



**LUNDS UNIVERSITET**  
Ekonomihögskolan

Företagsekonomiska institutionen

FEKH69

Examensarbete i redovisning på kandidatnivå

HT 2021

## **Redovisning av Humankapital inom Bankbranschen**

**Författare:**

Aryan Mahdavi

Ayan Abdi

Razan Abd Rahem

**Handledare:**

Johan Dergård

# Förord

Till en början vill vi tacka alla inblandade lärare inom kursen speciellt vår handledare för vägledningen vi har fått under studien. Vi vill även rikta vår uppskattning till samtliga bankerna för tillgängligheten och enkelheten att få tag i deras årsredovisningar samt möjligheten att välja det i både svenska och engelska. I uppsatsen används pronomenet “vi” genomgående eftersom vi finner det lämpligare gentemot omskrivningar likt “forskarna” och dylikt.

Lund 14 januari 2022

---

Aryan Mahdavi

---

Ayan Abdi

---

Razan Abd Rahem

# Sammanfattning

**Titel:** Redovisning av Humankapital inom Bankbranschen

**Seminariedatum:** 14 januari 2022

**Kurs:** FEKH69, Examensarbete i redovisning på kandidatnivå, 15 högskolepoäng

**Författare:** Aryan Mahdavi, Ayan Abdi, Razan Abd Rahem

**Handledare:** Johan Dergård

**Nyckelord:** Humankapital (HK), Redovisning, Intressenter, Legitimt, Signalteori.

**Syfte:** Syftet med uppsatsen är att skapa förståelse samt redogöra över hur bankerna i den svenska marknaden redovisar humankapital (HK). Vidare vill vi belysa över utveckling av HK redovisning under år 2020 i jämförelse med år 2010.

**Metod:** Studiens metod bygger på en longitudinell studie där syftet är att belysa hur valda bankerna i den svenska marknaden redovisar sin HK samt hur har redovisningen utvecklats i jämförelse med år 2010. Studien genomförs genom att innehållanalysera valda bankernas årsredovisningar och sammanställa resultat i tabell genom ett framtaget kodsysteem. Vidare har vi sammanställt en modell utgjord av fyra kategorier där varje kategori består av flertal nyckeltal och HK begrepp.

**Teoretiska referensramen:** Studiens teorikapitel utgörs av teorier utifrån både intressenternas samt bankernas synvinkel och faktorer som påverkar redovisning av HK. Här belyser vi även över ämnet HK, mätningen av HK samt utveckling på redovisning av HK genom tiden.

**Empiri:** Studiens empiri visar tabeller på hur bankerna tar upp varje nyckeltal och om det görs numerisk, textuell eller via figur. Nyckeltal och HK begrepp ingår i sin del inom fyra olika kategorier; personalfördelning, utbildning, hälsa och arbetstillfredsställelse samt motivation. Undersökningen genomförs genom att analyser valda bankernas årsredovisningar för år 2010 och 2020 d.v.s. åtta olika årsrapporter från fyra banker och resultatet sammanställde i separata tabeller.

**Resultat:** Studien genom undersökning visade hur bankerna redovisar sin HK utifrån ÅRL och krav från intressenterna. Resultatet påvisar även på utveckling av redovisning av HK under 2020 i jämförelse med 2010 för samtliga bankerna men framförallt Nordea och Handelsbanken. Utveckling som har kännetecknats är att nyckeltal och begrepp redovisas i större utsträckning under 2020 där bankerna har gått från att redovisa HK i mindre omfattning till att belysa det mer djupgående.

# Abstract

**Title:** Reporting of Human Capital within Banking industry

**Seminar date:** 14 January 2022

**Course:** FEK69, Degree project undergraduate level in accounting, 15 University Credits points (UPC)

**Authors:** Aryan Mahdavi, Ayan Abdi & Razan Abd Rahem

**Advisor:** Johan Dergård

**Key words:** Human capital (HC), Accounting, Stakeholder, Legitimacy, Signal theory

**Purpose:** This study is to create an understanding on how banks in the Swedish market report their human capital (HC). Furthermore, we highlight the development of HC reporting during the year 2020 in comparison with 2010.

**Methodology:** The study method is based on a longitudinal study where the purpose is to shed light on how selected banks in the Swedish market report their HC and how the accounting has developed in comparison with 2010. The study is carried out by analyzing the selected banks' annual reports and compiling results in a table through a developed code system. Furthermore, we have created a model consisting of four categories where each category consists of several key figures and HC concepts.

**Theoretical frame of reference:** The theory chapter of the study consists of theories based on both the stakeholders and the bank's point of view and factors that affect the reporting of HC. Here we also shed light on the subject of HC, the measurement of HC and the accounting development of HC over time.

**Empirical foundation:** The study shows tables on how the banks take up each key figure and whether it is done numerically, textually or by figure. Key figures and HC concepts are included in four different categories; staff distribution, education, health and job satisfaction and motivation. The survey was conducted by analyzing the selected banks annual reports for 2010 and 2020, i.e., eight different annual reports from four banks and the results were compiled in separate tables.

**Conclusions:** The study through a survey showed how the banks report their HC based on the annual accounts act and requirements from stakeholders. The result also shows a development in the accounting of HC in 2020 in comparison with 2010 for all the banks, but above all Nordea and Handelsbanken. The development that has been characterized is that key figures and concepts are reported to a greater extent in 2020, where the banks have gone from reporting HC to a lesser extent to disclosing it in more depth.

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	7
1.1 Bakgrund .....	7
1.2 Problemformulering .....	8
<b>1.2.1 Syfte och forskningsfrågor</b> .....	10
<b>2. Teoretiska referensramen</b> .....	11
2.1 Humankapital .....	11
<b>2.1.1 Redovisning av humankapital</b> .....	12
<b>2.1.2 Humankapital redovisning genom tiden</b> .....	14
2.2 Påverkande faktorer vid redovisning av HK.....	14
<b>2.2.1 Intressentteori</b> .....	15
<b>2.2.2 Legitimitet</b> .....	15
<b>2.2.3 Signalteori</b> .....	16
<b>2.2.4 Företagets storlek och lönsamhet</b> .....	16
<b>2.2.5 krissituation</b> .....	17
<b>2.2.6 Politiska beslut</b> .....	17
<b>3. Metod</b> .....	18
3.1 Urval av banker och årsredovisningar .....	18
3.2 Innehållsanalys .....	19
3.3 Kodning .....	19
3.4 Reliabilitet och Validitet.....	21
3.5 Analysmodellen .....	22
<b>4. Empiri</b> .....	24
4.1 Presentation av valda bankerna.....	24
<b>4.1.1 Handelsbanken</b> .....	24
<b>4.1.2 Swedbank</b> .....	24
<b>4.1.3 SEB</b> .....	24
<b>4.1.4 Nordea</b> .....	25
4.2 Data empiri 2010.....	25
<b>4.2.1 Personalfördelning</b> .....	25
<b>4.2.2 Utbildning</b> .....	26
<b>4.2.3 Hälsa &amp; tillfredsställelse</b> .....	26
<b>4.2.4 Motivation</b> .....	26
4.3 Data empiri 2020.....	28

4.3.1	Personalfördelning.....	28
4.3.2	Utbildning.....	28
4.3.3	Hälsa och tillfredsställelse .....	28
4.3.4	Motivation.....	29
5.	Analys.....	31
5.1	Personalfördelning.....	31
5.2	Utbildning.....	33
5.3	Hälsa & arbetstillfredsställelse.....	34
5.4	Motivation.....	36
5.5	Översiktligt .....	37
6.	Slutsats.....	39
6.1	Resultat.....	39
6.2	Bidrag.....	40
6.3	Vidareforskning .....	40
7.	Källförteckning.....	41

# Centrala Begrepp

**IASB:** International Accounting Standards Board. En internationell organisation som ersätter IASC år 2001. IASB ger standarder med syfte att harmonisera redovisningens utformning mellan olika länder (Marton, Lundqvist & Pettersson. 2020)

**IFRS:** International Financial Reporting Standards. Standarder som ges ut av IASB benämns IFRS (Marton et al. 2020).

**ÅRL:** Årsredovisningslagen är lagen om hur man upprättar och offentliggör en årsredovisning, koncernredovisning samt en delårsrapport (Skatteverket. 2021)

**IAS:** International Accounting Standard. Standarder som ges ut av IASC (Marton et al. 2020).

**HRA:** Human Resource Accounting, är en process för att identifiera och rapportera investeringar i form av mänskliga resurser i en organisation som inte redovisas i konventionell redovisningspraxis (Flamholtz, Bullen & Hua. 2002).

# 1. Inledning

*I detta kapitlet presenterar vi bakgrunden till redovisning av humankapital (HK) för att skapa förståelse om ämnet. Vidare tar vi upp de problem som finns vid redovisning av HK inom studiens avgränsningsområde d.v.s. banksektorn. Här tar vi även upp studiens syfte och de frågor studien ska svara på.*

## 1.1 Bakgrund

Till följd av uppmärksamheten på det ekonomiska värdet personalresurs medför har humankapital (HK) haft stora utvecklingar under senaste åren. HK är en av de viktigaste faktorerna som bidrar till tillväxt av ett lands ekonomi (Rahman & Akhter. 2021). Samtidigt utgör HK en viktig tillgång för serviceorganisationer då den huvudsakliga produktionen skapas och levereras av just mänskliga resurser. Som Githaiga (2020) belyser HK anses som "hjärnkraften" av medarbetarna inom ett företag då det representerar begrepp såsom utbildning, kompetens och färdigheter. Edvinsson och Malone (1997) håller med Githaiga (2020) och förklarar HK på följande sätt; *"Humankapital består av de anställdas förmåga att skapa värde för organisationen och är en blandning av medarbetarnas kompetens, skicklighet, kunskap och effektivitet i arbetet"*.

Mänskliga resurser är en viktig del i organisationer och att redovisa HK hjälper att identifiera, värdera samt förmedla information om den resurs företaget besitter. Till följd av en ny kunskapsbaserade ekonomi som drivs på personalkunskap samt deras förmåga att skapa ekonomiska värde till företaget har intressenternas efterfrågan på tillförlitlig information relaterade till HK ökat. Följaktligen anses årsredovisningar vara ett viktigt sätt för företag att kommunicera med sina konsumenter och intressenter (Marton, Lundqvist & Pettersson. 2020). HK har en direkt påverkan på företagets lönsamhet och investeringar i HK ger positiva fördelar, speciellt när HK besitter specifik kompetens och är unik för företaget (Crook, Todd, Combs, Woehr & Ketchen. 2011). Att redovisa HK i årsredovisningar kan som fördel bidra till ett mer effektivt ledarskap samtidigt som det kan hjälpa organisationer att utforma och värdera sin strategi. Vidare kan information om HK användas vid beslutsfattningar i form av t.ex. expansion samt underlag för ersättningar eller skadestånd (Ax & Marton. 2008). Däremot avsaknad av väsentlig information om HK i årsredovisningar kan leda till manipulation, ökning av insideraffärer samt värderings svårigheter (Olsson. 2002).

Att studera HK inom bankbranschen är ett bra exempel att visa de skillnader som finns mellan anställdas kunskap och kompetens då banken erbjuder varierande tjänster till både privatpersoner och företag. Vidare beskriver Svenska Bankföreningen (2014) banker som motorn i det finansiella systemet som också har en stor påverkan i svensk ekonomi tillväxt samt invånarnas välfärd. Samtidigt utgör Sveriges banker 40 procent av lönsamhet i Sverige och anses vara en viktig del av samhällets grundläggande infrastrukturen. Banker också har betydande roll i den



tekniska utvecklingen men ändå som tjänsteföretag är beroende på HK och kompetent personal. Denna beroende relationen gör att banker investerar mycket på att tillhandahålla kunnig personal för att hålla en hög nivå i marknaden (Sveiby, 1989). Tydliga skillnad på kunskap och kompetens samt vikten av HK inom branschen gör banken till ett passande exempel för att studera redovisning av HK.

Redovisning av HK kan variera från en bank till en annan och denna information presenteras till stor del frivilligt till följd av avsaknad av standardiserade modeller. Vidare finns det faktorer som kan påverka och/ eller bestämma över redovisning av HK information. Lagregleringar till följd av politiska beslut är en stark påverkande faktor och organisationer måste presentera information om HK nyckeltal som hänvisas i årsredovisningslagen (ÅRL). Utöver ÅRL finns det andra faktorer som påverkar mängd och innehållet av HK information som bankerna tillgängliggör. Intressenternas förväntan på viss information, bankernas vilja att framstå legitimt samt att presentera en bra bild av organisationen, dess storlek och lönsamhet samt krissituationer bestämmer över i vilket mån frivilliga HK information ska presenteras (Deegan & Unerman, 2011; Tagesson et al. 2009).

Rahman och Akhter (2021) jämför skillnaden mellan redovisning och påverkan av HK på bankernas effektivitet bland stora börsnoterade företag från Sri Lanka samt ett mer utvecklat land Australien. Studien av Abeysekera och Guthrie (2004) i andra hand undersöker redovisning av HK inom flertal börsnoterade företag i Sri Lanka. Ax och Marton (2008) undersöker sambandet mellan redovisade HK i årsredovisningar och hur ledningen hanterar HK internt inom företaget. Utifrån tidigare studier fann vi ett stort intresse i att undersöka huruvida HK redovisas inom banksektorn i den svenska marknaden. Forskningen visar att ämnet HK är ett väl utvecklat och etablerade ämne i Sverige vilket gör det till ett perfekt miljö för att studera HK (Ax & Marton, 2008). Tidigare studier täcker inte det valda området på grund av att deras syfte är olika, samtidigt som det finns kulturella, sociala, samt politiska skillnader mellan banker i Sverige och banker i andra länder (Svenska Bankförening, 2019).

## **1.2 Problemformulering**

Banker har en viktig roll för att hålla ett lands ekonomi stabil och anses vara en grundläggande infrastruktur i samhället. Det är också väsentligt att banker är vinstgivande då bankernas förlust kan skada landets ekonomi. Ett exempel på när det kan gå dåligt för banker är finanskrisen som ägde rum år 2008 samt pandemin som ledde till restriktioner under 2020. Som sektor finns skillnader mellan banker beroende på den kunskap och kompetens som finns hos anställda (Githaiga, 2020). Banker har ett bered tjänsterbjudande till sina konsumenter och följaktligen ett standardiserade tjänst och med hjälp av digitaliseringen kan utföra många ärenden online utan personalkontakt. Således har det medfört till nedstängning av lokaler med 37 procent under senaste 10 åren. lokal nedläggningarna har lett till minskning av tjänster inom kundservice och

kassor men en tillväxt av tjänster inom regelefterlevnad, marknadsföring och IT (Arbetsvärden, 2020).

Valda banker som ska undersökas har fortfarande hundratals stycken lokaler runt om i Sverige vilket gör behovet på kompetent personal (HK) nödvändigt. Behovet på HK resulterar till intressenternas behov på redovisning av HK men trots det läggs inte i organisationernas balansräkning och i stället redovisas som en kostnad i resultaträkningen (Bassi & McMurrer, 2005). Detta på grund av att arbetarnas kunskap inte uppfyller de förutsättningar som finns för att kunna redovisas som en tillgång. En tillgång anses vara de resurser organisationer besitter samt har kontroll över med förväntan att generera framtida ekonomiska fördelar till organisationen (IFRS-volymer, 2021, refererat från p.8 IAS 38). Ett problem anses vara att företag och organisationer inte äger de mänskliga resursen, trots medvetenheten om att det kan tillbringa framtida lönsamhet. Därmed kan företag förlora den ekonomiska fördelen som kan framkomma i framtiden, då det inte finns garantier att medarbetarna stannar kvar på företaget (Flamholtz, Bullen & Hua, 2002). Påföljd av det automatiseras allt fler tjänster i högre utsträckning än förr, för att minska behovet på kompetent arbetskraft samt minska kostnaden som mänskliga resurser medför (Avanza, 2018). Vidare är kunskaper och kompetenser immateriella tillgångar och anses vara icke-monetära därav går det inte att värdesätta det i pengar följaktligen kan man ställa sig frågan om hur HK bör redovisas.

Redovisning av HK anses vara ett kontroversiellt ämne då det finns brister på värderings samt rapporterings modeller vilket tyder på svårigheten att redovisa HK (Adelowotan, 2021). Påverkande faktorer och brist på redovisningslagar gör att företag och organisationer själva bestämmer hur redovisningen av HK ska se ut (Engström, 1999). Ytterligare en svårighet som förekommer vid redovisning av HK som också strider mot den kvalitativa egenskapen i IASB:s konceptuella ramverk, är att det inte går att jämföra information om HK mellan två olika företag. Likaså är det svårt att möta intressenternas informationsbehov om företagets värdeskapande resurs samt att tillfredsställa dem (Finansinspektionen, 2021).

Organisationer måste enligt 39 § i årsredovisningslagen (1995:1554) lämna upplysningar om omfattningen på personalkostnad såsom löner och andra ersättningar (Sveriges Riksdag, 2018). Organisationer kan få negativt kortsiktig påverkan när de redovisar HK som en kostnad i stället för investering följaktligen minskar företagets resultat i årsredovisningen under samma år. Redovisning av HK som en kostnad enligt Bassi och McMurrer (2005) betyder att företag inte tar hänsyn till framtida fördelar som investering i HK kan möjligen generera.

Utifrån tidigare studier och problematiken som finns har vi funnit både intresse och kunskapslucka hos en specifik bransch där HK utgör en viktig del av branschen. Under denna studie kommer vi studera och analysera bankbranschen som ett exempel från tjänsteföretag för att få reda på hur banker redovisar HK i sina årsredovisningar. Vidare ska vi undersöka hur

redovisning av HK har utvecklats år 2020 i jämförelse med år 2010, följaktligen avgränsar vi oss till att undersöka fyra storbanker (SEB, Handelsbanken, Swedbank och Nordea) i den svenska marknaden.

Ovanstående resonemang samt nämnda problem som finns inom redovisning av HK har lett oss fram till våra forskningsfrågor som följs nedan;

### **1.2.1 Syfte och forskningsfrågor**

Denna studie har som syfte att undersöka hur banker i den svenska banksektorn redovisar sitt humankapital. I relation till det ska uppsatsen undersöka två olika perioder för att se utvecklingen på redovisningen av humankapital och hur stor mängd information tillgängliggörs och till vilket syfte. Vidare ska uppsatsen ta reda på vilka faktorer som påverkar redovisningen av humankapital genom att besvara studiens två forskningsfrågor där ena frågan avser studiens huvudfråga tillsammans med en underfråga.

#### **Huvudfråga:**

- Hur humankapital (HK) redovisas inom bankbranschen?

#### **Underfråga:**

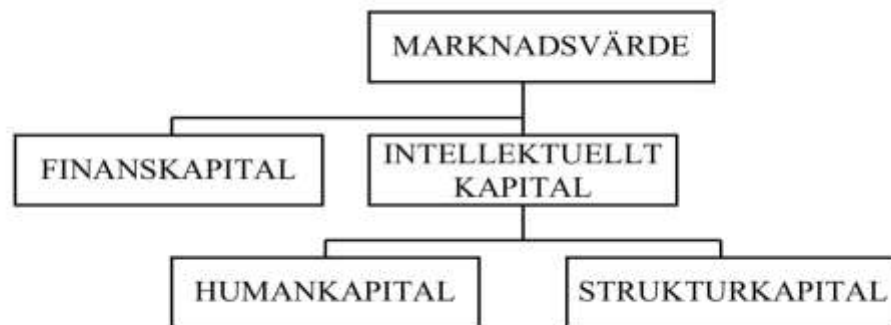
- Hur redovisning av HK har utvecklats under 2020 i jämförelse med år 2010?

## 2. Teoretiska referensramen

*I detta kapitel presenterar vi teorier som berör ämnet HK både från intressenternas synvinkel samt organisationens perspektiv och dess vilja att signalera en positiv bild samt framstå legitimt till allmänheten. Vidare beskriver vi vad HK är, mätning av HK, redovisningens utveckling samt eventuella faktorer som påverkar redovisningen.*

### 2.1 Humankapital

Humankapital är en del av det intellektuella kapitalet och avser vara nutids tillgång som värderas till noll i balansräkningen. Intellektuellt kapital avser vara skillnaden som finns mellan organisationens bokförda värde och marknadsvärde och förekommer i det dolda immateriella tillgångar, vilket innebär att det är en viktig del av företags värde. I samband med det skriver Edvinsson och Malone (1997) för att få överblick över ett företags värde krävs det att det intellektuella kapitalet lyfts fram och presenteras. Den andra kapitalformer som ingår i intellektuella kapital är strukturkapital vilket Edvinsson och Malone (1997) beskriver som den stödjande infrastrukturen hos HK. Det är företagets förmåga såsom fysiska system, mjukvara, hårdvara, ägande av databaser, patent, varumärken och allt annat som stödjer de anställda i deras produktivitet. Strukturkapital till skillnad från HK ägs av företaget och anses vara det som stannar kvar i organisation efter att personalen har gått hem (Edvinsson & Malone. 1997).



**Figur 2.1:** Skandias intellektuell kapital (IK) värdeschema (Edvinsson & Malone, 199. S. 75).

HK enligt Edvinsson och Malone (1997) beskrivs som resultatet av anställdas förmåga att skapa värde för företagen genom utbildning, kompetens, kunskap och talang. Vidare definierar Gröjer och Johansson (1996) HK på följande sätt "...den kunskap och förmåga som en människa besitter kan ge upphov till framtida produktion av nyttigheter i form av varor och tjänster". HK anses vara den viktigaste tillgången inom ett tjänsteföretag då anställda skapar värde till företaget. Denna värdeskapande sker genom anställdas kompetenser och kunskap där de möter konsumenternas behov samt förbättrar företagets framtida utvecklingsgång. Således organisationer fördelar omfattande resurser till sitt HK- frågor såsom rekrytering samt personalutbildning (Adelowotan & Michael. 2021). Vidare i en kontinuerligt krävande omvärld

går investering i personalutbildning och utveckling hand i hand med utveckling av teknik, system och varor vilket betraktas som en stark konkurrensfördel i en global marknad (Rahman & Akhtar. 2021).

### **2.1.1 Redovisning av humankapital**

Idag redovisas HK som en kostnad inom företagets resultaträkning, istället för att redovisas som en tillgång eftersom företag inte äger sin HK och anställda kan sluta och börja jobba någon annanstans (Edvinsson & Malone. 1997). Som nackdel kan det leda till företagets underinvestering i personalutbildning, vilket i sin tur kan resultera till nya regelbundna rekryteringar för att få in kompetenta arbetskraft som i sin tur medför till svårigheter att bibehålla den gamla arbetskraften (Petty & Guthrie 2000). Därför kan det vara en fördel att redovisa HK som en tillgång istället för en kostnad. Följaktligen blir det mer sannolikt att fördela mänskliga resurser mer effektivt inom organisationen, samtidigt som det underlättar att känna igen brister i kompetens och erbjuda relevant information till investerare (Petty & Guthrie. 2000).

Sedan 1981 har vi bevittnat en ökning av internationellt intresse för *Human Resource Accounting* (HRA) både i teori och i praktik (Flamholtz et al. 2002). Mätning av HK är grundläggande för att företagets investeringar ska vara så effektivt som möjligt och för att kunna differentiera i vilket området investering är mest nödvändigt. För att kunna mäta HK krävs ett kreativt mätsystem där det finns få modeller inom området som kan användas som ett ramverk för redovisning av HK. För att underlätta denna typ av mätning lanserade världsbanken *Human Capital Index (HCI)* under år 2018 som belyser hur förbättringar av nuvarande hälsa och utbildningsresultat bidrar till ett mer produktivt HK (Worldbank group. 2020). Här mäts HK kopplad till en specifik affärsprocess och mätningen baseras oftast på scorecard-metod för att mäta värdet av företagets tillgångar därav går det inte att jämföra resultatet med andra företag.

Under studien har vi utgått från flertal tidigare forskningar inom ämnet HK för att få en bättre bild på redovisning och mätningen av HK. Dessa studier påpekar att organisationer har varit medvetna om vikten av deras tillgångar och har försökt maximera dess användning. Därför har HK som en av tillgångarna som gör en konkurrensfördel för företaget lyfts fram av många organisationer och chefer. Under 2000-talet fortsatte forskningen inom HK och dess utveckling där forskarna Crook et al. (2011) lade till ett nytt tillvägagångssätt för forskning om HK. Ur ett resursperspektiv sätt studerar de kvantitativt hur HK påverkar företagets resultat. Vidare undersökte de om investeringar i HK kommer att ge positiva fördelar och belyser att det är tidskrävande och dyrt att utveckla och skaffa specifik kompetens inom företaget. Crook et al. (2011) fann att HK har ett starkt samband med företagets prestationer, särskilt när det är unikt för ett visst företag. Vidare påpekar Crook et al. (2011) att den globala ekonomin kommer fortsätta att bli mer kunskapsintensiv, och HK kommer att spela en större roll för företagets förmåga att få

konkurrensfördelar. Därför är slutsatsen av studien att företag måste fokusera på att utveckla sitt HK och behålla det i verksamheten under lång tid.

I paritet med Crook et al. (2011) skriver Rahman och Akhter (2021) om HK och dess påverkan på bankernas effektivitet. De undersöker om det är anställdas utbildningsnivå som påverkar lönsamheten eller det som bankerna investerar i sina anställda i form av utbildningar för att öka deras kompetens och färdigheter. Studien utförs genom att samla primärdata med hjälp av enkätundersökningar och kommer fram till att mer skickliga anställda genererar högre bankprestationer därav bör bankernas investeringar i den kvalificerade aspekten öka.

Abeyssekera (2006) utförde en studie som undersöker användning av frivilliga HK hos flertal börsnoterade företagen under två olika år. Studien har som syftet att få reda på motiven bakom frivilliga upplysning av HK information i årsredovisningarna och kom fram till att många företag bland annat banksektorn hade *policy* att rekrytera anställda baserat på meriter. Under studiens genomförande pågick inbördeskrig i Sri Lanka och på grund av politiska och sociala faktorer samt den negativa påverkan på ekonomin, visade studien att anställningsmöjligheter ges till särskilda etniska grupper.

Humankapital anses vara en viktig resurs för värdeskapande och hållbarhet i organisationen skriver Adelowotan och Olajide (2021). Författarna i studien syftar till att få en förståelse för användbarhet av HK information inom årsredovisningen. Författarna i studien genom en enkätundersökning där 60 chefer från börsnoterade företag var delaktigt undersöker om de 91 framtagna nyckeltal som berör HK redovisas. Resultat i studien visade att HK begrepp som även enligt cheferna var viktiga att redovisa inte presenterades i företagens årsredovisningar.

Ax och Marton (2008) undersöker sambandet mellan redovisade HK information i årsredovisningar och lednings hanteringsmetoder av HK internt. Likt Adelowotan och Olajide (2021) sammanställer författarna 24 stycken HK nyckeltal fördelade på fem olika kategorier. Dessa nyckeltal och kategorier är frivilliga begrepp som organisationer redovisar av egen vilja. Undersökningen genomförs genom att samla in data om HK information från 16 olika börsnoterade svenska företags årsredovisningar. Och den praktiska data:n samlas in genom att ledningen i dessa företag svarar på frågeformulär via e-mail. Resultatet visade att det finns ett begränsat samband mellan den publicerade information om HK och hur ledningen hanterar HK internt. Vidare hävdar Ax och Marton (2008) i studien att bristen på information om HK kan bero på omständigheter relaterade till rapporteringsstrategi och mät svårigheter internt inom företaget.

### 2.1.2 Humankapital redovisning genom tiden

HK redovisning är inte ett nytt fenomen, utan har sitt ursprung under 1960 då man uppmärksammades för det ekonomiska värdet personalen medförde. Denna intresseökning i samband med erkännandet av det ekonomiska värdet hos anställda framkallade behovet av bättre hantering och redovisning av HK. Detta i sin tur ledde till många försök om att ta fram en modell för redovisning av HK. Flamholtz et al. (2002) genom artikeln "*Human resource accounting: a historical perspective and future implications*" visar utveckling av mänskliga resurser redovisning inom 5 olika stadier. Den första perioden är mellan 1960 till 1966 där intresset för human resource redovisning som grundläggande begrepp väcks. I den andra perioden som beräknas vara mellan 1967 till 1970 flera grundläggande undersökningar med syfte att skapa en modell som kan mäta och värdera HK genomfördes. Under perioden 1971 till 1977 intresset för redovisning av HK upplevde en snabbare ökning och forskningen för att utveckla en mätmodell pågick. Under den fjärde perioden mellan 1978 och 1980 minskade denna intresse inom både organisation och akademien då de flesta studier och forskningar genomfördes i förra stadiet. Det femte och sista stadiet beräknas vara från 1981 fortsatt till idag. Under denna period utgör människans kompetens den viktigaste tillgången i företaget och därför väcks ett internationellt intresse för redovisning av HK både i teori och i praktik. Nedgång av intresse för HK visade sig vara under en kort period och under 1980 talet återhämtade sig intresset. Under 1990 var Sverige i behov av lämpligare sätt att redovisa information om HK således förknippas begreppet med intellektuellt kapital (Gröjer & Johanson, 1996).

### 2.2 Påverkande faktorer vid redovisning av HK

Enligt Ax och Marton (2008) företag eller organisationer använder sig av redovisning med syfte att dokumentera och sammanställa relevanta finansiella och icke-finansiella information samt visa sin ekonomi. Det är flertalet faktorer som kan påverka hur, i vilken grad och vilka information organisationer ska presentera om HK i deras årsredovisningar. Bilden nedan illustrerar några faktorer som kan påverka redovisning av HK.

Påverkande faktorer vid redovisning av HK
<ul style="list-style-type: none"><li>● Intressenter</li><li>● Legitimitet</li><li>● Viljan att signalera information frivilligt</li><li>● Företagets storlek och lönsamhet</li><li>● Krissituationer</li><li>● Politiska beslut</li></ul>

Tabell 2.2: Exempel på viss påverkande faktorer vid redovisning av HK

### **2.2.1 Intressentteori**

Syftet med redovisning i helhet anses vara att ge tillgång till företagets interna och externa intressenter till väsentlig information. Freeman och Reed (1983) definierar intressenter som några identifierbara grupper eller individer som kan påverka eller blir påverkad av företagets mål. Dessa intressenter kan bl.a. vara aktieägare, anställda, konsumenter, leverantörer och/ eller staten m.m. (Freeman & Reed. 1983).

Deegan och Unerman (2011) betonar att organisationen är en del av ett bredare socialt system där organisationen influera eller får effekt av andra grupper inom samhället. Olika intressenter har olika uppfattningar samt behov av information, följaktligen måste företaget besitta olika typer av socialt kontrakt för att kunna handskas med informationsbehovet som finns i samhället. I den dominerade finanssektorn har bankerna olika typer av intressenter i form av individer eller organisationer då olika parter i nuläget påverkar eller påverkas av bankerna, detta gör att information som presenteras i årsredovisningen förblir bredare. Intresset i HK har ökat genom tiden då medarbetarekunskaper och kompetenser är den viktigaste faktorn i en växande kunskapsbaserad ekonomi. Vidare har nylanserade digitala tjänster inom bankbranschen försämrat kundernas förtroende för banker eftersom konsumenterna saknar direkt kontakt med personal i vissa tjänster som har blivit digitaliserade. Enligt Anna Markelius (Sweden news room. 2021) endast 29 procent av svenskarna tror på att bankerna kan sköta om deras ekonomiska intressen, jämfört med 50 procent för två år sedan d.v.s. 2019. Detta var motivet bakom intressenternas kravökning på information om HK, därav organisationer för sin egen överlevnad och lönsamhet bör se över information som tillgängliggörs och anpassa det efter intressenters förväntningar.

### **2.2.2 Legitimitet**

Deegan och Unerman (2011) belyser att ett företag skapar sig legitimitet när de agerar enligt normer och ramar som förväntas i samhället. Brown och Deegan (1999) förklarar legitimitet som ett tillstånd eller status, och legitimering anses vara processen som företag åtar sig för att uppnå legitimitetstatus. Detta kan göras genom att lämna väsentliga information till allmänheten. Informationen som företag tillgängliggör kan också påverka redovisningen och det har att göra med att företag vill hålla sina konsumenter nöjda. I paritet med detta menar Kent och Zunker (2013) samt Deegan och Unerman (2011) att ett företags redovisning av HK som resurs, görs frivilligt detta i syfte med att skapa legitimt status bland sina intressenter och konsumenter. Deegan och Unerman (2011) även hävdar att organisationer bör vara lyhörda, anpassningsbar och vaksamma då normer och linjer i samhället kan ständigt förändras. Som tidigare nämnd kan förväntan hos allmänheten förändras med tiden därav kan agerande som en gång varit acceptabel uppfattas oacceptabel. Följaktligen är det viktigt att organisationer som upplever detta, vidtar åtgärder för att begränsa den negativa effekten (Deegan & Unerman. 2011). Legitimitetsteori kan



således användas som ett hjälpmedel som visar varför en organisationsledning tillgängliggör en viss typ av information samt vilka externa rapporter lämnas ut och till vilket syfte.

För att företag ska skapa legitimitet presenterar de information om hantering av sociala, etiska och miljömässiga frågor, som anses vara socialt prioriterade frågor. Att inte redovisa dessa frågor kan ha negativ effekt för företaget samt en risk att förlora företagets legitimitet (Deegan & Unerman. 2011).

### **2.2.3 Signalteori**

Signalteori har som mål att minska gapet i förväntningar som finns mellan marknaden och organisationer. Enligt signalteori kan parter med olika mycket information agera olika när information havaren kommunicerar med mottagaren. Denna information kan vara antingen offentligt eller privat och ligger till grund för att fatta beslut (Connelly, Certo, Ireland & Reutzel, 2011). Signaler i signalteori kan gå från avsändare till mottagare och vice vers. Information avsändaren skickar har ofta positiv karaktär med avsikt att förmedla positiva egenskaper om organisationen och kan vara antingen gynnsam för företaget eller användas för att komma undan andra information (Connelly et al. 2011). Denna information kan exempelvis handla om resultat av en forskning eller utveckling. Mottagaren av denna typ av information är tredje part som kan använda informationen för t.ex. investering i företaget i form av köp av aktier (Connelly et al. 2011). I denna teori är det viktigt för användaren att veta vilken typ av information mottagaren lägger märke till först.

### **2.2.4 Företagets storlek och lönsamhet**

Innehållet och mängden av redovisade information om HK är till en viss nivå frivilligt. Information som redovisas skiljer sig från ett företag till ett annat, då det saknas standardiserade modeller och regler för redovisning av HK. Enligt Tagesson et al. (2009) kan flera faktorer såsom företagets storlek, bransch och lönsamhet påverka redovisning av HK information.

Studier visar en positiv relation mellan företagets storlek och omfattning av HK information som presenteras av företaget. Detta för att stora företag till skillnad från mindre har mer resurser som är involverade i redovisningsprocessen samt fler intressenter som har större krav på mer omfattande och detaljerade information (Tagesson et al. 2009). Lönsamhet är en annan faktor som kan påverka vilka information företaget redovisar då det finns en positiv relation mellan lönsamma företag och redovisning av HK information. Ledare och chefer som har kunskap för att bedriva lönsamhet till företaget har också kunskap och förståelse för sociala information. HK redovisning är ett sätt att tillfredsställa intressenternas informationskrav, samt stödja företagets position i en hög konkurrerande marknad. Tagesson et al. (2009) belyser i studien att ledare i mer lönsamma företag tillhandahåller mer detaljerade information och därför borde ta sitt sociala

ansvar genom att redovisa mer omfattande information om t.ex. HK. Tagesson et al. (2009) påpekar också att information om HK inom finansbranschen redovisas i mindre omfattning i jämförelse med andra branscher.

### **2.2.5 krissituation**

Kriser brukar ha stora mänskliga och ekonomiska konsekvenser på finanssektorn samt redovisning som sker inom det. Någoting som bankerna och andra organisationer tog med sig från finanskrisen 2008 är att de är bättre utrustade idag samtidigt som riksbanken, regeringen och andra myndigheter vidtagit åtgärder för att minska eventuella effekt på ekonomin efter kris (Riksbanken, 2019). HK som under senaste åren har drabbats av Covid-19 och pandemin orsakad av det är en av de grundläggande faktorer för den ekonomiska utvecklingen. Covid-19 har medfört till enorma konsekvenser på den globala ekonomin och har utlöst den djupaste globala lågkonjunkturen på åtta decennier vilket är tre gånger större än vad det var under finanskrisen år 2008 till 2010 (Worldbank group, 2020). Följaktligen återhämtning från pandemin som anses som en krissituation kräver kraftiga investeringar i HK. Organisationer och inte minst banker är tvungna att anpassa sig efter nya krav på restriktioner därav ökar bankernas redovisning inom området HK (Nordea, 2020). Undersökningar från det europeiska banktillsynsmyndigheten visar att svenska banker har klarat pandemi perioden bättre än banker från andra länder (Realtid, 2021).

### **2.2.6 Politiska beslut**

Politiska beslut är en av de starka faktorer som påverkar redovisning av HK inom organisationer och det är ett sätt att upplysa om mänskliga resursers vikt i ett företag samt uppmuntra de att investera i deras medarbetare. Bankaktiebolag i Sverige måste tillämpa lag (1995:1559) om årsredovisning i kreditinstitut och värdepappersbolag när de upprättar sina årsredovisningar. Kapitel 5 i lagen hänvisar till att humankapitalinformation som finns i årsredovisningslagen (ÅRL) (1995:1554) måste förekomma i företagets årsredovisning. Dessa HK information är medelantalet anställda under räkenskapsåret enligt 20 §, könsfördelningen bland ledande befattningshavare enligt 38 § samt uppgifter om löner, andra ersättningar och sociala kostnader och förmåner enligt 39–41§. Uppgifter om sjukfrånvaro måste anges i enlighet med lagen (2002:1063) som trädde kraft första gången år 2003. Företag har en tendens till frivillig redovisning av HK därför redovisar de även HK begrepp som inte är obligatoriska enligt lagen men kanske viktigt för intressenter. Dessa begrepp är exempelvis mångfald, jämställdhet, medarbetarundersökning och flera andra nyckeltal som varierar från ett företag till ett annat.

### 3. Metod

*Under detta kapitel beskriver vi studiens datainsamlingsmetod samt nyckeltal som ska undersökas. Framtagna nyckeltal har fått sin inspiration från tidigare forskningar men är modifierade för att uppfylla studiens syfte. Vidare har vi delat in den framtagna modellen in i fyra olika kategorier där varje kategori består av flertal nyckeltal och begrepp. Här tar vi även upp validitet och reliabilitet med studien samt urval av bankerna och dess årsredovisningar. Här presenterar vi även analysmodellen för studien.*

#### 3.1 Urval av banker och årsredovisningar

I denna del utgick vi från en icke- slumpmässigt eller icke- sannolikhetsbaserade urvalsmetod därav hade vi inte möjligheten att beräkna sannolikheten för vilka banker ska inkluderas i urvalet (Bryman & Bell, 2011). Studiens urval av banker gjordes utifrån kvoturval och riktar sig till banker i den svenska tjänstesektorn för att undersöka hur de redovisar HK i sina årsredovisningar. Urvalsprincipen görs att utifrån en fördefinierade kriterier fylla upp en kvot av undersökningsobjekt som passar kriterierna (Holme & Solvang, 1997). Kvot för val av banker och undersökningen byggdes upp av författarna i studien utifrån en uppsatt egenskap som varje bank skulle ha. Valda banker kännetecknades utifrån dess utbud av tjänster, dess erbjudande till konsumenter och krav på lokal anknytning i form av bankkontor. Standardiserade arbetstjänster och bankernas kundservice gör att deras behov på HK är olika i olika positioner. Utifrån dessa kriterier valdes de fyra största bankerna i den svenska marknaden d.v.s. Handelsbanken, Nordea, Swedbank och SEB (Svenska bankföreningen, 2020). Urvalet av banker skapar en representativ bild av banksektorn eftersom valda bankerna representerar 62 procent av inlåning i den svenska marknaden och utgör en stor del av banksektorn som står för 40 procent av lönsamhet i Sverige (Svenska Bankföreningen, 2020).

Vidare har vi under studien valt att undersöka samtliga bankernas årsredovisningar från år 2020 och år 2010. Val av år 2020 var något självklart för oss i med att det är den senaste tillgängliga årsrapporten samtidigt som pågående pandemin ökade nyfikenheten att se hur bankerna positionerar sig gentemot redovisning av HK. Vidare valde vi att undersöka årsredovisningar från år 2010 då Sverige liksom andra länder började återhämta sig från den globala finanskrisen vilket ökade vårt intresse för att se redovisning av HK under det året. Att undersöka årsredovisningar longitudinell var dels på grund av studiens syfte d.v.s. för att kunna se utveckling och dels för att valda tidsspann är tillräcklig lång tid för att ge utrymme till utveckling.

En longitudinell studie valdes för att kunna spåra förändringar i beteende hos valda banker, samhällsutveckling och många andra variabler över en lång tid. Denna typ av studie är en tvärsnittsdesign som utförs på samma fall vid flera tidpunkter och leder till att kausalsamband kan påvisas. Dilemman med longitudinell studie kan vara att välja med vilket intervall studien skall genomföras och det kan leda till bortfall mellan t1 och t2 (Bryman & bell, 2011). För att kringgå nämnda problem valde författarna två perioder med global kris för att undersöka hur valda bankerna redovisar sitt HK.

### 3.2 Innehållsanalys

Utifrån uppsatsens syfte och frågeställningar valde vi att analysera valda bankernas årsredovisningar från år 2010 och 2020 d.v.s. åtta olika årsredovisningar från fyra olika banker för att ta reda på hur dessa banker redovisar sitt HK. Årsredovisningar från varje bank hittades på bankens hemsida där vi hade alternativet att välja mellan svenska och engelska. Självklart valde vi årsredovisningar på svenska från samtliga bankerna för att få en bättre förståelse över årsredovisningarna, nyckeltal och för att kunna lättare jämföra de emellan. Datainsamlingen genomfördes gemensamt av författarna utifrån ett tidigare sammanställt kodningsschema som presenteras under avsnitt 3.3. Undersökningen genomfördes genom att manuellt gå igenom valda bankernas årsrapporter för att undersöka mängden HK information som redovisas. Ax & Marton (2008) nämner om tillvägagångssättet innehållsanalys som är en metod för att kodifiera skriven text i olika grupper eller kategorier som baseras på valda kriterier. Innehållsanalys av årsredovisningar är en vanlig metod för att undersöka vilken vikt bankerna lägger på HK. Enligt Ax och Marton (2008) är manuell genomgång en vanlig tillvägagångssättmetod som har tidigare använts av flertal studier för att undersöka frivilliga och obligatoriska årsrapporter i olika länder.

### 3.3 Kodning

Data från valda årsrapporter kategoriserades i förväg under olika teman och områden för att kunna på ett systematiskt och replikerbart sätt kvantifiera innehållet (Bryman & Bell. 2008). Under framtagning av nyckeltal och begrepp som skall undersökas tog vi inspiration från tidigare studie; "*Human capital disclosures*" genomförd av Ax och Marton (2008). Studien bygger på att författarna har tagit fram 24 stycken frivilliga nyckeltal om HK och fördelat de under fem olika kategorier. Undersökningen utförs genom att räkna antal ord, meningar, tabeller, monetära data och kvantitativa data från valda företagens rapporter. Författarna i studien påpekar att förekomst av kvantitativa och monetära data ger en indikation på större betydelse för en årsrapport då företag möjligen satsar mer resurs för insamling av monetära data än att tillhandahålla det textuellt.

Vidare valde vi frivilliga begrepp d.v.s. uttryck som ansågs beröra och påverka ämnet HK, och för att modifiera det utifrån studiens syfte och frågeställningar valde vi även begrepp som finns som upplysningskrav enligt svensk lag. Några exemplar på nyckeltal som måste enligt ÅRL redovisas är; *könsfördelning*, *sjukfrånvaro* och *antal anställda*. Vidare tog vi fram en modell som utgörs av 20 nyckeltal och är indelat det på fyra olika kategorier. En annan skillnad mellan denna studie och studien av Ax och Marton (2008) är att vi utgår från ett tidigare framtaget kodningsschema istället för att räkna antal ord eller meningar. I kodningsscheman som presenteras nedan tilldelar vi kod mellan 0–4 till varje nyckeltal. Vi ansåg att kodning av insamlade data om HK var mer trovärdigt än att räkna antal upprepade ord, eftersom ord kan vara med i meningar utan att förmedla något budskap därav att räkna antal ord kan vara missvisande. Denna forskningsmetod medför till insamling av stora mängder data och kodning är ett lämpligt sätt att hantera det (Bryman & Bell. 2011). Vidare söktes de framtagna nyckeltal i

bankernas årsredovisningar för att ta reda på vilken kod varje nyckeltal ska tilldelas. Här har författarna själva har gjort tolkningen om mening faller in under definitionen av ett nyckeltal.

Samlade data om HK analyseras enligt följande kod; Om den valda nyckeltal finns med i årsredovisningen i form av siffror utdelas kod-1 och med det menas att siffran om berört nyckeltal presenteras genom tabell. Om begreppet förekommer textuellt utdelas kod-2 och med det menas att banken genom löpande text d.v.s. meningar och paragrafer nämner nyckeltalen som berör HK. Siffror som redovisas i en mening räknas också som text (Husin, Hooper & Olesen. 2012). I de fall som nyckeltalen förekommer både textuellt och numerisk i årsredovisningar utdelas kod-3. Nyckeltal som inte presenteras numerisk eller textuell, tar vi hänsyn om det presenteras genom figur, bilder eller grafer och tilldelar kod-4. Ibland kan det vara svårt att tolka en bild som saknar text därav tar vi hänsyn till att bilderna verkligen förmedlar information om bankens HK. Trots vikten på vissa nyckeltal om HK presenteras de inte i årsredovisningarna d.v.s. att dessa nyckeltal finns varken numerisk, textuell eller i figur därav får dessa nyckeltal kod-0. Handelsbanken exempelvis skriver i årsrapporten för år 2020 att *“personalkostnaderna minskade med 5 procent till -1 927 miljoner kronor (-2 020), till följd av ett lägre antal anställda”*. Här tar banken upp nyckeltalet *personalkostnader* textuell som påverkas av *antal anställda*. Vidare presenterar banken både nyckeltalen numerisk genom table och därav tilldelas kod-3. Analysen av andra årsredovisningar sker på samma sätt där vi går igenom samtliga årsredovisningar för att se vilka nyckeltal bankerna presenterat och i hur stor omfattning.

Bryman och Bell (2011) beskriver vikten av kritisk kodning och med detta i åtanke har vi analyserat varje årsredovisning flera gånger för att säkerställa att insamlade data är korrekt. Som studiens datainsamlingsmetod d.v.s. kodningen visar presenteras nyckeltal om HK olika för olika banker och årsredovisningar. Alla begrepp anses ha sin vikt i årsredovisningar men vissa av dessa begrepp var extra viktigt därav uppkommer flertalet gånger både via siffror och genom text och bankerna löpande förklara och resonerar kring nyckeltalen. Ett exempel är nyckeltalen *könsfördelning* som presenteras både numerisk och textuell av samtliga banker. Swedbank (2020) exempelvis presenterar denna nyckeltal textuell genom följande; *“En jämn könsfördelning eftersträvas över tid”* och samtidigt dess andel redovisas numerisk genom tabell. Nyckeltal som väger mer att redovisa i årsredovisningarna presenteras både numerisk, textuell och i vissa fall även genom figur. Följaktligen nyckeltal som tilldelas kod-3 ger en mer omfattande information i årsredovisningarna och har mer användning. Anledningen att dessa nyckeltal redovisas djupare är antingen på grund av lagkrav och/ eller andra påverkande faktorer.

Studiens modell för valda nyckeltal tillsammans med studiens kodningsschema presenteras nedanför.

---

## HK- Tema

## HK-begrepp

---

### A. Personal fördelning

1. Antal anställda
2. Könsfördelning
3. Genomsnittsålder

	4. Kvinnliga chefer
	5. Nyanställda
	6. Mångfald
	7. Jämlikhet
<b>B. Utbildning</b>	8. Personalkostnad
	9. Utbildningskostnad
	10. Anställda utbildningsnivå
	11. Utbildningsprogram
<b>C. Hälsa &amp; arbetstillfredsställelse</b>	12. Personalomsättning
	13. Personalhälsa
	14. Sjukfrånvaro
	15. Medarbetarengagemang
	16. Medarbetarundersökning
	17. Arbetsmiljö
<b>D. Motivation</b>	18. Aktierelaterad ersättning
	19. Arbetsförmåner
	20. Incitamentsprogram

---

### Studiens siffer-kodning

- Om nyckeltalen presenteras i form av siffror; kod- 1
- Om nyckeltalen presenteras i form av text; kod- 2
- Om nyckeltal presenteras både numerisk och textuell; kod- 3
- Om nyckeltal presenteras enbart via figur; kod- 4
- Om nyckeltal presenteras inte alls; kod- 0

---

**Modell 3.3:** Parametrar och kod som används för datainsamling

### 3.4 Reliabilitet och Validitet

Med reliabilitet menas om resultat på undersökningen blir densamma om undersökningen görs på nytt, alternativt om det påverkas av slumpmässiga eller tillfälliga betingelser (Bryman & Bell, 2011). För att utöka studiens reliabilitet kom vi överens om att gå igenom samtliga årsrapporter tillsammans. Identifierade nyckeltal undersöktes och för att förebygga subjektiva tolkningar så mycket som möjligt diskuterade vi oklarheter och tillsammans kom vi fram till en gemensam tolkning. För att säkerställa att studiens insamlade data samt kodning har genomförts på ett korrekt och tillförlitligt sätt gick vi igenom samtliga årsrapporter vid fyra olika tillfällen och korrigera eventuella oklarheter. Repetition på datainsamlingen stämde överens med varandra. I

denna studie undersöks årsredovisningar genom kodning där vi har valt specifika HK nyckeltal. Vissa av dessa begrepp är tagna från tidigare forskningar och har tillämpats tidigare vilket innebär att det minskar risken för subjektiv tolkning och därmed ökar studiens tillförlighet.

Med validitet menas att man mäter precis det man ämnar mäta. Vi har under studiens försök att stärka validiteten genom att jämföra nyckeltal och begrepp mellan två årsredovisningar från år 2020 och 2010. Vidare har vi undersökt dessa årsredovisningar ett flertal gånger för att inte missa väsentliga information samt för att korrigera eventuella inkorrekt datainmatning.

### 3.5 Analysmodellen

Insamlade data från samtliga årsredovisningar för år 2020 och 2010 sammanställs i en och samma tabell för varje kategori. Analysen genomförs genom att få reda på hur bankerna redovisar sin HK och vilka faktorer påverkar omfattningen information presenteras. Varje nyckeltal undersöktes utifrån fyra faktorer kopplat till studiens teorier. Bland påverkande faktorer politiska beslut ställer krav på redovisning av flertal nyckeltal av samtliga organisationer. Därför i analysen utgick vi från om det finns lagkrav på redovisning av nyckeltalen. I med att bankerna inte kategoriserar nyckeltal som presenteras har författarna själva tagit reda på dessa nyckeltal. Sjukfrånvaro är ett nyckeltal som måste redovisa enligt ÅRL och relaterad till det skriver handelsbanken (2020) att *“sjukfrånvaron för medarbetarna på bankens sex hemmamarknader uppgick till 2,5 procent (2,7) och för medarbetarna i Sverige uppgick den till 3,0 procent (3,0)”*. Vidare presenteras även information om nyckeltalen numeriskt via tabell.

Förutom lagkrav finns det andra påverkande faktorer som intressenternas krav, företagets storlek och lönsamhet samt dess vilja att framstå legitimt samt krissituationer som gör att bankerna redovisar information om HK frivilligt. I detta fall undersökte vi varje nyckeltal för att få reda vilka faktorer påverkar redovisning av nyckeltalen och i vilken omfattning det redovisas. Om bankerna agerar utifrån normer och ramar som förväntas i samhället visar det bankernas strävan att framstå legitimt (Deegan & Unerman. 2011). Mångfald och arbetsmiljö är några nyckeltal som presenteras frivilligt för att framstå legitimt till allmänheten. Kopplad till det skriver SEB (2020) att *“kontinuerligt lärande, inkludering och mångfald och en sund arbetsmiljö är några av de områden vi fokuserar på”*. Vidare om informationen var inriktat på en specifik grupp i samhället uppfattades det som att bankerna redovisar det i enlighet med intressentteori (Deegan & Unerman. 2011). Nyckeltal som anses redovisas frivilligt enligt intressenternas krav är medarbetarengagemang och medarbetarundersökning. Swedbank (2020) menar att de *“...genomför löpande medarbetarundersökningar, för att medarbetarnas ska ge sin bild av sin arbetsituation samt om banken som arbetsgivare”*. Vidare skriver banken att *“medarbetarengagemanget mäts diskuteras och följs upp i alla grupper”*. Denna typ av undersökning anses vara viktigt för medarbetarna i organisationen.

Information som bankerna presenterar för att minska gapet som finns mellan marknaden och organisationer tolkas i enlighet med signalteorin. Denna information kan användas antingen för att signalera en positiv bild av banken eller för att dölja en negativ bild och komma undan andra informationer (Connelly et al. 2011). Personalomsättning är ett sådant nyckeltal som anger nivån på hur personal rör sig i organisationen. Det kan omfatta både anställda som lämnar företaget

såväl som interna inflyttningar, initierade av medarbetare eller ej. En hög personalomsättning oftast signalerar ett behov av åtgärder från HR när det gäller att behålla medarbetare. Förlusten av anställda kostar alltid, och omfattningen av dessa kostnader beror främst på var i organisationen de anställda som slutar finns. Kostnaderna för rekrytering, utbildning och förlust av kompetens är direkt relaterade till nivån på tjänst. Bankerna genom en låg personalomsättning signalerar en positiv bild till allmänheten men framförallt till personer som har avsikt att börja på företaget.

Vidare undersökte vi om information om HK har påverkats av krissituationer som t.ex. pågående pandemin. Sjukfrånvaro är ett sådant nyckeltal som förutom lagkrav kan påverkas av faktorer som pågående pandemin. Nordea (2020) skriver att pågående pandemin har tvingat oss att anpassa oss efter nya och annorlunda sätt att leva. Den är inte bara en hälsokris utan också medför allvarliga konsekvenser för samhället och ekonomin, därav tar det tid innan världen återhämtar sig.

Analysen avslutade med att jämföra insamlade data mellan år 2020 och 2010 för att känneteckna utveckling på redovisning av HK. Utvecklingar som kan kännetecknas är att bankerna under år 2020 presentera en stor mängd av information både numerisk och textuell. Vissa av dessa information presenterades bara numerisk under 2010 vilket tyder på att större mängd information redovisas under år 2020. Här tar vi också hänsyn till påverkande faktorer som har orsakat att nyckeltalen presenteras i mindre eller större omfattning.



## **4. Empiri**

*Under detta kapitel ger vi inledningsvis en kortfattat överblick över valda bankerna som en organisation innan vi presenterar studiens insamlade data. Undersökning genomfördes genom att studera samtliga bankernas årsredovisningar och resultatet sammanställdes med hjälp av kodning system i tabell för både år 2010 och 2020.*

### **4.1 Presentation av valda bankerna**

#### **4.1.1 Handelsbanken**

Handelsbanken AB bildades år 1871 d.v.s. för 150 år sedan vilket gör det till äldsta bolaget som registrerades i den svenska börsen och gör det till en av de största bankerna i världen. Handelsbankens ändamål är att skapa en långsiktig kundrelation samt att möta konsumenternas förväntningar (Handelsbanken. 2021). Handelsbanken har idag breddat ut sin tjänst och gått från att ägna sig till in- och utlåningsverksamhet främst för företag till att erbjuda tjänster i form av trading, finansiering, aktieplacering m.m. till både privatpersoner och organisationer. Det som har gjort handelsbanken framgångsrik genom tiden är att de sedan 1973 har ständigt tagit hänsyn till anställda. Detta framgår även i deras årsredovisningar där de belyser att alla har lika stor del i organisationen. Bankens förtroendebaserade arbetssätt har lett till bättre resultat, kostnad reduktion och mer tillfredsställda konsumenter jämfört med andra banker i branschen. Under år 2020 hade handelsbanken 12 563 anställda (Handelsbanken. 2020).

#### **4.1.2 Swedbank**

Swedbank har en historia på 200 år då banken som den första sparbanken öppnades år 1820. Swedbank erbjuder främst tjänster som lån, betalning och sparande för privatpersoner samt företag. Banken har sin hemmamarknad i länder som Sverige, Estland, Lettland och Litauen där de har privatkunder på över 7 miljoner. Banken har dessutom varit historisk ledande inom digitalisering där kunder kan använda sig av digitala tjänster såsom telefonbanken och bankens egna app (Swedbank. 2021). Swedbank har som mål att kunna förenkla vardagen för både privatpersoner som företag genom att exempelvis vara tillgängligt för sina kunder dygnet runt via digitala kanaler. Antalet anställda i Swedbank uppgick till 17 213 anställda under år 2020 (Swedbank. 2020).

#### **4.1.3 SEB**

Skandinaviska enskilda banken (SEB) är en ledande nordisk finansiell tjänstekoncern som grundades för 160 år sedan av entreprenören *André Oscar Wallenberg* som en enskild bank i Stockholm. Idag erbjuder SEB banktjänster i mer än 20 länder bland annat Sverige, Danmark, Baltikum och Tyskland. Banken har idag cirka 4 miljoner privatkunder och har som vision att

leverera tjänster i världsklass till olika typer av kunder såsom små och stora företag, finansiella institutioner samt privata kunder. Huvudansvaret för banken är att först och främst tillfredsställa kundernas behov samt att skapa värde i samhället där de verksamma i. Målet uppnås genom att ha en långsiktig tänkande i alla operationer samt att servera på ett etiskt och hållbart sätt (SEB, 2021). Följande citat visar vikten banken lägger på sina anställda och relationen med konsumenten; ”*Competent and dedicated employees who are putting the customer first are a success factor for SEB, where the culture is marked by cooperation, professionalism and continuous improvement*” (SEB, 2010). Under 2020 har banken haft 15 500 anställda (SEB, 2020).

#### **4.1.4 Nordea**

Nordea bildades år 2000 efter att de stora nationella bankerna i Danmark, Finland, Norge och Sverige gick samman. Cirka 10 år senare var banken en väl sammanhållen finanskoncern med heltäckande serviceutbud samt stabil ställning i nio olika länder på både företag som privatmarknad. Nordea anger att de erbjuder en lägre kostnad och högre kvalitet än sina konkurrenter (Nordea, 2021). År 2010 utsågs banken till årets bank i länderna Danmark, Norge och Sverige av tidskriften *The Banker* som ingår i *Financial Times*-koncernen. Det totala antalet anställda banken hade under år 2020 uppgick till 28 123 medarbetare (Nordea, 2020).

### **4.2 Data empiri 2010**

*Detta kapitel är för beskrivning av sammanställda data d.v.s. data empirin för samtliga bankernas årsredovisningar för år 2010.*

#### **4.2.1 Personalfördelning**

För att skapa en förståelse om HK redovisning inom de utvalda bankernas årsredovisningar under året 2010 framtog vi tabellen som presenteras under punkt 4.2.4 som visar likheter och olikheter som finns bankerna emellan. Personal fördelning är den första HK kategori och antal anställda i denna kategori redovisas numerisk i samtliga banker förutom Swedbank som visar det i båda siffror och texten. Tre av fyra bankerna presenterar könsfördelning genom både text och ord till skillnad från Nordea som valde att visa det med enbart siffror. Samtliga banker visar anställdas genomsnittsålder men visar inte andel nyanställda för år 2010. Kvinnliga chefer presenteras olika av samtliga banker, medan mångfald och jämlikhet identifieras genom text av både SEB och Swedbank ”*SEB:s ambition är att alla medarbetare skall ha samma möjligheter att utvecklas och göra karriär, oberoende av kön, etniskt ursprung, ålder, sexuell läggning eller religion*” (SEB, 2010). Nordea och Handelsbanken hanterar inte HK begrepp som mångfald och jämlikhet.

#### 4.2.2 Utbildning

Utbildning är den andra kategori och visar skillnaden som finns på hur bankerna redovisar HK begrepp kopplat till denna del. Samtliga banker redovisar personalkostnad i deras resultaträkning men inte alla banker visar utbildningskostnad som en del av personalkostnad. Bara SEB och Swedbank genom siffror visar deras kostnader för personalutbildning. Vidare visar samtliga bankerna utbildningsnivå på styrelseledamöter, SEB i andra hand visar också utbildningsnivå för andra medarbetare. Samtliga banker förutom handelsbank presenterar genomförande utbildning och utvecklingsprogram i deras årsredovisningar.

#### 4.2.3 Hälsa & tillfredsställelse

Under kategorien Hälsa och arbetstillfredsställelse presenteras personalomsättning i samtliga banker under 2010. Två av fyra bankerna presenterar personalhälsa i form av text medan två resterande utelämnar denna information. Tre av fyra banker redovisar information om medarbetarengagemang i form av text, men denna information inte visas i Handelsbankens årsredovisning. Sjukfrånvaro presenteras av alla fyra banker under denna kategori, medan arbetsmiljö inte presenteras av Nordea. *“De övergripande mål med arbetsmiljöarbetet fokuserar på det friska, medarbetarna ska må bra, utvecklas och fungera optimalt”* (Handelsbank, 2010). Medarbetarundersökning och medarbetarengagemang illustreras i tre av fyra banker där Handelsbanken utelämnar denna information.

#### 4.2.4 Motivation

HK begrepp inom kategorin motivation är de mest förekommande begrepp under 2010 då dessa hittades i samtliga bankernas årsredovisningar. Aktierelaterad ersättning och incitamentsprogram var begrepp som inte presenterades av handelsbanken.

HK- begrepp 2010	SEB	Swedbank	Handelsbank	Nordea
<b>Personal fördelning</b>				
Antal anställda	1	3	1	1
Könsfördelning	3	3	3	1
Genomsnittsålder	4	4	4	4
Kvinnliga chefer	2	1	3	3
Nyanställda	0	0	0	0

Mångfald	2	2	0	0
Jämlikhet	2	2	0	0
<b>Utbildning</b>				
Personalkostnad	1	3	3	1
Utbildningskostnad	1	1	0	0
Anställdas utbildningsnivån	4	2	2	2
Utbildningsprogram	2	2	0	2
<b>Hälsa &amp; arbetstillfredsställelse</b>				
Personalomsättning	1	1	3	2
Personalhälsa	2	0	2	0
Sjukfrånvaro	1	1	1	1
Medarbetarengagemang	2	2	0	2
Medarbetarundersökning	2	2	0	3
Arbetsmiljö	2	2	2	0
<b>Motivation</b>				
Aktierelaterade ersättningar	3	3	0	3
Arbetsförmåner	3	3	3	3
Incitamentsprogram	2	2	0	3

**Tabell 4.2:** Insamlade data från valda bankers årsredovisningar från år 2010.

### **4.3 Data empiri 2020**

*Detta kapitel är för beskrivning av sammanställda data d.v.s. data empirin för samtliga bankernas årsredovisningar för år 2020.*

#### **4.3.1 Personalfördelning**

Ett sätt att visa skillnaden och likheten mellan de valda bankerna under 2020 är att utgå från tabellen som presenteras under punkt 4.3.4. I den första HK kategorin personalfördelning redovisar samtliga bankerna antal anställda som en huvuddel i deras årsredovisningar. SEB och Nordea visar det med siffror medan Swedbank och Handelsbank redovisar det båda med siffror och text. Könsfördelning är det mest upprepade HK begrepp i personalfördelnings kategorin och det förekommer i samtliga bankernas årsrapporter. Handelsbanken och Nordea valde att visa anställdas genomsnittsalder endast med hjälp av figur medan SEB och Swedbank gör det med siffror genom att fördela antal anställda på olika ålderskategori. SEB och Swedbank visar särskilda intresse för kvinnliga chefer och i större befattning visar vikten kvinnor har i organisationen. Detta nyckeltal redovisas både i form av text, siffror samt procentandel. Swedbank och SEB är två av fyra banker som redovisar information om nyanställda, medan Nordea och Handelsbanken lämnar denna HK begrepp utanför. Samtliga banker tar hänsyn till mångfald och jämlikhet och antyder på vikten den har samt företagets ambition för att säkerställa det. Swedbank skriver följande i sin årsrapport gällande jämlikhet och mångfald ”Swedbanks mål är att medarbetarna ska återspegla mångfalden i det lokala samhället” (Swedbank, 2020).

#### **4.3.2 Utbildning**

Under 2020 berättar samtliga banker om genomförande av nya och kontinuerliga personalutbildningar och utvecklingsprogram som ett sätt att säkra strategiska kompetenser (SEB, 2020). Utbildningskostnad är en huvuddel av personalkostnad i SEB och Swedbank, då visar de kostnader som är relaterad till interna utbildningar. Handelsbanken och Nordea i andra hand redogör inte utbildningskostnad i deras årsredovisningar. Samtliga banker upplyser utbildningsnivån i deras årsredovisningar genom att presentera medarbetarnas tidigare utbildningsnivå. Swedbank är enda banken som visar utbildningsnivån för samtliga anställda i procentandel för alla länder de är verksamma i (Swedbank, 2020), medan de tre andra banker beskriver utbildningsnivån för endast styrelseledamöter.

#### **4.3.3 Hälsa och tillfredsställelse**

Under 2020 presenteras personalomsättning tydligt i bankernas årsredovisningar, förutom i Nordea som inte hanterar det. Alla banker har ett stort fokus på personalhälsa och arbetsmiljöfrågor speciellt under pågående pandemin orsakat av covid-19. Valda banker

illustrera hälsa och arbetstillfredsställelse i löpande text; “Vårt övergripande hälso- och arbetsmiljömål är att medarbetarna ska må bra, utvecklas och fungera optimalt” (Handelsbank, 2020). Sjukfrånvaro är mest förekommande nyckeltal och kan hittas både i form av text och siffror i samtliga bankernas årsredovisningar. Swedbank (2020) menar att engagerade medarbetare bidrar till framgångsrika affärer och precis som andra banker genomför någon form av medarbetarundersökning samtidigt som de mäter medarbetarengagemang för att få reda på om medarbetarna trivs på sin arbetsplats eller inte. Handelsbanken var den enda av fyra bankerna som inte presenterade någon typ av information gällande medarbetarnas engagemang i deras årsredovisning.

#### 4.3.4 Motivation

Alla HK begrepp i kategorin *Motivation* presenteras av samtliga banker under 2020 förutom aktierelaterade ersättningar som inte behandlas i Handelsbankens årsrapport.

HK-begrepp (2020)	SEB	Swedbank	Handelsbank	Nordea
<b>Personalfördelning</b>				
Antal anställda	1	3	3	1
Könsfördelning	3	3	3	3
Genomsnittsålder	1	1	4	4
Kvinnliga chefer	3	3	4	2
Nyanställda	1	3	0	0
Mångfald	3	2	2	2
Jämlikhet	3	2	2	2
<b>Utbildning</b>				
personalkostnad	1	1	3	1
Utbildningskostnad	1	1	0	0
Anställdas utbildningsnivån	2	1	2	2
Utbildningsprogram	3	2	2	2
<b>Hälsa &amp; arbetstillfredsställelse</b>				

Personalomsättning	1	1	3	0
Personalhälsa	2	2	2	2
Sjukfrånvaro	3	3	3	2
Medarbetarengagemang	2	2	0	2
Medarbetarundersökning	3	3	2	2
arbetsmiljö	2	2	2	2
<b>Motivation</b>				
Aktierelaterad ersättning	3	3	0	3
Arbetsförmåner	3	2	2	3
Incitamentsprogram	2	2	2	3

**Tabell 4.3:** Insamlade data från valda bankers årsredovisningar från år 2020.

## 5. Analys

*Under detta kapitel redogör vi studiens analys av data för samtliga bankerna för både år 2010 och 2020 med stöd av tidigare forskningar. Här analyserar vi redovisningen av HK inom olika kategorier samt utveckling under 2020 i jämförelse med år 2010. Avsnittet avslutas med en övergripande analys där vi kopplar empiri till studiens teoretiska referensram.*

### 5.1 Personalfördelning

Redovisning av HK i de utvalda bankerna är varierande och varje bank utelämnar information utifrån olika påverkande faktorer. Kategorin personalfördelning i tabell 5.1 utgörs av flertalet begrepp och nyckeltal där de mest förekommande begrepp är antal anställda, kvinnliga chefer och könsfördelning. En påverkande faktor är årsredovisningslagen (1995:1554) som ställer krav på att dessa nyckeltal skall redovisas av alla organisationer (Banker). ÅRL däremot redogör inte för huruvida och i vilken mån nämnda nyckeltal skall redovisas, följaktligen varierar från bank till bank i vilken omfattning dessa nyckeltal presenteras. Bankerna har som mål att få en jämn könsfördelning och varje tjänst skall kunna representeras av lika många kvinnor som män. Förutom lagkrav vill bankerna visa en positiv bild av organisationen och agera legitimt enligt normer och ramar som förväntas i samhället, därmed presenterar vissa banker en mer detaljerad information om nämnda nyckeltal.

Samtliga bankerna redovisar genomsnittsålder oftast genom figur trots att det inte finns något lagkrav på att redovisa det. Att bankerna visar vilken genomsnittsålder deras anställda har kan förmedla att organisationen har erfarna medarbetare som är vana med bankens system. Bankerna vill framstå legitimt och genom denna information ger trygghet till konsumenter som söker hjälp hos dem. Informationen kan även vara intressant för en potentiell framtida arbetstagare då hög genomsnittsålder tyder på hög erfarenhet hos banken. Krissituationer är en påverkande faktor på redovisning av HK information och till följd av pandemin samt finanskrisen har antalet arbetslöshet ökat, vilket gör att bankerna oftast utelämnar informationen om nyanställda. Vidare är legitimitetsmotivationen bakom varför företag vill presentera viss information (Deegan & Unerman, 2011). Presentation av mångfald och jämlikhet ger ett tecken på att det är en av de dominerande sociala normerna i samhället. Att banken redovisar åtgärder de tar för att säkerställa mångfald och jämlikhet ger banken en legitim status i jämförelse mot de banker som inte redovisar det i deras årsredovisning. Till följd av det mångfald och jämlikhet tas upp textuellt av flera banker som beskriver det som en självklar del i organisationen. Nordea och Handelsbanken representerar inte någon information om varken mångfald eller jämlikhet under 2010 då riskerar de att ha ett legitimitetsgap eftersom deras agerande inte stämmer överens med de dominerande sociala normerna i samhället.



## Utvecklingen under 2020 i jämförelse med år 2010

Undersökning av samtliga bankernas årsredovisningar påvisade en utveckling under 2020 i jämförelse med år 2010. SEB (2020) är en av bankerna som sätter extra vikt på att stödja sina medarbetare under pandemin och menar att de står stadigt vid deras sida för att skapa ett långsiktigt värde. Vidare visar banken en positiv trend av utveckling där antalet nyanställda har ökat med 43 procent under 2020 jämfört med föregående år, trots en pågående pandemi. Denna information redovisas inte under år 2010 och att banken väljer att upplysa om antal nyanställda kan bero på att de vill signalera sin stabilitet i en konkurrerande marknad med ökande arbetslöshet orsakad av pandemin. Nordea och Handelsbanken visar tecken på utveckling och redovisar HK begrepp som mångfald och jämlikhet genom löpande text och betonar att mångfald och jämlikhet är grundläggande värderingar som måste säkerställas. Motiven bakom detta agerande kan vara krav på mångfald och jämlikhet som finns i samhället därför vill bankerna agera legitimt till allmänheten.

Vidare kännetecknar undersökningen en förbättring på redovisning av andra HK begrepp inom kategorin personalfördelning. Här kännetecknades att begrepp som tidigare redovisades enbart numerisk eller enbart textuell började redovisas i andra former som t.ex. en kombination av både text och siffror. Ett exempel kan vara Handelsbanken som redovisar antal anställda fördelade på länder de är verksamma i, kön och tjänstebefattningen. Dessa information utelämnades i årsredovisningen för år 2010. Nyckeltalet presenteras utifrån lagkrav och avsaknad av omfattnings ramverk gör att bankerna kan fritt bestämma i vilken omfattning informationen ska presenteras. Det går även att se en förbättring kopplat till redovisning av könsfördelning i Nordea då banken till skillnad från år 2010 presenterar könsfördelningen för samtliga anställda och inte enbart för styrelsen. Denna information redovisas numera numerisk samt textuell och banken anger att de strävar efter en jämn könsfördelning i den högsta befattningen detta i enlighet med bankens mångfaldspolicy (Nordea, 2020). Kvinnliga chefer är det mest förändrade nyckeltal i jämförelse med år 2010 och samtliga bankerna har utvecklat deras sätt att presentera andel kvinnliga chefer på. Att presentera information om kvinnliga chefer i högre omfattning är till följd av ett ökat intresse i samhället om kvinnornas plats i högre befattningar.

Personalfördelning	SEB		Swedbank		Handelsbanken		Nordea		Påverkande faktorer
	2020	2010	2020	2010	2020	2010	2020	2010	
Antal anställda	1	1	3	3	3	1	1	1	Lagkrav
Könsfördelning	3	3	3	3	3	3	3	1	Lagkrav
Genomsnittsålder	1	4	1	4	4	4	4	4	Legitimitet

Kvinnliga chefer	3	2	3	1	4	3	2	3	Lagkrav
Nyanställda	1	0	3	0	0	0	0	0	Krissituations-signalteori
Mångfald	3	2	2	2	2	0	2	0	Legitimitet
Jämlikhet	3	2	2	2	2	0	2	0	Legitimitet

**Tabell 5.1:** Insamlade data för HK kategorin *personalfördelning*; år 2010 och 2020.

## 5.2 Utbildning

Utbildning anses vara en väsentlig del i organisationer, inte minst banker och medför med sig kostnader. Personalkostnad från kategorin utbildning är ett nyckeltal som regleras enligt ÅRL (1995:1554) därav redovisas samtliga bankerna sina personalkostnader numerisk i bl.a. resultaträkningen. Vidare detaljerad presenterar bankerna fördelning av sina personalkostnader genom att nämna avgifter såsom pensionskostnader, sociala avgifter och löneskatt m.m. Utbildningskostnad anses vara en del av personalkostnad och presenterar enbart av SEB och Swedbank. Att investera i personalutbildning och utveckling medför kostnader och genom presentation av utbildningskostnader vill dessa banker förklara varför posten personalkostnad är hög. Bankernas Intressenter kan inte få denna information vid resultaträkningen eller balansräkningen följaktligen liknande beskrivningar hjälper intressenter såsom investerare att få tillgång till information om utbildningsinvesteringar som kan ge framtida ekonomiska fördelar.

Nyckeltalen utbildningsnivå presenteras oftast textuell av samtliga bankerna och beskriver ledningens utbildningsnivå. Styrelsen är en stark profil i varje organisation och Information om akademiskt utbildade om styrelseledamöter kan förmedla en legitim bild av bankerna till allmänheten samtidigt som det kan användas för att attrahera personal med högre utbildningsnivå. Samtliga bankerna utelämnar information om medarbetarnas utbildningsnivå och anser att det banken investerar i personalutbildning är mer fördelaktigt än att redovisa personalens utbildningsnivå. Detta stämmer överens med vad Rahman och Akhtar (2021) har kommit fram till att det inte är anställdas utbildningsnivå som påverkar lönsamheten i företaget utan det är vad företag investerar i sin anställda i form av utbildningar.

Utbildning enligt Edvinsson och Malone (1997) är en viktig del av HK definition och definieras som företagets icke finansiella tillgångar. Bankerna lever på att erbjuda sina konsumenter olika tjänster som är beroende av just kunskaper och erfarenheter därav genomför bankerna olika utbildningsprogram löpande. Att ha kompetent personal förstärker förtroendet mellan bankerna och dess konsumenter därav är det viktigt för kunderna att veta om bankernas personal har passande kunskap för att hantera deras ärende. Nordea exempelvis tar hänsyn till vikten utbildningsprogram har på utveckling av medarbetarna. Banken skriver att när en ny ledare väljs

i en position går hen genom ett särskilt introduktionsprogram för att få kunskap samt tillgång till väsentlig information och förståelse för verktyg relaterade till rollen (Nordea, 2010).

Utbildningsprogram är nödvändigt för bankens överlevnad och en läxa från finanskrisen är att investera i att säkerställa långsiktig stabilitet genom att exempelvis investera i medarbetarnas utbildning och kompetensutveckling (Swedbank, 2010).

### Utvecklingen under 2020 i jämförelse med år 2010

Som det framgår i tabellen nedan råder det inte om avsevärda utvecklingar för begrepp och nyckeltal inom kategorin utbildning. Undersökningen visade att flera av valda bankerna presenterade HK information på liknande sätt för både år 2020 och 2010. SEB har under 2020 redovisat information om anställdas utbildningsnivå samt utbildningsprogram i större omfattning. Enligt Deegan och Unerman (2011) har förväntningar i samhället ändrats ständigt under senaste decennier och bankerna är mån om vikten att överträffa intressenternas ökade krav på information om humankapitalets utbildningsnivå samt utbildningsprogram de erbjuder. Bankerna vill agera legitimt och presenterar den bild som är kopplad till samhällets förändrade intresse. En utveckling som kännetecknades hos Handelsbanken är att banken under 2020 redovisar de utbildningsprogram banken genomför för att utveckla medarbetarnas kompetensnivå.

Utbildning	SEB		Swedbank		Handelsbanken		Nordea		påverkande faktor
	2020	2010	2020	2010	2020	2010	2020	2010	
Personalkostnad	1	1	1	3	3	3	1	1	Lagkrav
Utbildningskostnad	1	1	1	1	0	0	0	0	Intressenter
Anställdas utbildningsnivån	2	4	1	2	2	2	2	2	Legitimitet
Utbildningsprogram	3	2	2	2	2	0	2	2	Intressent

Tabell 5.2: Insamlade data för HK kategorin *utbildning*; år 2010 och 2020.

### 5.3 Hälsa & arbetstillfredsställelse

Redovisning av personalomsättning är frivilligt och redovisas olika från bank till bank. Banker med låg personalomsättning redovisar nyckeltalen med syftet att ge trygghets signal till t.ex. potentiella nya medarbetare som tänker sig söka en tjänst hos banken. Nyckeltalen beskriver den mån banker omsätter personal och utifrån signalteori kan detta vara ett sätt för företaget att signalera en positiv bild av banken. Företag genom att publicera information som egentligen inte behövs kan skapa en bra relation till allmänheten (Deegan & Unerman, 2011). Nordea är den

enda banken som inte redovisar sin personalomsättning under 2020 och det kan beror på att banken vill dölja information som kan ge en negativ bild. Denna information skall enligt signalteori kompenseras med andra information som kan förmedla en positiv bild till allmänheten.

Nyckeltalen personalhälsa presenteras textuellt av samtliga bankerna där de anger vikten de lägger på medarbetare och deras välmående i arbetsplatsen. Det finns inte något lagkrav på att redovisa denne HK begrepp, därmed presenteras det frivilligt från samtliga bankerna i enlighet med legitimitetsteorin i takt med samhällets förväntan på organisationer att säkerställa medarbetarnas hälsa och säkerhet (Deegan & Unerman, 2011). ÅRL (1995:1554) ställer krav på organisationer att redovisa information om medarbetarnas sjukfrånvaro. Denne nyckeltal redovisas numerisk av samtliga bankerna under år 2010 samt via både ord och siffror under 2020. Avsaknad av ett redovisningsramverk och pågående pandemin är en påverkande faktor som gör att bankerna redovisar nyckeltalen i större omfattning.

Engagerade medarbetare bidrar till framgångsrika affärer och nöjda kunder samt hjälper bankerna med att uppnå deras mål (Swedbank, 2020). Information om medarbetarengagemang redovisas textuellt av samtliga bankerna förutom Handelsbanken som utelämnar denna information för både år 2020 och 2010. Denna information presenteras frivilligt och bankerna som tillgängliggör det vill utifrån intressentteori förmedla till sina intressenter såsom investerare att banken tillhandahåller engagerade medarbetare som kan generera framtida ekonomiska fördelar. Vidare genomför samtliga bankerna årliga medarbetarundersökningar i syftet med att hjälpa organisationen att utvecklas och förbättras. Undersökningen görs genom att bankerna låter medarbetarna komma till tals, för att få insikt om vad medarbetare har för åsikt om sin arbetsplats. Redovisning av information kopplad till medarbetarundersökning har inverkan på bankernas interna intressenter d.v.s. medarbetarna för att få de känna sig uppskattad och öka deras motivation för att uppnå bankens mål.

Vidare presenterar samtliga bankerna information om arbetsmiljö och anger att deras mål är att medarbetarna ska arbeta i en god arbetsmiljö. I paritet med det säger Swedbank (2010) att de *“...skapar en stimulerande arbetsmiljö där initiativ, öppenhet och eget ansvarstagande uppmuntras”*. Syftet med att redovisa information om arbetsmiljö är att framstå legitimt till allmänheten och för att kunna överleva i en konkurrerande marknad (Deegan & Unerman, 2011).

### **Utvecklingen under 2020 i jämförelse med år 2010**

Undersökningen av årsredovisningarna för år 2020 visade en utveckling på samtliga bankernas presentation om HK information och nyckeltal. Det visade sig att vissa banker började redovisa begrepp som inte presenterades under 2010. En stor framgång kännetecknades hos Nordea och Swedbank eftersom bankerna presenterar sin personalhälsa under 2020, en information som utelämnades under år 2010. Nordea (2020) påpekar att de är mån av medarbetarnas hälsa och

skriver ”Vi uppmuntrar våra medarbetare att vara fysiskt aktiva och sköta om sin hälsa, och våra ledare att måna om våra medarbetares välbefinnande”. Tilldelning av information om personalthälsa är frivilligt men bankerna redovisar det för att framstå legitimt i samhället till följd av ökat intresset för hälsa under pågående pandemin.

Redovisning av nyckeltalen sjukfrånvaron sker på grund av lagkrav, men samtliga bankerna började redovisa denne nyckeltal i större omfattning under 2020 till följd av pandemin. Swedbank (2020) lyfter fram att de har som mål att minska sjukfrånvaro både på kort och lång sikt samt identifiera tidiga signaler på ohälsa. En utveckling som kännetecknades hos Nordea är att de presenterar information om arbetsmiljö textuell och skriver att banken vill säkerställa en trygg och inkluderande arbetsplats. Denna information anses presenteras till följd av ökat intresse bland allmänheten och bankens strävan att påvisa sig legitimt.

Hälsa & arbetstillfredsställelse	SEB		Swedbank		Handelsbanken		Nordea		påverkande faktorer
	2020	2010	2020	2010	2020	2010	2020	2010	
Personalomsättning	1	1	1	1	3	3	0	2	Signalteori
Personalthälsa	2	2	2	0	2	2	2	0	Legitimt
Sjukfrånvaro	3	1	3	1	3	1	2	1	Lagkrav
Medarbetarengagemang	2	2	2	2	0	0	2	2	Intressenter
Medarbetarundersökning	3	2	3	2	2	0	2	3	Intressenter
Arbetsmiljö	3	2	2	2	2	2	2	0	Legitimitet

**Tabell 5.3:** Insamlade data för HK kategorin *hälsa & arbetstillfredsställelse*; år 2010 och 2020.

## 5.4 Motivation

Incentamentsprogram eller belöningsprogram används för att antingen rekrytera, motivera eller behålla anställda. Informationen om incitamentsprogram presenteras textuell av samtliga bankerna och har som syfte att tillfredsställa bankernas interna intressenter att prestera bättre. Aktierelaterade ersättningar är en form av incitamentsprogram och presenteras numerisk och textuell av samtliga bankerna, förutom Handelsbanken. Informationen redogörs som en NOT till resultaträkning där de visar långsiktiga aktiebaserade program. Bankerna förklarar att aktierelaterade program utgörs av optioner (egetkapitalinstrument) som ger innehavaren rätt att köpa aktier i framtiden till ett förutbestämt pris.

Vidare finns det lagkrav på att redovisa arbetsförmåner och samtliga bankerna tar upp nyckeltalen både textuell och numerisk. Förutom lagkrav anses krav från intressenter samt bankernas vilja att framstå legitimt påverka i vilken omfattning nyckeltalen presenteras. Prestationsersättning för varje medarbetare som en del av arbetsförmån bestäms individuellt och delas ut genom lön samt löneförmåner.

### Utvecklingen under 2020 i jämförelse med år 2010

Under 2020 presenterar samtliga bankerna HK begrepp från kategorin motivation på samma sätt som de gjorde under 2010. En utveckling som kännetecknades hos Handelsbanken under 2020 är redovisning av begreppet incitamentsprogram med anledning av intressenternas informationskrav. Banken menar att; *“det blir allt vanligare att bolagen vill inrätta aktierelaterade incitamentsprogram till ledande befattningshavare. Generellt sett är vi positiva till att ledningen har samma incitament som övriga aktieägare”* (Handelsbanken, 2020).

Motivation	SEB		Swedbank		Handelsbanken		Nordea		Påverkande faktorer
	2020	2010	2020	2010	2020	2010	2020	2010	
Aktierelaterade ersättningar	3	3	3	3	0	0	3	3	Intressenter
Arbetsförmåner	3	1	3	3	3	3	3	3	Lagkrav
Incitamentsprogram	2	2	2	2	2	0	3	3	Intressenter

**Tabell 5.4:** Insamlade data för HK kategorin *motivation*; år 2010 och 2020

### 5.5 Översiktligt

Företag och organisationer presenterar deras information olika i olika typer av rapporter. Undersökning för år 2010 visade att samtliga bankerna redovisade HK i ett eller flera separata rapporter. Under denna period var årsredovisning ett enskilt dokument som samlade alla finansiella och icke finansiella information. Under senaste åren d.v.s. 2020 har samtliga bankerna förutom Nordea integrerat sin hållbarhetsredovisning med årsredovisningen i en och samma dokument därav finns information om HK i en rapport istället för flera separata rapporter.

Enligt Bassi och McMurrer (2005) HK redovisas inte som en tillgång utifrån gällande redovisningsstandarder och lagar. Då det inte uppfyller förutsättningar som finns för en tillgång enligt definition av IFRS, således redovisar bankerna HK fritt. Det som anses vara gemensamt mellan utvalda bankerna är att de ägnar en hel del av sina rapporter åt medarbetare där HK sätts i fokus men deras sätt att redovisa HK varierar. Således presenterar samtliga bankerna varierande kvalitativa och kvantitativa information om HK som förekommer i fler delar än just den del som

är ämnat enbart för medarbetare. Övergripande Information om HK inom bankbranschen enligt Tagesson et al. (2009) presenteras i mindre omfattning i jämförelse med andra branscher vilket förklarar bristfälligheter av vissa begrepp och nyckeltal inom somliga banker.

Enligt Ax och Marton (2008) är årsredovisning ett viktigt dokument och det är ett sätt för företag att dela sin information till olika intressenter för att uppfylla deras krav följaktligen väljer bankerna att redovisa sin HK på olika sätt. Tabellerna 4.2 och 4.3 redogör att bankernas HK information presenteras antingen via figur, numerisk, textuell eller en kombination av text och siffror, vilket beror på bankernas primära intressenter och deras informationskrav på att redovisa HK. *“Det är viktigt att förstå vilka frågor och drivkrafter som har betydelse för bankens kunder och intressenter när de gör sina val”* (Swedbank, 2020). Enligt Deegan och Unerman (2011) kan bankerna uppfattas som mest legitimt om deras informationsflöde om HK matchar intressenternas förväntningar. Tabell 4.3 avslöjar förändringar i vissa begrepp och nyckeltal under 2020 i jämförelse med tabell 4.2 från år 2010. Enligt legitimitetsteori förväntan hos allmänheten kan förändras med tiden därav agerande som en gång varit acceptabel uppfattas oacceptabel. Följaktligen är det viktigt att organisationer som upplever detta vidtar åtgärder för att begränsa den negativa effekten (Deegan & Unerman. 2011).

## 6. Slutsats

*I detta kapitlet presenterar vi studiens resultat och sammanställande svar till studiens huvudfråga samt underfråga. Vidare tar vi upp studiens bidrag och förslag på vidareforskningar som skulle kunna göras inom ämnet HK.*

### 6.1 Resultat

- **Hur humankapital (HK) redovisas inom bankbranschen?**

Studiens undersökning påvisar att det inte finns någon standardiserad modell för redovisning av HK utan det genomförs frivilligt. Inom kategorin HK existerar nyckeltal och begrepp som enligt ÅRL (1995:1554) bör redovisas av alla företag inte minst banker. Denna lag redogör inte för redovisningssätt och mängd information som ska redovisas utan det är upp till varje bank att bestämma. Trots behovet av ett nytt mätsystem för att möjliggöra redovisning av mänskliga resurser i organisationer som en tillgång, det är fortfarande inte genomförbart då IFRS förutsättningar på tillgång definition inte uppfylls.

Studiens resultat påvisar variation i redovisning av HK nyckeltal inom samtliga bankerna. Information presenteras utifrån påverkande faktorer såsom krav lagen ställer på redovisning av vissa nyckeltal, intressenternas informationsbehov och bankernas intention att framstå legitimt och signalera en positiv bild av organisation. Undersökningen visade att nyckeltalen könsfördelning, kvinnliga chefer och arbetsförmåner är de mest förekommande HK information till följd av lagkrav. Information om utbildningskostnad i andra hand är minst förekommande och det kan vara till fördel för bankerna att istället presentera deras investering i medarbetarna genom att visa sina utbildningsprogram som ett sätt att framstå legitima i ett kunskapsbaserat samhälle. Vidare upptäcktes även vissa nyckeltal som inte presenterades alls inom bankernas årsredovisningar och det har med att bankerna utelämnar viss information för att dölja en negativ bild av organisation. Undersökningen visade att begrepp och nyckeltal som väger mest att redovisa presenteras både numerisk och textuell för att ge mer omfattande information. En av slutsatserna i studien är att mer lönsamma banker redovisar HK i större omfattning. Bland valda bankerna är SEB mer lönsamt och enda banken som redovisar flest HK nyckeltal för både år 2010 samt 2020.

- **Hur redovisning av HK har utvecklats under 2020 i jämförelse med år 2010?**

Studiens resultat visar på en utveckling i redovisning av HK information under 2020 i jämförelse med 2010. Redovisning av HK under 2010 omfattade till mesta del lagstadgade nyckeltal som även kompletterades ytligt med frivillig information om HK antingen numerisk eller textuell. Återhämtning från en lågkonjunkturperiod i Sverige som andra länder på följd av finanskrisen gjorde att bankerna brydde sig mer om den finansiella aspekten istället för att lägga fokus på



redovisning av HK. Studien har kommit fram till att redovisning av HK har ökat under 2020 och bankerna har delat ut mer omfattande information. Denna utveckling berör samtliga undersökta bankerna men framförallt Nordea och Handelsbanken. Bankerna upplyser i deras årsredovisningar för 2020 om flertal HK begrepp och nyckeltal som utelämnades i rapporten för år 2010. En annan utveckling som har kännetecknats är att nyckeltal och begrepp redovisas i större utsträckning under 2020 där bankerna har gått från att redovisa HK i mindre omfattning till att upplysa det mer djupgående. Några faktorer som har ledd till utveckling av HK redovisning är förändrade krav hos intressenter, ökat medvetenheten i samhället till följd av ökning på kunskapsbaserade ekonomi och pågående pandemin orsakad av Covid-19. Vidare vill bankerna signalera en positiv bild av organisationen och framstå legitimt till allmänheten.

## **6.2 Bidrag**

Denna studie bidrar med att visa hur och i vilken omfattning bankerna redovisar sin HK samt hur bankerna har beaktat ämnet HK under både finanskrisen och pandemin till följd av Covid-19. Studien visar också utveckling av HK redovisning under 2020 i jämförelse med år 2010 och de faktorer som påverkar redovisning av HK. Vidare bidrar studien med en modifierad modell anpassad efter studiens syfte och frågeställningar som har fått sin inspiration från tidigare forskning. Denna modell har väsentliga nyckeltal och begrepp indelade i fyra olika kategorier som kan lägga grunden och användas som inspiration till liknande framtida studier inom ämnet HK.

## **6.3 Vidareforskning**

HK anses vara företagets viktigaste resurs i en snabbväxande, kunskapsbaserade ekonomi. Det finns branscher ute i marknaden som i stora grad är beroende av medarbetarnas kompetenser och skickligheter. Förslagsvis skulle vara intressant att ta reda på hur HK redovisas i yrken som läkare, advokat, konsulter och andra medarbetare beroende yrkesgren. Denna studie genomförs med avgränsning inom bankbranschen därav skulle vara intressant att utvidga studiens syfte inom andra branscher för att se skillnader och likheter som finns branscherna emellan gällande redovisning av HK. Studien genomfördes genom att undersöka samtliga bankernas årsredovisningar för att senare sammanställa data och analysera dem. Vi tycker att det skulle även vara intresseväckande att kombinera studiens datainsamlingsmetod med andra metod som t.ex. intervjuer eller enkätundersökningar. Genomförande av intervjuer skulle exempelvis bidra till att ge en mer konkret bild av verkligheten samt en överblick av *behind the scenes* och djupare förståelse kring hur banker väljer att redovisa HK. Ena svårigheten att mäta HK är att den inte redovisas som en investering i balansräkningen följaktligen skulle vara intressant att undersöka hur HK påverkar företagets lönsamhet. Förslagsvis ser vi även utrymme till att undersöka hur intressenternas informationskrav påverkar sättet organisationer redovisar HK på.

## 7. Källförteckning

*I detta kapitel visar vi de källor som vi har använt under studiens gång för att uppfylla studiens syfte. Vi har valt att dela dessa källor i fyra delar; litteraturer, vetenskapliga artiklar, elektroniska källor samt bankernas årsredovisningar.*

### Litteratur

Bryman, A. & Bell, E. (2011). *Företagsekonomiska Forskningsmetoder*, Liber: Lund.

Deegan, C., Unerman, J. (2011). *Financial Accounting Theory*. McGraw-Hill Education.

Edvinsson, L., Malone, M. (1997). *Det intellektuella kapitalet*. Malmö: Liber.

FAR, (2021). IFRS-volymen 2021. FAR Akademi. FAR Förlag.

Gröjer, J-E & Johanson, U. (1996), *Personalekonomisk redovisning och kalkylering*, Sjuhäradsbygdens Tryckeri AB, Borås.

Marton, J., Lundqvist, P. & Pettersson, A .K. (2020) *IFRS - I teori och praktik*. 6:e upplagan. Sanoma Utbildning.

Smith, D. (2006). *Redovisningens språk*. 3., rev. uppl. Lund: Studentlitteratur.

Sveiby, Karl Erik, (1989), *Den osynliga balansräkningen*, Affärsvärlden Förlag AB och Arbetsgruppen Konrad

### Vetenskapliga artiklar

Abeysekera, I. (2006). *Motivations behind human capital disclosure in annual reports*. Elsevier Ltd.

DOI 10.1016/j.accfor.2006.11.006.

<https://www-tandfonline-com.ludwig.lub.lu.se/doi/full/10.1016/j.accfor.2006.11.006>

Abeysekera, I. & Guthrie, J. (2004). *Human capital reporting in a developing nation*. Elsevier Ltd.

DOI 10.1016/j.bar.2004.03.004.

<https://www-sciencedirect-com.ludwig.lub.lu.se/science/article/pii/S0890838904000125?via%3Dihub>

Adelowatan, M. O. (2021). *The Usefulness of Human Capital Disclosures: Perspectives of Human Resource Managers*. African Journal of Business and Economic Research, Vol. 16, No. 1, pp. 331- 360.

<https://eds-p-ebscobhost-com.ludwig.lub.lu.se/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=2b55a8a0-eaee-41ca-a75a-389b35f1cbb2%40redis>

Ax, Christian & Marton, Jan. (2008). *Human capital disclosures and management practices*. Journal of intellectual capital, Vol. 9, No. 3. pp. 433-455. DOI 10.1108/14691930810892027. <https://www-emerald-com.ludwig.lub.lu.se/insight/content/doi/10.1108/14691930810892027/full/pdf?title=human-capital-disclosures-and-management-practices&fbclid=IwAR1gKyWf3X-6CZv3acp-GP--LTZnaLGh0TSakL4FtnqPakoEjG18dpTGeUk>

Bassi. L & McMurrer.D. (2005). “*What to do when people are your most important asset* ”. Handbook of business strategy, Vol. 6, No. 1, ss. 219-224. <https://www-emerald-com.ludwig.lub.lu.se/insight/content/doi/10.1108/08944310510557503/full/html>

Brown, N. & Deegan, C., 1999. *The public disclosure of environmental performance information – a dual test of media agenda setting theory and legitimacy theory*, Accounting and Business Research, Vol. 29, No 1, ss 21-41 <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00014788.1998.9729564>

Connelly, B. L., Trevis Certo, S., Duane Ireland, R. & Reutzel C. R. (2011). *Signaling Theory: A Review and Assessment*. Journal of management, Vol. 37 ,No. 1, ss 39- 67. DOI: <http://dx.doi.org.ludwig.lub.lu.se/10.1177/0149206310388419> <https://eds-p-ebSCOhost-com.ludwig.lub.lu.se/eds/detail/detail?vid=17&sid=5d191d46-0114-4b8f-8635-2e06365408b0%40redis&bdata=JnNpdGU9ZWRzLWxpdmUmc2NvcGU9c2l0ZQ%3d%3d#AN=2010-26352-002&db=psyh>

Crook, T. Russell, Todd, Y. Samuel, Combs, G. James, Woehr, J. David & Ketchen, J. David. (2011). *Does Human Capital Matter? A meta-analysis of the relationship between human capital and firm performance*. Journal of Applied Psychology, Vol. 96. No. 3, ss. 443-456. DOI: <http://dx.doi.org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/a0022147> <https://eds-p-ebSCOhost-com.ludwig.lub.lu.se/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=b8911c6e-462d-4f57-ad13-0012bbb6a9cf%40redis>

Engström, S. ( 1999). *Värdering av kunskapsföretag- redovisning av upparbetad och förvärvad goodwill*, Balans, ss. 28-35. [https://www-faronline-se.ludwig.lub.lu.se/dokument/balans/1999/nr-3/balans\\_1999\\_n03\\_a0010/](https://www-faronline-se.ludwig.lub.lu.se/dokument/balans/1999/nr-3/balans_1999_n03_a0010/)

Flamholtz, E.G., Bullen, M.L and Hua, W. (2002). “*Human resource accounting: a historical perspective and future implications* ”. Management Decision, Vol. 40. No. 10, pp. 947-954. <https://www-emerald-com.ludwig.lub.lu.se/insight/content/doi/10.1108/00251740210452818/full/html>

Freeman, E. & Reed, D. 1983. *Stockholders and stakeholders: a new perspective on corporate governance*. California Management Review, Vol.XXV. No.3, DOI: 10.2307/41165018

<https://eds-p-ebsohost-com.ludwig.lub.lu.se/eds/detail/detail?vid=3&sid=5d191d46-0114-4b8f-8635-2e06365408b0%40redis&bdata=JnNpdGU9ZWRzLWxpdmUmc2NvcGU9c2l0ZQ%3d%3d#AN=edsjsr.10.2307.41165018&db=edsjsr>

Githaiga, P. (2021). *Human capital, income, diversification and bank performance*. Asian journal of accounting research, Vol.6, No 1, pp. 95-108  
DOI: 10.1108/AJAR-06-2020-0041

<https://www-emerald-com.ludwig.lub.lu.se/insight/content/doi/10.1108/AJAR-06-2020-0041/full/pdf?title=human-capital-income-diversification-and-bank-performance-an-empirical-study-of-east-african-banks&fbclid=IwAR0unErlKE6T8rKXybZWiNsaka2unvzoSE3bMKbrHQjRli2bQr6GiAL7wro>

Kent P. & Zunker T. (2013) *Attaining legitimacy by employee information in annual reports*. Accounting, Auditing & Accountability Journal, 26(7),  
DOI:10.1108/AAAJ-03-2013-1261

<https://eds-p-ebsohost-com.ludwig.lub.lu.se/eds/detail/detail?vid=7&sid=5d191d46-0114-4b8f-8635-2e06365408b0%40redis&bdata=JnNpdGU9ZWRzLWxpdmUmc2NvcGU9c2l0ZQ%3d%3d#AN=90610754&db=bth>

Olsson, B. (2002). Debatt: Företagens bokslutsrapporter är inte anpassade till dagens informationsbehov, Balans, nr. 3,  
<https://www.faronline.se/sok/?q=+F%C3%B6retagens+bokslutsrapporter+%C3%A4r+inte+anpassade+till+dagens+informationsbehov>

Petty, R. and Guthrie, J. (2000), "Intellectual capital literature review : Measurement, reporting and management", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 1 No. 2, pp. 155-176.  
<https://www-emerald-com.ludwig.lub.lu.se/insight/content/doi/10.1108/14691930010348731/full/html>

Rahman.Md.M & Akhter. B.(2021). *The impact of investment in human capital on bank performance: evidence from Bangladesh*. Future business journal, Vol 7, Iss 1, PP. 1-13  
doi:10.1186/s43093-021-00105-5  
<https://www.doaj.org/article/028ce238d74f4c1cb7b0c63a39ae9b60>

Roger. J., michael. S. (1974). "Is human resource accounting really practical?" Academic Journal of Management,

vol:63 issue 9, p40.3p. <https://eds-s-ebsohost-com.ludwig.lub.lu.se/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=0ca1bbf0-447d-478f-bbe2-583fe69a9894%40redis>

Tavakoli, M. Mohammed & Shirouyehzad, Hadi. (2013). *Application of PCA/DEA method to evaluate the performance of human capital management: A case study*. Journal of Data Envelopment Analysis and Decision Science, ss. 1-20.  
[https://www.researchgate.net/publication/290634434\\_Application\\_of\\_PCADEA\\_method\\_to\\_evaluate\\_the\\_performance\\_of\\_human\\_capital\\_management\\_A\\_case\\_study](https://www.researchgate.net/publication/290634434_Application_of_PCADEA_method_to_evaluate_the_performance_of_human_capital_management_A_case_study)

Tagesson. T, Blank. V, Broberg. P, Collin. S.O. (2009). *What explains the extent and content of social and environmental disclosures on corporate website: a study of social and environmental reporting in Swedish listed corporations*

doi:10.1002/csr.194 <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/csr.194>

### **Elektroniska källor**

Accenture, accenture.com (2021)., *Svenskarnas förtroende för banker sjunker i spåren av covid-19*

[Hämtad den 2021-12-15 från:] <https://www.accenture.com/se-en/about/newsroom/company-news-release-global-banking-consumer>

Arbetsvärlden, arbetsvarlden.se. (2020)., *Färre bankkontor-men finansbranschen växer*

[Hämtad den 2021-12-15 från:]

<https://www.arbetsvarlden.se/farre-bankkontor-men-finansbranschen-vaxer/>

Avanza, avanza.se (2018)., *Storbankerna är underskattade*.

[Hämtad den 2021-12-15 från:]

<https://www.avanza.se/placera/redaktionellt/2018/08/14/underskattade-storbanker.html>

Finansinspektionen, fi.se. (2021)., *Bankbarometern*

[Hämtad den 2021-12-31 från:]

<https://www.fi.se/contentassets/7870cf60763d402baf4e6b4d86d3904f/bankbarometern-2021-1.pdf>

Handelsbanken, handelsbanken.se. (2021-12-3)., [Hämtad den 2021-12-10 från:]

<http://www.handelsbanken.se>

Informationsverige. Informationsverige.se (2021)., *Familj och individ*

[Hämtad den 2021-12-31 från:] <https://www.informationsverige.se/sv/jag-har-fatt-uppehallstillstand/samhallsorientering/boken-om-sverige/individens-rattigheter-och-skyldigheter/familj-och-individ/>

Nordea, nordea.se (2021-12-2), [Hämtad den 2021-11-10 från:] <https://www.nordea.com/sv/om-oss/vilka-vi-ar>

Regeringskansliet. rkrattsbaser.gov.se (2021)., *Regeringskansliets rättsdatabaser*

[Hämtad den 2021-12-20 från:]  
<https://rkrattsbaser.gov.se/sfst?bet=1995:1554>

Regeringskansliet, regeringen.se (2020)., *Mycket allvarligt läge i världsekonomin och svensk ekonomi*

[Hämtad den 2021-12-27 från:]  
<https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2020/03/mycket-allvarligt-lage-i-varldsekonomin-och-svensk-ekonomi/>

Realtid, realtid.se (2021)., *EBA: Svenska banker står stadigt*

[Hämtad den 2021-12-27 från:]  
<https://www.realtid.se/eba-svenska-banker-star-stadigt>

Riksbanken, riksbanken.se (2019). *Ekonomisk kommentar*

[Hämtad den 2021-12-27 från:]  
<https://www.riksbank.se/globalassets/media/rapporter/ekonomiska-kommentarer/svenska/2019/bankpaketet-pa-vag-till-sverige.pdf>

Skatteverket, skatteverket.se. (2021)., *Årsredovisningslagen*

[Hämtad den 2021-12-31 från:]  
<https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2021.18/3207.html>

SEB, seb.se. (2021-12-1), [Hämtad den 2021-12-31 från:] <http://www.seb.se>

Svenska Bankförening (2014)., *Bankernas betydelse för Sverige*

[Hämtad den 2021-11-25 från:]  
[https://www.swedishbankers.se/media/1001/1402bankernas\\_betydelse.pdf?fbclid=IwAR1ykBEXB61YxcHmehPzIpXKG60Tmw7TwC35pXUuzkQgFWcSeuTucMG9UoE](https://www.swedishbankers.se/media/1001/1402bankernas_betydelse.pdf?fbclid=IwAR1ykBEXB61YxcHmehPzIpXKG60Tmw7TwC35pXUuzkQgFWcSeuTucMG9UoE)

Svenska Bankförening (2020)., *Bankerna i Sverige*

[Hämtad den 2021-11-23 från:]  
<https://www.swedishbankers.se/fakta-och-rapporter/svensk-bankmarknad/publikationen-bankerna-i-sverige/>

Svenska Bankförening (2019)., *Konkurrens i den svenska banksektorn*

[Hämtad den 2021-11-25 från:]  
<https://www.swedishbankers.se/media/4284/sammanfattning-konkurrensrapport-2019.pdf>

Sveriges akademiker, sacco.se (u.å)., *10 argument för kollektivavtal*

[Hämtad 2021-12-24 från:]  
<https://www.sacco.se/karriar/jag-jobbet-och-kollektivavtalet/10-argument-for-kollektivavtal/>

Sveriges Riksdagen, riksdagen.se. (2018)., *Årsredovisningslagen*

[Hämtad 2021-12-29 från:]  
[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arsredovisningslag-19951554\\_sfs-1995-1554](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arsredovisningslag-19951554_sfs-1995-1554)

Sveriges Riksdagen, riksdagen.se. (2021)., *Lag (1995:1559) om årsredovisning i kreditinstitut och värdepappersbolag*

[Hämtad 2021-12-29 från:] <https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-19951559-om-arsredovisning-i-sfs-1995-1559>

Swedbank, swedbank.se. (2020)., *Hållbart sparande och hållbara investeringar*

[Hämtad den 2021-11-25 från:]

<https://www.swedbankrobur.se/hallbarhet.html>

Swedbank, swedbank.se (2021-12-3), *Om oss*

[Hämtad den 2021-11-25 från:] <https://www.swedbank.se/om-oss.html>

Visma, Vismaspcs.se (2021)., *Externredovisning- Vad är extern redovisning?*

[Hämtad den 2021-11-11 från:]

<https://vismaspcs.se/ekonomiska-termer/vad-ar-extern-redovisning>

World Bank Group, openknowledge.worldbank.org (2020)., *Covid-19 and Human Capital*

[Hämtad den 2021-12-27 från:]

<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/34518/9781464816437.pdf>

## **Årsredovisningar**

Handelsbanken. (2020)., *Års- och Hållbarhetsredovisning 2020*. Stockholm: Svenska Handelsbanken AB.

<https://vp292.alertir.com/afw/files/press/handelsbanken/202102237647-1.pdf>

Handelsbanken. (2010). *Årsredovisning 2010*. Stockholm: Svenska Handelsbanken AB.

<https://vp292.alertir.com/afw/files/press/handelsbanken/1490529-1.pdf>

Nordea. (2020). *Årsredovisning 2020*. Stockholm: Nordea Bank AB

<https://www.nordea.com/sv/doc/arsredovisning-nordea-bank-abp-2020.pdf>

Nordea. (2010). *Annual report 2010*. Stockholm: Nordea Bank AB

<https://www.nordea.com/en/doc/2010-01-01annual-report-2010-nordea-bank-aben.pdf>

SEB. (2020). *Års- och hållbarhetsredovisning 2020*. Stockholm: Skandinaviska Enskilda Banken AB.

[https://webapp.sebgroup.com/mb/mblib.nsf/alldocsbyunid/B1E76BE6D371A89BC125869D002CCEF8/\\$FILE/arsredovisning\\_2020.pdf](https://webapp.sebgroup.com/mb/mblib.nsf/alldocsbyunid/B1E76BE6D371A89BC125869D002CCEF8/$FILE/arsredovisning_2020.pdf)

SEB. (2010). *Årsredovisning 2010*. Stockholm: Skandinaviska Enskilda Banken AB.  
[https://webapp.sebgroup.com/mb/mblib.nsf/alldocsbyunid/9D37D02BF2A4AC9CC125869D002DCEB2/\\$FILE/arsredovisning\\_2010.pdf](https://webapp.sebgroup.com/mb/mblib.nsf/alldocsbyunid/9D37D02BF2A4AC9CC125869D002DCEB2/$FILE/arsredovisning_2010.pdf)

Swedbank. (2020). *Års- och hållbarhetsredovisning 2020*. Stockholm: Swedbank AB  
<https://internetbank.swedbank.se/ConditionsEarchive/download?bankid=1111&id=WEBDOC-PRODE78505423>

Swedbank. (2010). *Årsredovisning 2010*. Stockholm: Swedbank AB  
<https://online.swedbank.se/ConditionsEarchive/download?bankid=1111&id=WEBDOC-PPE1340030>