafter.

$R^2$  var lika med 0,057 för 1999 och 0,000 för 2003, vilket innebär att företagsstorleken enbart kan förklara 5,7 % respektive 0 % av variationen i informationsgivningen.

Hypotesen stämde inte för något av åren – sambandet var alldeles för svagt. Detta går emot Cooke (1989b) som menar att större företag har en mer omfattande redovisning av information. Även studier från Raffournier (1995), Arvidsson (2003) med flera visar på att det finns ett positivt samband mellan företagsstorlek och graden av öppenhet i redovisningen. Att detta inte visade sig stämma i denna undersökning kan kanske ha sin förklaring i att IT-

konsultföretagen inte uppvisar en särskilt stor spridning beträffande storleken (nettoomsättningen). Om nettoomsättningen hade skilt sig mer åt mellan företagen och det hade funnits fler riktigt stora företag i den aktuella gruppen, hade samband kanske varit tydligare.

*Hypotes 2: Företag med ett färre antal stora ägare redovisar mer personalinformation*

Tabell 2 Resultat hypotes 2

År	Pearsons $r$	$R^2$
1999	0,054	0,003
2003	-0,075	0,006

*Pearsons r* fick värdet 0,054 år 1999 – ett väldigt lågt värde som visar att samband i princip saknas helt. För år 2003 blev *Pearsons r* -0,075. Även detta värde är så lågt att sambandet är nästintill obefintligt.

$R^2$  var lika med 0,003 år 1999 och för år 2003 blev värdet 0,006, vilket innebär att företag med färre antal stora ägare kan förklara så lite som 0,3 % respektive 0,6 % av variationen i den lämnade informationen.

I likhet med Raffournier (1995) och Crasswell och Taylor (1992) (refererad i Adrem) fann vi inget samband alls, vare sig för 1999 eller för 2003. Adrem (1999) menade att företag med ett spritt ägarskap var mer utsatt för intressekonflikter än företag med mer samlat ägande och att frivillig redovisning var ett sätt att överbrygga detta. Vi fann dock inget samband mellan företag med färre antal stora ägare redovisade mer personalinformation. Hypotesen kan därmed kan hypotesen förkastas.

*Hypotes 3: Det finns ett samband mellan andel utländska ägare och omfattningen av informationen som redovisas*

Tabell 3 Resultat hypotes 3

År	Pearsons $r$	$R^2$
1999	-0,384	0,147
2003	-0,175	0,031



*Pearsons r* fick värdet -0,384 år 1999 och -0,175 för år 2003. Detta innebär att ett negativt samband för de båda åren kan konstateras. För båda åren är det dock svagt. Även om 0,38 är det högsta värdet på *r* som noteras i vår undersökning är det värt att poängtera att även detta är ett svagt samband.

$R^2$  fick för år 1999 värdet 0,147 och 0,031 för 2003, vilket innebär att andelen utländska ägare kan förklara ungefär 14,7 % respektive 3,1 % av variationen i informationsgivning.

Detta negativa samband, det vill säga att de företag där andelen utländska ägare är liten redovisar mer information, kunde alltså påvisas för år 1999, även om det som tidigare påpekat är svagt. Resultatet är i linje med den undersökning som gjorts av Meek et al. (1995), men går emot Raffournier (1995) som fann ett tydligt positivt samband. Krav från utländska ägare har 1999 inte haft så stor effekt på den frivilliga redovisningen. Det är intressant att notera att det samband vi fann för år 1999 har minskat så mycket att det i princip är försvunnet fyra år senare. Vår undersökning motsäger därmed inte Adrems (1999) påstående om att det finns ett samband mellan andel utländska ägare och grad av informationsgivning.

### Sammanfattning hypoteser

Det högsta värdet på *r* som noterades var 0,38. Alla andra värden låg nära eller mycket nära 0. Detta innebär att alla hypoteser förkastas utom den tredje för år 1999, eftersom det visade sig att det detta år fanns ett negativt samband – företag med större andel utländska ägare redovisade mindre personalinformation. Andelen utländska ägare kan dock enbart förklara cirka 15 % av variationen, varför det inte finns intresse att fördjupa sig ytterligare i diskussioner om varför det är på detta sätt, då hela 85 % av variationen har andra förklaringar.

### 5.1.2 Checklistans punkter

Totalt bestod checklistan av 33 punkter. Årsredovisningarna innehöll i genomsnitt information angående drygt hälften av dessa. Den genomsnittliga poängsumman för 1999 var 18,24 (55 %) och för 2003 var motsvarande siffra 19,42 (59 %). Det rör sig alltså om en svag ökning från 1999 till 2003. Ökningen är dock så liten att det är svårt att dra några slutsatser kring den. Något som talar för en ökning av informationsmängden är att det verkar vara en allmän uppfattning bland många av artikelförfattarna att intresset för frivillig informationsgivning ökar. Å andra sidan var 1999 ett år med mycket stor framtidstro i branschen, något som återspeglas i de flesta årsredovisningar från detta år, vilket skulle kunna tala för att företagen inte var rädda för att satsa pengar på en informativ årsredovisning. Dessa krafter som verkar i olika riktningar har kanske tagit ut varandra? Detta är dock enbart spekulationer från vår sida.

Tabell 4 Översikt resultat checklistans punkter

	1999		2003	
	Summa	Andel av totalt antal punkter	Summa	Andel av totalt antal punkter
Genomsnittligt # punkter i ÅRV	18,24	55 %	19,42	59 %
Intervall: ÅRVs högsta & lägsta # punkter	11-25	33-76 %	12-26	36-79 %
Median	19	58 %	20	61 %

Tabell 5 Resultat checklistans punkter

	1999		2003		Förändring mellan de båda åren (procentenheter)
	Summa	Andel av totalsumma	Summa	Andel av totalsumma	
Q 1	20 ***	95 % ***	19 ***	100 % ***	5 %
Q 2	21 ***	100 % ***	19 ***	100 % ***	0 %
Q 3	21 ***	100 % ***	19 ***	100 % ***	0 %
Q 4	21 ***	100 % ***	19 ***	100 % ***	0 %
Q 5	18 */***	86 % */***	19 */***	100 % */***	14 % *
Q 6	10 *	48 % *	12 *	63 % *	16 % *
Q 7	15 *	71 % *	17 *	89 % */***	18 % *
Q 8	5	24 %	5	26 %	3 %
Q 9	20 ***	95 % ***	18 ***	95 % ***	-1 %
Q 10	2 **	10 % **	3 **	16 % **	6 %
Q 11	14	67 %	13	68 %	2 %
Q 12	4 */**	19 % */**	0 */**	0 % */**	-19 % *
Q 13	15	71 %	12	63 %	-8 %
Q 14	4 *	19 % *	6 *	32 % *	13 % *
Q 15	1 **	5 % **	2 **	11 % **	6 %
Q 16	17 *	81 % *	11 *	58 % *	-23 % *
Q 17	21 ***	100 % ***	19 ***	100 % ***	0 %
Q 18	17 ***	81 % ***	15 ***	79 % ***	-2 %
Q 19	10	48 %	9	47 %	0 %
Q 20	0 */**	0 % */**	2 */**	11 % */**	11 % *
Q 21	16	76 %	14	74 %	-3 %
Q 22	6 *	29 % *	3 *	16 % *	-13 % *
Q 23	18 ***	86 % ***	18 ***	95 % ***	9 %
Q 24	10	48 %	10	53 %	5 %
Q 25	7	33 %	8	42 %	9 %
Q 26	6 *	29 % *	9 *	47 % *	19 % *
Q 27	15 *	71 % *	10 *	53 % *	-19 % *
Q 28	3 *	14 % *	8 *	42 % *	28 % *
Q 29	15 *	71 % *	19 *	100 % *	29 % *
Q 30	20 ***	95 % ***	18 ***	95 % ***	-1 %
Q 31	0 **	0 % **	1 **	5 % **	5 %
Q 32	8 *	38 % *	10 *	53 % *	15 % *
Q 33	3 **	14 % **	2 **	11 % **	-4 %

\* Stora skillnader (&gt; 10 %)

\*\* Punkter som redovisas sällan (&lt; 20 % av fallen)

\*\*\* Punkter som redovisas ofta (&gt; 80 % av fallen)

### 5.1.3 Årsjämförelser – stora skillnader

De punkter på checklistan som uppvisade mer anmärkningsvärda skillnader mellan de båda åren kommer här att kommenteras. Checklistans punkter betecknas med Q1-Q33 för att förenkla jämförelsen till tabell 5.

#### 5.1.3.1 Lagstadgad information

##### **Avgångsvederlag eller liknande till styrelsen, VD och ledande befattningshavare (Q 5)**

År 2003 redovisade samtliga företag avgångsvederlag till styrelse och VD (alternativt explicit angav att ett sådant inte existerade). För år 1999 var motsvarande siffra bara 86 %. En förklaring till denna ökning kan vara den senaste tidens skandaler, diskussioner kring fallskärmsavtal och dylikt, som ökat intressenternas efterfrågan kring information av detta slag.

Beträffande övriga lagstadgade punkter (Q 1-4) återfinns information om dessa hos samtliga företag år 2003, och hos näst intill samtliga år 1999.

#### 5.1.3.2 Frivillig information

##### **Medelålder samt Åldersstruktur (Q 6, Q 7)**

Informationen om medelålder och åldersstruktur har ökat med 14 respektive 15 procentenheter från 1999 till 2003. Detta kan kanske förklaras med att denna typ av information är relativt ”harmlös” eftersom den inte avslöjar konkurrenskänslig information.

##### **Utbildningskostnad (Q 12)**

Andelen företag som lämnar information om utbildningskostnader har minskat från 19 % till 0 %. Under 2003 var det lågkonjunktur, vilket innebär att företagen hade begränsade ekonomiska resurser att satsa på utbildning för personalen. Denna nedgång i satsningar på utbildning är förmodligen inget som företagen vill informera om.

##### **Debiteringsgrad (Q 14)**

Andelen årsredovisningar som innehåller uppgift om debiteringsgrad har ökat från 19 % till 32 %. Förklaringen till detta kan återigen vara IT-företagens olika situation de båda åren. År 2003 var det viktigare för företagen att visa att de hade kunder, än det var år 1999 när marknaden hade stark tilltro till dem ändå.

##### **Personalomsättning (Q 16)**

Personalomsättningen redovisades oftare 1999 (81 %) än 2003 (58 %). Det kan bero på att det år 1999 rådde brist på personal med de nya kunskaperna. Företagen hade vid denna tid därför

svårt att rekrytera och behålla kompetent personal, vilket framgår i en rad årsredovisningar från detta år. Därför var det 1999 extra viktigt att visa en låg personalomsättning. 2003 var situationen en helt annan. Det fanns gott om utbildad arbetskraft, samtidigt som IT-konsultföretagen ofta var tvungna att göra personalnedskärningar. Även detta framkommer i många av årsredovisningarna. Eftersom det sällan ses som något positivt att avskeda personal, kan detta vara en anledning till att färre företag redovisade personalomsättning under 2003.

### **Lönefördelning utifrån kön (Q 20)**

Antalet undersökta företag som redovisade lönefördelning utifrån kön har vuxit från noll till 11 %. Dessa 11 % är dock i själva verket enbart 2 företag och inget av dem redovisar en fullständig förteckning över hela personalen. AcandoFrontec 2003 redovisar lönesiffror uppdelat på kön för styrelsen, men ej för hela personalen. HiQ International 2003 uppger inga siffror, men skriver att personer på samma poster får samma lön oavsett kön. Eftersom det trots allt var så ovanligt att redovisa något som rörde frågan fick företagen ändå poäng trots att en mer fullständig redogörelse hade varit önskvärd. Vi förutspår dock att denna punkt kommer att bli vanligare i framtiden.

Om det hade blivit lagstadgat att redovisa lön fördelat på kön är det inte orimligt att anta att löneklyftorna faktiskt hade minskat, eftersom företagen ogärna torde vilja visa upp ojämlika siffror.

### **Karriärutvecklingsmöjligheter (Q 22)**

År 1999 redovisade 29 % av företagen de interna karriärutvecklingsmöjligheterna, medan motsvarande siffra för år 2003 bara är 16 %. Förändringen är inte markant, men en förklaring kan vara att en avgörande framgångsfaktor för företagen år 1999 var att kunna behålla sin personal, eftersom det som tidigare nämnts rådde brist på kompetent arbetskraft. Karriärutvecklingsmöjligheter inom företaget kunde vara en lösning på detta och det kan vara en förklaring till att det var vanligare att redovisa sådana år 1999.

### **Jämställdhet (Q 26)**

Andelen företag som redovisar något om jämställdhet har ökat från 29 % till 47 %. Detta beror säkert på att den allmänna medvetenheten om samhällets ojämlika könsstrukturer har ökat, vilka bland annat yttrar sig i löneskillnader mellan män och kvinnor. Jämställdhetslagen har funnits sedan 1991, men ändringar skedde 2000 så det är möjligt att företagen successivt ökat sitt ansvar att också öppna sig i årsredovisningen angående detta. Enligt lagen skall arbetsgivare och arbetstagare samverka särskilt för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som likvärdiga (*Sveriges Rikes Lag*, 2003, Jämställdhetslag 1991:433, 2 §)

### **Företagskultur (Q 27)**

Andelen företag som ger information om sin företagskultur har minskat med 18 procentenheter, från 71 % till 53 %. Detta kan kanske delvis förklaras av att vissa områden är mer trendiga än andra, vilket varierar mellan åren.

### **Arbetsmiljö (Q 28)**

Andelen företag som redovisar uppgifter om arbetsmiljön har ökat med 28 procentenheter, från 14 % till 42 %. Kanske sammanfaller detta med att lagstiftningen kring redovisningen av sjukfrånvaro kom 2002. Detta kan även bero på att frågan kring sjukskrivningar och sjukfrånvaro hamnat i fokus de senaste åren. Vid en sökning via Mediearkivet på tidningen *Svenska Dagbladet* hittades 28 träffar år 1999 respektive 73 träffar år 2003 på artiklar innehållande sökordet *sjukskrivning*. Detta kan ge en indikation på att debatten kring sjukskrivningar inte riktigt hade kommit igång 1999.

### **Eget avsnitt om personalen (Q 29)**

Antalet årsredovisningar som har ett eget avsnitt om personal, humankapital, medarbetare eller liknande ökade från 71 % (1999) till 100 % (2003). Att samtliga av de undersökta företagen faktiskt har samlat personalinformationen i ett eget avsnitt tolkar vi som att intresset för personalfrågor faktiskt ökat. Om företagsledningarna har infört det på eget initiativ eller om det har skett efter att de har noterat en efterfrågan från analytiker eller ägare, känner vi dock inte till.

### **Känslighetsanalys (Q 32)**

Det har blivit vanligare att årsredovisningar innehåller en känslighetsanalys. Siffrorna låg på 38 % 1999 och 53 % 2003. Detta visar på en vilja att öka öppenheten i hur förändringar i exempelvis konsulternas timpris, eller andra betydelsefulla variabler (oftast angivet +/-1 %) gör att omsättningen minskar respektive ökar.

Som framkommit ovan kan många av förändringarna hos de olika punkterna antas bero på IT-branschens speciella omständigheter och radikalt förändrade förutsättningar mellan de båda åren. Detta framkommer mycket tydligt i årsredovisningarna. Andra förändringar kan delvis ha sina förklaringar i att den allmänna debatten har belyst vissa frågor. En tredje delförklaring som i princip skulle kunna gälla alla alternativen är att företag jämför sina årsredovisningar med andra företags och då de finner att andra företag redovisar någon punkt som de själva inte gör, händer det ofta att de inkorporerar denna punkt (Adrem 1999).

## **5.1.4 Punkter som redovisas sällan**

Det finns även vissa punkter som utmärkt sig genom att endast ett fåtal företag redovisar dem de båda åren. Detta trots att flera av punkterna är sådana som Konradgruppen, Gröjer och

Johansson samt Edvinsson och Malone propagerar för. Att de ändå redovisas sällan kan ha flera orsaker. En är helt enkelt okunskap. Idéerna är förhållandevis nya och det kan ta tid för nya tankegångar att spridas och implementeras. En annan kan vara att företagen i vissa fall är medvetna om att punkten i fråga efterfrågas av intressenterna, men ändå bedömer att skälen att dölja den väger tyngre. En sådan punkt kan till exempel "Nettoomsättning per intäktsperson" vara. Om denna är låg kan det vara en indikation på att företaget kommer att hamna i ekonomiska svårigheter (om det inte redan är det). Detta är ingenting de vill lyfta fram genom att redovisa den aktuella informationen – även om det skulle vara till nytta för investerare. Dessutom kan informationen bedömas som alltför konkurrenskänslig.

#### **5.1.4.1 Frivillig information**

##### **Nettoomsättning per intäktsperson alternativt konsult (Q 10)**

En sådan punkt är den som rör nettoomsättningen per konsult som bara två respektive tre företag (10 % år 1999 respektive 16 % år 2003) redovisar. En förklaring till detta kan vara att företagen anser att detta kan vara konkurrenskänslig information (Holland, 2003). Det skulle också kunna vara så att företagen vill undvika att deras konsulter börjar jämföra sig med genomsnittet och med varandra, eftersom det kan motverka team-känslan.

##### **Utbildningskostnad (Q 12)**

En annan punkt som få företag ger information om är den som berör utbildningskostnader. Som berörts tidigare gavs information om denna punkt i 19 % av årsredovisningarna 1999 och 2003 hade det sjunkit till 0 %. Många företag skriver att de satsar mycket på utbildning utan att nämna några siffror överhuvudtaget. Motviljan mot att lämna konkreta siffror kan kanske bero på att företagen inte vill jämföras med konkurrenter, eller att marknaden kan jämföra samma företag från år till år (Holland, 2003). Att redovisningsinformationen har minskat kan även bero på att utbildningssatsningar under lågkonjunkturen inte varit prioriterad och att företagen inte vill visa upp siffror som synliggör denna brist.

##### **Timpris i genomsnitt (Q 15)**

Endast 5 % (1999) respektive 11 % (2003) av företagen lämnar information om konsulternas genomsnittliga fakturerade timpris. Detta kan ha sin förklaring i att denna information är alltför konkurrenskänslig.

##### **Lönefördelning utifrån kön (Q 20)**

År 1999 lämnade inget företag uppgifter om lönefördelning utifrån kön och 2003 var siffran 11 %. Att så få företag lämnar uppgifter om detta kan bero på att frågan först på senare tid har blivit verkligt omdebatterad (även om problemet som sådant är långt ifrån nytt). Det kan ta tid för nya idéer att få fäste. Det skulle också kunna bero på att företagen har en ojämlig lönestruktur, vilket de inte direkt eftersträvar att få visa upp.

Att det skulle vara på det sistnämnda sättet förefaller inte orimligt. Kvinnors månadslöner, uppräknat till heltid, var år 2002 i genomsnitt 83 % av männens enligt Statistiska centralbyråns beräkningar. Skillnaden är i stort sett konstant de fem senaste åren. Om hänsyn tas till skillnader mellan könen i ålder, utbildning, arbetstid, sektor och yrkesgrupp blir kvinnornas lön i genomsnitt 92 % av männens. Exempelvis tjänar en manlig civilingenjör 33 189 kr i genomsnittlig månadslön och en kvinnlig civilingenjör 28 664 kr år 2003. (Statistiska Centralbyrån, 2004-12-22).

### **Anställningsform (Q 31)**

En annan typ av information som är ovanlig i årsredovisningarna är den som berör olika anställningsformer. Inget företag lämnade sådana uppgifter 1999 och endast ett företag (innebär 5 %) under 2003. Idag har det blivit allt vanligare med projektanställningar, provanställningar och deltidstjänster. Anställningstryggheten har minskat. Detta kanske också tillhör kategorin fakta som företagen inte är stolta över, och därför inte heller vill informera samtliga intressenter om.

### **Mångfald (Q 33)**

14 % (1999) respektive 11 % (2003) lämnade information om mångfald i årsredovisningarna. Diskriminering på grund av bakgrund, religion, sexuell läggning med mera på arbetsmarknaden är ett stort problem. Därför är det konstigt att inte fler av de undersökta företagen skriver något om att de eftersträvar mångfald eller liknande. Det borde om inte annat kunna ge goodwill åt företaget.

## **5.1.5 Punkter som redovisas ofta**

Ett antal punkter utmärkte sig genom att redovisas ofta av företagen de båda åren:

### **5.1.5.1 Lagstadgad information**

#### **Lagstadgad information (Q 1-5)**

De första fem punkterna återfinns i över 80 % av årsredovisningarna. Många av dem redovisas till och med i samtliga. Eftersom dessa punkter består av lagstadgad information är det väntat att en stor andel av företagen redovisar dem. Det kan dock tyckas aningen anmärkningsvärt att inte samtliga företag följer lagen i samtliga fall, men detta kan bero på det faktum att det är sällsynt att drabbas av repressalier, vilket tidigare diskuterats.



### 5.1.5.2 Frivillig information

#### Nettoomsättning per anställd (Q 9)

Så många som 95 % av årsredovisningarna för de båda åren innehåller information om nettoomsättningen per anställd. Det kräver dock ingen större arbetsmängd för företagen att redovisa denna siffra, då både omsättningen och antalet anställda är lagstadgad information som måste finnas med. Vi finner det ändå positivt att så många ändå redovisar den, eftersom det tyder på en medvetenhet kring att personalen faktiskt är de som genererar intäkter.

#### Antal anställda periodens slut (Q 17)

Samtliga årsredovisningar innehåller information om antalet anställda vid periodens slut. Lagen kräver redovisning av medelantalet anställda, men företagen vill tydligen även redovisa den mest aktuella siffran de har, vilket är positivt vid bedömningar och analyser av företagets framtida utveckling. Det kan även finnas med aspekter av gruppsyck, när det gäller vilka olika typer av information som varje enskilt företag väljer att redovisa. Om en viss typ information finns med i samtliga av konkurrenternas årsredovisningar och den dessutom är av det slag att den inte innehåller konkurrenskänsliga uppgifter är det stor sannolikhet för att ett företag väljer att även de skall publicera den i sin årsredovisning (Adrem 1999). Vi kan helt enkelt konstatera att det är kutym att lämna uppgifter om antalet anställda vid periodens slut.

#### Optionsprogram (Q 18)

Hela 81 % (1999) respektive 79 % (2003) av årsredovisningarna innehåller uppgifter om huruvida optionsprogram finns och hur de i så fall är utformade. En anledning till att detta är så vanligt kan bero på den senaste tidens diskussion kring chefers optionsprogram. Företagen vill kanske visa att även deras anställda är värda optioner. Ett annat skäl skulle kunna vara att de vill signalera att de är en bra arbetsgivare. Även de företag som explicit redovisade att de inte hade några optionsprogram fick poäng för sin öppenhet, men det rör sig enbart om ett fåtal. Att redovisa optionsprogram underlättar bedömningen av de anställdas incitament att stanna kvar. Det gäller speciellt om det samtidigt finns information om exempelvis lönesystemets utformning, vilket redovisades i ca hälften av årsredovisningarna.

#### Personalens kompetensutvecklings- alternativt vidareutbildningsmöjligheter (Q 23)

86 % respektive 95 % av årsredovisningarna innehöll information om personalens möjligheter att öka sin kunskap och kompetens. I många fall nämndes enbart att det fanns omfattande utbildningsprogram, medan en del företag redovisade deras utformning. Eftersom det i ett IT-konsultföretag är av yttersta vikt att konsulterna har stor kompetens. Det är den absolut avgörande framgångsfaktorn, eftersom konsulterna är de personer som genererar intäkter. På grund av den snabba utvecklingen inom området måste de dessutom ständigt hålla sig uppdaterade. Ny kunskap är den som är mest värdefull, eftersom det hela tiden gäller att ligga före konkurrenterna för att kunna få betydelsefulla kunder. Därför är det inte överraskande att

så många företag vill informera om personalens möjligheter till utbildning. Vi hade dock gärna sett mer detaljerade och koncisa beskrivningar av hur utbildningsprogrammen faktiskt är uppbyggda, eftersom detta skulle underlätta för externa bedömare att avgöra kvaliteten på satsningarna. Samtidigt finns medvetenhet om att det handlar om konkurrenskänslig information, något som företag av tradition inte vill dela med sig av.

### **Presentation av företagsledningen (Q 30)**

I nästan samtliga av årsredovisningarna (95 %) finns en presentation av företagsledningen. Här finns ofta information om utbildningsbakgrund, yrkesbakgrund, tidigare och nuvarande uppdrag, samt eventuella konsultuppdrag. Dessutom finns ledningen ofta porträtterad i färgbilder. Det sistnämnda kanske för att försöka skapa en personlig känsla. En opersonlig ledning som tycks verka i det fördolda kan skapa obehagliga associationer. Kanske är det detta företagen vill undvika genom att publicera en presentation med bilder beskrivningar av den personliga bakgrunden hos var och en av de människor som ingår i ledningen.

### **5.1.6 Övriga tester**

Som skrevs i kapitel 2 redogörs här för utfallet av de två punkter som handlar om sjukfrånvaro respektive könsfördelning i styrelsen. Dessa punkter ingår, som tidigare nämnts, varken i checklistan eller i de statistiska analyserna, eftersom lagen som reglerar redovisning av sjukfrånvaro kom 2002 och det först 2003 blev lagstadgat att ange information om könsfördelning i styrelsen. Att resultatet ändå redogörs för beror på att vissa intressanta tendenser funnits.

1999 redovisade av förklarliga skäl inga av de undersökta företagen någon av de aktuella punkterna, medan 54 % år 2003 gav upplysningar om sjukfrånvaron och 74 % redovisade könsfördelningen i styrelse och ledning. Det är anmärkningsvärt att en så stor andel av de undersökta företagen inte följer lagen angående denna information år 2003. Kanske beror det på att det ofta tar tid att anpassa sig till en ny lagstiftning, men då det trots allt rör sig om lättillgänglig information som inte borde medföra några större merkostnader att publicera är det ändå oväntat. Att det inte finns några strängare straff för företag som inte följer redovisningslagarna gör kanske att företagen inte gör några större ansträngningar för att hålla sig uppdaterade beträffande nya lagar.

## **5.2 Sammanfattning**

Omfattningen av den redovisade personalinformationen ökade med marginella fyra procentenheter från 1999 till 2003. Det fanns dock stora variationer gällande de olika typerna av information, både ökning upp till +29 respektive minskningar ned till -23 procentenheter noterades mellan de båda åren. Endast ett svagt samband kunde påvisas mellan omfattning av personalinformation och andel utländska ägare under 1999, övriga två hypoteser förkastades.

## 6 Slutdiskussion

*I detta avslutande kapitel kommer studiens praktiska bidrag att presenteras, vilket syftar till att kommentera hypoteserna och besvara frågeställningen: "Har det skett någon förändring från 1999 till 2003 beträffande omfattningen av personalinformationen i årsredovisningar? Hur skiljer sig typen av information åt mellan de båda åren?". Vidare kommer studiens teoretiska bidrag att diskuteras, detta för att återknyta till litteraturgenomgången. Kapitlet innehåller även en reflektion över studiens slutsats i syfte att visa på vad som kan ha påverkat resultatet, samt för att visa på vad som kunde ha gjorts annorlunda. Kapitlet avslutas med förslag till kommande forskning.*

### 6.1 Studiens praktiska bidrag

De hypoteser som ställts upp visade sig i två av fallen inte stämma överhuvudtaget. Värdena var alltför låga för att det ska kunna vara meningsfullt att diskutera något samband mellan mängden lämnad personalinformation och företagsstorlek respektive ägarstruktur. De två första hypoteserna kan alltså förkastas. Beträffande den tredje hypotesen att det fanns ett samband mellan mängden lämnad information och utländskt ägande fann vi för år 1999 ett mindre samband. Den aktuella variabeln kunde förklara 14,7 % av variationen i informationsgivning. Även om ett samband trots allt hittades är detta så svagt att det inte känns relevant att ge sig in på några alltför omfattande diskussioner kring andelen utländska ägares betydelse. Cirka 85 % av variationen har trots allt andra orsaker. Dessutom kan det finnas andra variabler som följer med det utländska ägandet som är av större betydelse än ägandet i sig. Kanske har företagen med ett större antal utländska ägare fler analytiker som följer dem, kanske är de noterade på fler börser för att ta några exempel. Det kan finnas en mängd olika delförklaringar.

Intressantare och mer tydliga resultat är istället de variationer beträffande de enskilda punkterna, som förekom mellan de båda åren. Även om den totala mängden personalinformation som årsredovisningarna innehöll enbart hade ökat med fyra procentenheter, finns desto större variationer mellan de olika typerna av information som lämnas. Både ökningar upp till +29 respektive minskningar ned till -23 procentenheter noterades mellan de båda åren.

### 6.2 Studiens teoretiska bidrag

Jönssons (1991) beskrivning av den svenska utvecklingen under 1900-talet förklarar varför öppenheten inom redovisningen har ökat. Från 1990-talet har privatiseringen ökat vilket enligt Jönssons resonemang borde leda till en ökad öppenhet i redovisningen. I undersökningen fann vi dock enbart en mycket liten ökning som skulle kunna betraktas som marginell och som inte är statistiskt säkerställd. Att förklara denna lilla ökning utifrån Jönssons teorier skulle kunna

betraktas som långsökt. Om en undersökning däremot hade gjorts som omfattade en större tidsperiod pekar mycket på att ökningen troligtvis varit större. Exempelvis tyder Konradgruppens förslag från 1990 på att redovisning av personalinformation vid denna tidpunkt var bristfällig och betydligt mindre omfattande än idag. Denna undersökning visar att många företag nio respektive tretton år senare faktiskt har börjat redovisa en del av de punkter som Konradgruppen tar upp. Vi vill därför betrakta den lilla ökningen av den totala informationsmängden som framkommit i denna undersökning som en del av en större trend som pekar mot en större öppenhet i redovisningen och en ökning av den lämnade informationen. Detta skulle i sin tur i så fall kunna förklaras med den allt starkare marknaden (och en svagare stat) enligt Jönssons teorier.

När det gäller skillnaderna mellan omfattningen av de olika informationstyperna avseende de båda åren, kan dessa variationer ofta förklaras med hjälp av IT-branschens skilda förutsättningar. 1999 präglades av en enorm framtidstro, vilket också märks tydligt i årsredovisningarna, medan situationen år 2003 var diametralt motsatt. Årsredovisningarnas texter från detta år i krisens kölvatten ger i hög grad en negativ beskrivning av branschens förutsättningar, även om de ändå gör vissa försök att frammana en försiktig optimism om att utvecklingen sakta börjar vända. Så skilda förutsättningar gör att företagen gör helt olika prioriteringar mellan de båda åren beträffande vilken typ av information som är önskvärd att lämna. Punkter som troligen påverkats av detta är bland andra personalomsättning och utbildningskostnader. En del av variationerna kan även förklaras med hjälp av den allmänna debattens ökade fokusering på vissa frågor såsom exempelvis jämställdhet och sjukfrånvaro.

Denna ökade fokusering skulle på sikt kunna leda till ökad redovisningsplikt i dessa frågor, vilket till viss del redan har skett. Om företagen tvingas till en ökad öppenhet kommer detta troligen att leda till att de arbetar hårdare för att eliminera risken för siffror som intressenter uppfattar som negativa. Detta visar att det inte bara är lagar och praxis som påverkar redovisningen, utan att lagstiftning och praxis rörande redovisning faktiskt kan påverka företeelser i samhället.

Som tidigare tagits upp är den lagstadgade informationen otillräcklig när det gäller att ge en rättvisande bild av företagets humankapital. Denna undersökning visar att företagen faktiskt lämnar en mängd olika typer av frivillig personalinformation. Detta minskar informationsasymmetrin, vilket ökar möjligheten för intressenterna att göra riktiga bedömningar av företagets nuvarande ställning och framtida utveckling. Detta visar att företagen i alla fall till en viss del klarar av att på eget initiativ ge relevant information utöver den som lagen kräver. Dock kan denna alltid förbättras och en situation där företagen helt själva bedömer vilken information de skall lämna kanske inte är att eftersträva. Kanske kommer IAS i framtiden att reglera personalredovisning och se till att skapa gemensamma normer för hur kunskap skall värderas.

### 6.3 Reflektion över studiens slutsats

Som vi har sett fann vi inga större samband mellan mängden redovisad information och någon av variablerna. Detta kan kanske bero på att checklistan innehöll endast 33 punkter. En mer omfattande checklista som på ett bättre sätt tog hänsyn även till kvaliteten eller åtminstone utförligheten hos den lämnade informationen hade möjligtvis varit ett spetsigare verktyg med vilket större skillnader kunnat påvisas. Trots allt befann sig företagens totala poängsummor alla inom intervallet 11-25 (respektive 12-26). Resultaten skulle med en mer omfattande checklista eventuellt vara mer spridda, vilket skulle underlätta påvisbarheten av olika samband.

Hypotesen om att större företag redovisar mer personalinformation visade sig inte stämma, vilket kanske kan förklaras med att företagen i undersökningen inte uppvisar lika stora storleksvariationer som finns hos andra branscher.

När det gäller diskussionen av de enskilda checklistepunkterna bygger denna mycket på den allmänna debatten och egna analyser. Om dokumentstudien hade kombinerats med intervjuer skulle kanske analyserna kunnat fördjupas och fler förklaringar kunnat lyftas fram. En bedömning gjordes dock att kompletterande intervjuer skulle medföra ett alltför omfattande arbete för just denna uppsats. För att komplettera dokumentstudiens resultat kan vi rekommendera att framtida studier av liknande slag även använder sig av intervjuer.

### 6.4 Förslag till fortsatt forskning

Området personalredovisning är långt ifrån färdigutforskat. För att ta reda på hur olika företag faktiskt redovisar sin personal krävs fler undersökningar av den här typen. Även om många redan har gjorts behövs ständigt nya uppdateringar eftersom praxis hela tiden utvecklas i takt med att de samhällen som företagen verkar i förändras. Ytterligare undersökningar som jämför företag inom olika branscher skulle kunna göras. Undersökningsobjekten skulle exempelvis kunna utökas till att förutom årsredovisningar även gälla andra medier genom vilka företag lämnar information.

Det vore även intressant med fler historiska undersökningar som omfattar betydligt längre tidsperioder än vad denna studie gör. Kanske skulle en historisk-empirisk studie som undersöker frivillig redovisning i Sverige under hela 1900-talet kunna göras. Resultaten skulle sedan kunna analyseras och förklaras med hjälp av de teorier som återfinns hos bland annat Jönsson (1991) och Willmott et al. (1992). En sådan studie är naturligtvis alltför omfattande för en uppsats på kandidat- eller magisternivå, men skulle kanske vara lämplig för kommande avhandlingsförfattare att ta sig an.

En annan typ av undersökning som det verkar finnas ett behov av är mer normativt inriktade studier som tar itu med konkreta redovisningsmetoder, likt exempelvis Konradgruppens. Sådana studier skulle kunna ge förslag på redovisningsförfaranden som på ett bättre sätt än dagens kan ge en rättvisande bild av företagens humankapital. Det har som tidigare

framkommit publicerats flera sådana, men det saknas fortfarande övergripande normer som följs av alla. Holland (2003) efterlyser en mer aktiv användning av denna sorts litteratur, vilket kan hjälpa företag och andra aktörer på marknaden att förstå och kommunicera detta viktiga värde som är baserat på kunskap. Frågan är bara om det är den akademiska forskningen, eller redovisningsprofessionen som bör stå för en sådan. Kanske bör den komma till i samverkan dem emellan. Det viktigaste är dock att det skapas enhetliga riktlinjer som efterföljs av majoriteten av företagen. Dagens normer har, som vi har sett, inte förändrats i samma takt som företagandets villkor. För att rättfärdiga sin existens måste redovisningen spegla och vara en del av det samhälle den har sin plats i.

## Källförteckning

### Artiklar

Chow, C. W. & Wong-Boren, A. (1987). Voluntary Financial Disclosure by Mexican Corporations. *The Accounting Review*. Vol. 62, No 3, p. 533-541.

Cooke, T. E. (1989a). Voluntary Corporate Disclosure by Swedish Companies. *Journal of International Financial Management & Accounting*. Vol. 1, No. 2, p. 171-195.

Cooke, T. E. (1989b). Disclosure in the Corporate Annual Reports of Swedish Companies. *Accounting and Business Research*. Vol. 19, No. 74, p. 113-124.

Guthrie, J., Petty, R., Yongvanich, K., Ricceri, F. (2004). Using Content Analysis as a Research Method to Inquire into Intellectual Capital Reporting. *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 5, No. 2, p. 282-293.

Guthrie, J. & Parker, L. D. (1990). Corporate Social Disclosure Practise: a Comparative International Analysis. *Advanced in Public Interest Accounting*. Vol. 3, p. 159-175.

Holland, J. (2003). Intellectual Capital and The Capital Market – Organisation and Competence. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*. Vol. 16, No. 1, p. 39-48.

Jönsson, S. (1991). Role Making for Accounting While the State is Watching. *Accounting, Organizations and Society*. Vol. 16, No. 5/6, p. 521-546.

Marston, C. L. & Shrides, P. J. (1991). The Use of Disclosure Indices in Accounting Research: A Review Article. *British Accounting Review*. Vol. 23, p. 195-210.

Marr, B., Gray, D., Neely, A. (2003). Why do Firms Measure Their Intellectual Capital? *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 4, No. 4, p. 441-64.

Meek, G. K., Roberts, C. B., Gray, S. J. (1995). Factors Influencing Voluntary Annual Report Disclosures by U.S., U.K. and Continental European Multinational Corporations. *Journal of International Business Studies*. Vol. 26, p. 555-572.

Mouritsen, J., Bukh, P. N., & Marr, B. (2004). Reporting on Intellectual Capital: Why, What and How? *Measuring Business Excellence*. Vol. 8, No. 1, p. 46-54.

Mouritsen, J., Larsen, H. T., Bukh, P. N. (2001a). Intellectual Capital and the 'Capable Firm': Narrating, Visualising and Numbering for Managing Knowledge. *Accounting, Organizations and Society*. Vol. 26, No. 7, p. 735-762.

Mouritsen, J., Larsen, H. T., Bukh, P. N. (2001b). Valuing the Future: Intellectual Capital Supplements at Skandia. *Accounting Auditing and Accountability Journal*. Vol. 14, No. 4, p. 399-422.

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

Petty, R. & Guthrie, J. (2000). Intellectual Capital Literature Overview: Measurement, Reporting and Management. *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 1, No. 2, p. 155-176.

Raffournier, B. (1995). The determinants of Voluntary financial disclosure by Swiss listed companies. *The European Accounting Review*. Vol. 4, No. 2, p. 261-280.

Rylander, A., Jacobsen, K., Roos, G. (2000). Towards Improved Information Disclosure on Intellectual Capital. *International Journal of Technology Management*. Vol. 20, No. 5-8, p. 715-742.

Williams, S. M. (2001). Is Intellectual Capital Performance and Disclosure Practises Related? *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 2, No. 3, p. 192-203.

Willmott H. C., Puxty A. G., Robson K., Cooper D. J., Lowe E. A. (1992): Regulation of Accountancy and Accountants: A Comparative Analysis of Accounting for Research and Development in Four Advanced Capitalist Countries. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*. Vol. 5. No. 2, p. 32-56.

### **Elektroniska källor**

Statistiska Centralbyrån: (2004-12-22). Lönestatistisk årsbok. [www dokument]. URL [http://www.scb.se/templates/Product\\_\\_\\_14364.asp](http://www.scb.se/templates/Product___14364.asp)

Stockholmsbörsens statistik: (2004-11-18). Stockholmsbörsens branschindex, årshistorik 1998 – 2003. [www dokument]. URL [http://domino.omgroup.com/www/xsse-statistik.nsf/Ref/25CF0BBC4C4E2268C1256E4000366DBD/\\$file/branschindex,%20årshistorik%201998%20-%202003.pdf](http://domino.omgroup.com/www/xsse-statistik.nsf/Ref/25CF0BBC4C4E2268C1256E4000366DBD/$file/branschindex,%20årshistorik%201998%20-%202003.pdf)

### **Lexikonartiklar**

Lindgren, H. Kreugerkraschen. Nationalencyklopedin (NE) s. 398 f.

### **Publicerad litteratur**

Adrem, A. H. (1999). *Essays on Disclosure Practises in Sweden – Causes and Effects*. (avhandling för doktorexamen, Lunds universitet)



- Arvidsson, S. (2003). *Demand and Supply of Information on Intangibles: The Case of Knowledge-intensive Companies*. (avhandling för doktorsexamen, Lunds universitet)
- Backman, J. (1998). *Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur.
- Cooke, T. E. (1989c). *An Empirical Study of Financial Disclosure by Swedish Companies*. (PhD thesis) Exeter: University of Exeter.
- Djurfeldt, G., Larsson, R., Stjärnhagen, O. (2003). *Statistisk verktyglåda – en samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Edvinsson, L. & Malone, M. S. (1997). *Det intellektuella kapitalet*. Malmö: Liber Ekonomi
- Eriksson, L-T. & Wiedersheim-Paul, F. (1997). *Att utreda, forska och rapportera*. Malmö: Liber Ekonomi.
- FARs Samlingsvolym*, del 1 (2004). Stockholm: Far Förlag.
- Fristedt, D. & Sundqvist, S-I. (2004). *Ägarna och makten i Sveriges börsföretag 2004*. Halmstad: SIS Ägarservice AB.
- Gröjer, J-E. & Johanson, U. (1996). *Personalekonomisk Redovisning och Kalkylering*. 2 uppl. Stockholm: Prevent.
- Gröjer, J-E. & Johanson, U. (1984). *Resultatorienterad PA*. Stockholm: Liber.
- Holme, I. M. & Solvang, B. K. (1991). *Forskningsmetodik – Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Pettersson, G. (1997). *Att skriva rapporter. Om formen och dess betydelse för innehållet*. Ekonomihögskolan, Lund.
- Rienecker, L. & Jörgensen, P. S. (2002). *Att skriva en bra uppsats*. Malmö: Liber.
- Sundin, A. & Sundqvist, S-I. (2000). *Ägarna och makten i Sveriges börsföretag 2000*. Stockholm: Dagens Nyheter.
- Sveiby, K-E. (redaktör) Arbetsgruppen Konrad (1990). *Den osynliga balansräkningen*. Stockholm: Affärsvärlden Förlag AB.
- Svenning, C. (1999). *Metodboken*. Eslöv: Lorentz.
- Sveriges Rikes Lag* (2003). Jämställdhetslagen 1991:433. Stockholm: Norstedts Juridik.

## Årsredovisningar

Se bilaga 2.

## Bilaga 1 Lagstiftning och rekommendationer

Årsredovisningslagen är utformad som ramlag och innehåller allmänna principer för rapportering av räkenskapsinformation och den måste kompletteras med normer som i detalj anger hur redovisningen ska ske. Dessa kompletterande normer inryms i redovisningslagstiftningens term god redovisningssed.

Samtliga företag i studien uppger i årsredovisningarna att de följer Årsredovisningslagen och Redovisningsrådets rekommendationer.

### Översikt över lagstiftning

Aktiebolag måste avsluta sin bokföring med en årsredovisning och således följa Årsredovisningslagen (1995:1554). En årsredovisning skall bestå av en balansräkning, resultaträkning, noter, förvaltningsberättelse och i vissa fall en finansieringsanalys (ÅRL 2 kap 1 §). Vidare skall årsredovisningen upprättas på ett överskådligt sätt och i enlighet med god redovisningssed (2 kap 2 §) samt ge en rättvisande bild (2 kap 3 §). I kapitel 5 står att läsa att i noterna skall det ges tilläggsupplysningar inom en rad olika områden. Följande uppgifter angående personalen måste lämnas:

- 12 § Lån till styrelseledamot, verkställande direktör samt ledande befattningshavare.
- 18 § Medelantalet anställda personer med uppgift om fördelning mellan kvinnor och män. Detta gäller även för respektive land om företaget har anställda i flera länder. (*Lag 1999:1112*)
- 18 a § De anställdas frånvaro på grund av sjukdom. Den totala sjukfrånvaron skall anges i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid. Uppgift skall också lämnas om
  1. den andel av sjukfrånvaron som avser frånvaro under en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer
  2. sjukfrånvaron för kvinnor respektive män, samt
  3. sjukfrånvaron för anställda i åldrarna 29 år eller yngre, 30-49 år och 50 år eller äldre.

Sjukfrånvaron för varje grupp under p. 2 samt p. 3 skall anges i procent av gruppens sammanlagda ordinarie arbetstid. Detta gäller dock inte om antalet anställda i gruppen är högst tio eller om uppgiften kan hänföras till en enskild individ.

Bestämmelserna ovan gäller inte anställda utomlands. Ej eller företag som under de två senaste räkenskapsåren haft högst tio anställda i medeltal samt där tillgångarnas

nettovärde för det senaste räkenskapsåret uppgår till högst 24 miljoner kronor. (*Lag 2002:1062*)

- 18 b § Fördelning mellan kvinnor och män bland styrelseledamöter, verkställande direktör och andra personer i företagets ledning. Fördelningen bland styrelseledamöter och övriga befattningshavare skall redovisas var för sig. Ej eller företag som under de två senaste räkenskapsåren haft högst tio anställda i medeltal samt där tillgångarnas nettovärde för det senaste räkenskapsåret uppgår till högst 24 miljoner kronor. (*Lag 2003:487*)
- 19 § Av räkenskapsårets *personalkostnader* skall det anges särskilt belopp för löner och andra ersättningar, och sociala kostnader, med särskild uppgift om pensionskostnader (*Lag 1999:1112*)
- 20 § Det sammanlagda beloppet av räkenskapsårets löner och andra ersättningar skall anges för var och en av följande grupper:
  1. styrelseledamöter, verkställande direktören och motsvarande befattningshavare, och
  2. anställda som inte omfattas av p.1.

Tantiem skall anges särskilt för gruppen enligt p.1.

Ovanstående gäller även för respektive land om företaget har anställda i flera länder. (*Lag 1999:1112*)

- 22 § Det sammanlagda beloppet av kostnader och förpliktelser som avser pensioner eller liknande förmåner till styrelseledamöter, verkställande direktören eller motsvarande befattningshavare. (*Lag 1999:1112*)
- 23 § Vad som anges enligt 20 och 22 §§ gäller även för tidigare styrelseledamöter och verkställande direktör. (*Lag 1999:1112*)
- 25 § Om företaget träffat avtal om avgångsvederlag eller liknande förmåner till styrelseledamöter, verkställande direktören eller andra personer i företagets ledning, skall uppgift lämnas om avtalen och de väsentligaste villkoren i avtalen. (*Lag 1999:1112*)

## Översikt över rekommendationer

- **Redovisningsrådets rekommendationer (RR)**

Redovisningsrådets rekommendationer tar sikte på de företag vars aktier är föremål för offentlig handel eller som genom sin storlek har ett stort allmänt intresse. Dessa

bolag betecknas som noterade företag. Redovisningsrådets akutgrupp har till uppgift att göra uttalanden (benämns URA) som anger hur Redovisningsrådets rekommendationer skall tolkas i de fall tolkning förekommer.

- **RR 29 Ersättningar till anställda**

Denna rekommendation ger regler för hur företag skall redovisa och lämna upplysningar om ersättningar till anställda. Rekommendationen behandlar kortfristiga ersättningar främst angående ersättningar efter avslutad anställning och betald korttidsfrånvaro, samt långfristiga ersättningar såsom betald frånvaro och ersättningar vid arbetsoförmåga.

- **URA 9 Intellectuellt kapital**

Intellectuellt kapital skall redovisas som en immateriell tillgång endast om det intellectuella kapitalet utgör en resurs som *kontrolleras* av företaget till följd av *inträffade händelser* och som förväntas medföra *ekonomiska fördelar* för företaget i framtiden samt som kan värderas på ett tillförlitligt sätt. I samband med ett förvärv av ett annat företag, torde personalen ytterst sällan uppfylla dessa krav. Delar av det så kallade strukturkapitalet, exempelvis värdet av databaser, kan emellertid uppfylla kraven för att redovisas som en immateriell tillgång skild från goodwill. Ett företag med yrkesutbildad personal ser ofta ökade kunskaper genom utbildning som en källa till framtida ekonomiska fördelar, speciellt i de fall ledningen räknar med att personalen kommer att stanna kvar i företaget. Dock har ett företag vanligtvis inte kontroll över hur länge de anställda stannar kvar i företaget. Det är osannolikt att en speciell kunskap, exempelvis vad gäller ledning eller teknik, motsvarar definitionen av en immateriell tillgång om inte legala rättigheter hindrar andra från att utnyttja den.

- **Näringslivets Börskommitté (NBK)**

Näringslivets Börskommitté (NBK) har till uppgift att verka för god sed på aktiemarknaden genom att ge ut regler och är ett betydelsefullt organ för att självregleringen på aktiemarknaden skall fungera i Sverige.

(Näringslivets börskommitté, 2004-11-19, elektronisk källa:  
<http://www.naringslivetsborskommitte.se/om.htm>)

Bolag vars fondpapper är noterade vid Stockholmsbörsen är enligt noteringsavtalet bundna att följa börsreglerna. Börsbolag som bryter mot reglerna kan därmed drabbas av påföljd. NBK:s regler utgör också i de flesta fall en del av Stockholmsbörsens noteringsavtal. (Stockholmsbörsen, 2004-11-19, elektronisk källa:  
<http://www.omxgroup.com/stockholmsborsen/se/index.aspx?lank=84>) I börsreglerna står bland annat att "[å]rsredovisningen skall vara upprättad i enlighet med tillämplig lag och eller annan författning samt enligt god redovisningssed för

aktiemarknadsbolag vilket innebär att Redovisningsrådets rekommendationer skall följas.” (Nr 3 i Stockholmsbörsens Skriftserie, Guide till Börsregler 2003/2004. pdf-fil på Stockholmsbörsens hemsida)

## Bilaga 2 Företagslista

### 1999

Adera  
Arete  
Cell Network  
Cyber Com  
Enea Data  
Framfab  
Frontec  
HiQ International  
Icon Medialab  
Info Highway  
Know It  
Mandator  
Modul 1  
Novotek  
Prevas  
Pronyx  
Resco  
RKS  
Sigma  
Softronic  
WM-data

### 2003

AcandoFrontec  
BTS Group  
Cyber Com  
Enea Data  
HiQ International  
KnowIT  
Modul 1  
MSC Konsult  
Novotek  
Prevas  
ProAct  
Resco  
RKS  
Semcon  
Sigma  
Softronic  
Teleca  
TurnIT  
WM-data

## Bilaga 3 Checklistans punkter

### Lagstadgat enligt ÅRL kap 5

1. Medelantal anställda, fördelning kvinnor respektive män
2. Personalkostnader fördelat på löner, andra ersättningar och sociala kostnader med särskild uppgift om pensionskostnader
3. Löner & andra ersättningar till styrelsen, VD + ledande befattningshavare
4. Pensioner eller liknande till styrelsen, VD + ledande befattningshavare
5. Avgångsvederlag eller liknande till styrelsen, VD + ledande befattningshavare

### Frivillig redovisning

6. Medelålder
7. Åldersfördelning
8. (Medel)antal intäktspersoner/konsulter
9. (Netto)omsättning per anställd
10. (Netto)omsättning per intäktsperson
11. Förädlingsvärde per anställd
12. Utbildningskostnad
13. Resultat alternativt vinst per anställd
14. Debiteringsgrad
15. Timpris i genomsnitt
16. Personalomsättning
17. Antal anställda vid periodens slut
18. Uppgift om huruvida optionsprogram för personalen finns
19. Lönesystemets utformning
20. Uppgift om lönefördelning utifrån kön
21. Uppgift om personalens bakgrundsbakgrundsnivå
22. Karriärutvecklingsmöjligheter
23. Kompetensutvecklings- alternativt vidareutbildningsmöjligheter
24. Antal års branschfarenhet
25. Antal anställningsår i företaget
26. Uppgift om jämställdhet
27. Uppgift om företagskultur
28. Uppgift om arbetsmiljö
29. Eget avsnitt om personalen
30. Presentation av företagsledningen
31. Anställningsformer
32. Känslighetsanalys med personalrelaterade parametrar
33. Mångfald