

Södertörns högskola | Institutionen för ekonomi och företagande  
Kandidatuppsats 15 hp | Redovisning | Vårterminen 2008

# Bonus- och incitamentsprogram Effekter i redovisning efter IFRS/IAS, Koden och Skandia

Av: Mina Mohammedzadeh & Hamida Syeda  
Handledare: Curt Scheutz

Uppsatsens titel: Bonus- och incitamentsprogram, Effekter i redovisningen efter IFRS/IAS, Koden och Skandia  
Seminarie datum: 2 juni, 2007  
Ämne/Kurs: FEK C, kandidatuppsats, 15 högskolepoäng.  
Författare: Mina Mohammedzadeh och Hamida Syeda  
Handledare: Curt Scheutz  
Nyckelord: Bonus, Optioner, Skandia, IFRS 2, IAS 19.

Syfte: Syftet med denna uppsats är att se hur redovisningen av bonus- och incitamentsprogram förändrats för åren 2003 till 2006, för de svenska börsbolagen som är listade på OMX Nordic Exchange Stockholm.  
Vi vill veta om det skett en förändring och om denna förändring beror på införandet av IFRS/IAS standarder år 2005, den Svenska koden för bolagsstyrning år 2005 eller Skandiaskandalen.

Metod: Denna studie är till stor del av deskriptiv karaktär, då vi valt att genomföra en dokumentstudie. Vi har vidare valt att tillämpa en öppen ansats, genomfört en longitudinell undersökning och använt oss av metodtriangulering för att på bästa möjliga sätt uppnå syftet med studien.

Teori och regelverk: Vi har valt att tillämpa Corporate Governance och Agentteorin. Vidare har vi använt oss av svenska och internationella regelverk, dessa är IFRS 2 samt IAS 19. I denna studie har vi även valt att tillämpa den svenska koden för bolagsstyrning.

Empiri: En granskning av 116 stycken årsredovisningar har gjorts och dessa har vi noggrant redogjort för i resultatet, analysen och i undersökningsmallen.

Slutsatser: Vår undersökningar visar att rörlig ersättning inte påverkats av några förändringar alls. Optionsprogrammen har inte förändrats över den valda tidsperioden. Slutsatsen vi tagit är att företagen

försöker upprätthålla ett förtroende hos intressenterna och att majoriteten följer lagar och regler. Vi ser även att årsredovisningarna idag är mer detaljrikare än förr, detta tack vare IFRS/IAS och Koden. Skandiaskandalen har påverkat företagen men inte i den graden att företagen frivilligt skulle sänka de rörliga ersättningarna. Redovisningen för bonus- och incitamentsprogram har förändrats, dock kan vi inte säga att redovisningen av ersättningen beror på förändringarna i regelverken.

## Definitioner

**IASB:** International Accounting Standards Board. Är en oberoende finansierad redovisningsstandard kommitté som har sin bas i Storbritannien. IASB samarbetar med nationella redovisningsstandards normgivare för att få en överensstämmelse i redovisningsstandarder världen över. ([www.iasb.org](http://www.iasb.org))

**IFRS/IAS:** International Financial Reports System & International Accounting Standards. IASB offentliggör en rad standarder och normer i IFRS, uttalanden som IASB gör redogörs i IAS. ([www.iasb.org](http://www.iasb.org))

**Rörlig ersättning:** Värde eller tjänst som ges som gottgörelse för utfört arbete. Den rörliga ersättningen är en del av hela ersättningen som ges till de anställda. ([www.ne.se](http://www.ne.se))

**Bonus:** Gottgörelse som utgör belöning, tillägg, återbäring eller rabatt av något slag. Bonus kan vara höjd utdelning till aktieägare eller lönetillägg vid överträffande av uppsatta mål. Bonustak visar hur mycket som maximalt kan tas ut i relation till den fasta lönen. ([www.ne.se](http://www.ne.se))

**Option:** Med en option har man rätten men inte skyldigheten att köpa eller sälja ett värdepapper till ett visst pris vid eller före en viss tidpunkt. En option kan förekomma i flera olika varianter så som personal-, tecknings-, köp-, säljoption bland annat. (Smitt. R, Wiberg. L)

**Den svenska koden för bolagsstyrning:** Handlar främst om att styra bolag på ett sådant sätt att de uppfyller ägarnas krav på avkastning på det investerade kapitalet och därigenom bidrar till samhällsekonomins effektivitet och tillväxt. ([www.bolagsstyrning.se](http://www.bolagsstyrning.se))

**Redovisningsrådet:** Ett råd som vill främja utvecklingen av god redovisningssed och bildades 1989. Redovisningsrådet lades ned 2007 och ersattes av Rådet för finansiell rapportering. ([www.ne.se](http://www.ne.se))

# Innehållsförteckning

<b>1. INLEDNING</b> .....	<b>- 7 -</b>
1.1 PROBLEMFÖRMULERING.....	- 8 -
1.2 SYFTE.....	- 10 -
1.3 AVGRÄNSNING.....	- 10 -
<b>2. TEORI</b> .....	<b>- 11 -</b>
2.1 CORPORATE GOVERNANCE.....	- 11 -
2.1.2 Agentteori.....	- 11 -
2.2 BONUS- OCH INCITAMENTSPROGRAM.....	- 12 -
2.2.1 Bonus.....	- 12 -
2.2.2 Optioner.....	- 13 -
2.2.2.1 Köpoptioner.....	- 13 -
2.2.2.2 Personalooptioner.....	- 14 -
2.2.2.3 Syntetiska optioner.....	- 14 -
2.2.2.4 Teckningsoptioner.....	- 15 -
2.3 SKANDIA.....	- 15 -
<b>3. REGELVERK</b> .....	<b>- 17 -</b>
3.1 SVENSK KOD FÖR BOLAGSSTYRNING.....	- 17 -
3.1.1 Följ eller förklara.....	- 18 -
3.2 IASB OCH DESS FÖRESTÄLLNINGSRAM.....	- 19 -
3.3 IFRS 2.....	- 20 -
3.4 IAS 19.....	- 22 -
3.5 PENSION.....	- 24 -
3.5.1 Avgiftsbestämd.....	- 24 -
3.5.2 Förmånsbestämd.....	- 24 -
3.6 REDOVISNINGSRÅDET.....	- 25 -
3.6.1 RR 29.....	- 25 -
3.7 ÅRSREDOVISNINGSLAGEN.....	- 26 -
<b>4. METOD</b> .....	<b>- 27 -</b>
4.1 VAL AV METOD.....	- 27 -
4.2 FORSKNINGSANSATS.....	- 27 -
4.3 DATAINSAMLINGSMETOD.....	- 28 -
4.4 MOTIV FÖR VAL AV METOD.....	- 29 -
4.5 FÖRETAGEN.....	- 29 -
4.6 BEARBETNING OCH GENOMFÖRANDE.....	30
4.7 TIDIGARE FORSKNING.....	31
4.8 RELIABILITET OCH VALIDITET.....	32
4.8.1 Reliabilitet.....	32
4.8.2 Validitet.....	33
<b>5. RESULTAT OCH ANALYS</b> .....	<b>36</b>
5.1 RÖRLIG ERSÄTTNING.....	36
5.2 BONUSPROGRAM.....	37
5.3 BONUSTAK.....	38

5.4 OPTIONSPROGRAM .....	40
5.5 PENSION .....	41
5.6 ÅRL OCH RR 29.....	41
5.7 IFRS 2 OCH IAS 19 .....	42
5.8 KODEN .....	43
<b>6. DISKUSSION .....</b>	<b>45</b>
6.1 SLUTSATS .....	45
6.2 ALLMÄN DISKUSSION .....	49
6.3 KODEN ELLER LAGARNA .....	49
6.4 FÖRSLAG TILL FORTSATT STUDIER .....	50
<b>7. KÄLLFÖRTECKNING .....</b>	<b>52</b>
7.1 PUBLICERADE KÄLLOR .....	52
7.2 ELEKTRONISKA KÄLLOR.....	53
7.3 ÅRSREDOVISNINGAR .....	54

Appendix 1

Appendix 2

Appendix 3

# 1. Inledning

Många företag har någon form av belöningsystem dels för att motivera sina anställda men även för att hålla kvar nyckelkompetens.<sup>1</sup> Mycket forskning har gjorts inom organisationsteori och tidigare forskning har visat att belöningar styr vårt beteende. Därför är det viktigt för ett företag att avgöra vilka beteenden som ska belönas och vilka medel belöningarna ska utformas i. För ett företag tar det oerhört lång tid att utveckla bonus- och incitamentsprogram. Företaget måste studera sina anställda, ta reda på vad som påverkar deras beteende och attityd. De måste även ta reda på vilka metoder de kan tillämpa för att motivera olika handlingar som leder till, ur företagets syn ett positivt resultat. Genom ett effektivt ledarskap och noga utvalda belöningsystem kan företaget nå sina uppsatta mål<sup>2</sup>, därför har en rad olika bonus- och optionsprogram utvecklats som en ”morot” för de anställda. Med dessa program vill företagen få de anställda att skapa motivation och trivsel bland personalen, behålla nyckelpersonerna, få dem att prestera bättre samt belöna personalen på ett effektivt sätt.<sup>3</sup>

Dessa program har medfört en rad olika frågor och problem under årens gång. Vem ska belönas och för vad? Hur ska belöningsystemen se ut? Hur ska sedan allt detta redovisas?<sup>4</sup> Det är många frågor inom området och vi har bland annat valt att belysa hur redovisningen ser ut i Sverige efter införandet av de nya europeiska standarderna för bonus- och incitamentsprogram.

I USA har bonus- och optionsprogram använts länge och storleken på bonusar har växt. I slutet av 1990 talet stagnerade bonusprogrammen i och med skandalerna kring Worldcom och Enron. I Sverige har vi också haft skandaler som påverkat bonus och optionsprogram och det är bland annat Skandiaskandalen som orsakat stora debatter i Sverige. En fråga som var i fokus då, var bland annat hur mycket de ledande befattningshavarna kunde få ut i bonus och optionsprogram.

---

<sup>1</sup>[http://di.se/Artiklar/Hogre\\_bonus\\_for\\_mellanchefer.aspx?ArticleID=2008\03\18\275458&words=optionsprogram&SectionID=Ettan&menusection=Startsidan;Huvudnyheter&smallscreen=0&](http://di.se/Artiklar/Hogre_bonus_for_mellanchefer.aspx?ArticleID=2008\03\18\275458&words=optionsprogram&SectionID=Ettan&menusection=Startsidan;Huvudnyheter&smallscreen=0&)

<sup>2</sup> A Svensson, L Wilhelmsson, Belöningsystem, andra upplagan, Ärlöv 1989

<sup>3</sup> Smitt, R, Wiberg, L, Belöningsystem – nyckeln till framgång, 2002 Norstedts Juridik

<sup>4</sup> Ibid

En av EU:s många mål är att upprätta en harmonisering mellan de europeiska länderna och att dessa länder ska känna en samhörighet med varandra. Denna globalisering har bidragit till att företagen idag haft det lättare att bilda koncerner och samarbeta mellan landsgränserna i större utsträckning än förr. Samarbetet över landsgränserna har bland annat bidragit till en harmonisering i redovisning mellan de europeiska länderna, IASB som är en organisation har givit de nya riktlinjerna som länderna ska följa och implementera från och med 2005. IASB har även haft i åtanke att undvika skandaler som Enron och Skandia och har därför en mer målorienterad inriktning. En av många förändringar som IASB infört är redovisningen av bonus- och incitamentsprogram som redogörs för i bland annat IFRS 2 och finansiella instrument som redogörs för i IFRS 19. IFRS/IAS huvudsakliga mål är att det ska bli så lätt som möjligt för länder att kunna redovisa, de har tagit lärdom av de skandaler som varit och regelverken är detaljrikt för att kunna undvika sådana skandaler i framtiden. Harmoniseringen har lett till en stor förändring för länder som Sverige då försiktighetsprincipen varit vägledande för den svenska redovisningen. IASB anser att matchningsprincipen är av viktig karaktär för att ge en sådan rättvis bild som möjligt.<sup>5</sup>

## 1.1 Problemformulering

Redan under 1300-talet och fram insåg man betydelsen av redovisningen då detta främst gav en översikt över de finansiella utgifterna. Man utvecklade dubbel bokföringen, debet för att se vad resurserna använts till och kredit för att se var resurserna kommer ifrån. I takt med att företag bildades och blev större efterfrågades de finansiella rapporterna allt mer och på så vis har det fortsatt till att bokföringen lett till utvecklingen av redovisningen. Utvecklingen av redovisningen har ständigt pågått, det vi inte får glömma är att denna utveckling är en process som hela tiden måste anpassas till rådande normer. Som exempel kan man nämna borskraschen på 1930-talet som ledde till att koncernredovisning utvecklades och vikten av att ge en rättvisande bild för att inte kunna vilseleda de externa intressenterna ökade.<sup>6</sup>

Redovisningen har sedan utvecklats olika världen över och det är flera faktorer som påverkat detta, utbildning, politiskt system, ekonomisk utveckling för att nämna några av de viktigaste

---

<sup>5</sup> FAR Förlag AB (2006), "Internationell redovisningsstandard i Sverige - IFRS/IAS 2006".

<sup>6</sup> Bengt Lindström (2008-01-24)



punkterna.<sup>7</sup> Den ökade globaliseringen har bidragit till att de europeiska länderna använder sig av samma standarder idag. Harmoniseringen har berört Sverige i hög grad då man redan 2005 började använda de nya IFRS/IAS standarderna och redovisningen av bonus- och incitamentsprogram började redovisas enligt de nya reglerna. Har redovisningen av dessa program förändrats sedan införandet av IFRS/IAS standarderna och har dessa poster ökat i och med den ökade globaliseringen?

Innan harmoniseringen mellan medlemsländerna i EU redovisade svenska företag enligt Redovisningsrådets rekommendationer, det nya regelverket vill att redovisningen görs mer detaljerat och mer öppet för bland annat intressenter för att undvika skandaler då dessa historiskt sett lett till förödande konsekvenser för både företagen och de redovisningsföretag som anlitas. Det nya regelverket är också av tyngd för redovisning av bonus- och incitamentsprogram då många företag ser dessa program som en rättighet och inte alla gånger en skyldighet till att göra det bästa ifrån sig. Ett annat steg som gjorts är att länderna utvecklat olika modeller för bolagsstyrningsrapporter som måste följas för att kunna undvika framtida felsteg för företagen. I Sverige har den svenska koden för bolagsstyrning utvecklats, även kallad för Kodens. Detta har varit ett försök för att få företagen att lägga alla korten på bordet, det vill säga vara öppna om hur bolagsstyrningen sker.

Vårt intresse inom det valda området väcktes efter en period av diskuterande kring bonus- och optionsprogram, vi har funnit detta intressant då det blivit alltmer populärt bland företagen igen.<sup>8</sup> Att vi sedan lever i en starkt globaliserad värld och man tar efter andra länders syn på bonus- och optionsprogram gör det mer godtagbart att ha höga belopp på dessa program. Samtidigt har det införts nya standarder och regelverk för redovisningen för att bland annat undvika skandaler och för att införa en mer öppenhet hos företagen som gör detta till ett högst aktuellt och intressant ämne att undersöka. Ett delsyfte med Kodens och den nya redovisningen har varit att försvåra för företagen när det gäller fusk. Vi undrar bland annat om fusket har försvårats för företagen i samband med dessa nya standarder. De tidigare redovisningsreglerna kunde många gånger göra att företagen kunde ge en högre utdelning än vad som egentligen var befogat utan att det klassats som ren fusk, för att belysa ett exempel

---

<sup>7</sup> Schroeder, R. G., Clark, M. W. & Cathey, J. M. *Financial Accounting Theory and Analysis - Text Readings and Cases*, Wiley, 2004

<sup>8</sup>[http://di.se/Nyheter/?page=/Artiklar/Bonus\\_eller\\_inte\\_\\_Sa\\_gor\\_18\\_svenska\\_storforetag.aspx%3FArticleID%3D2008%5C03%5C28%5C276753%26words%3Doptionsprogram%26SectionID%3DEttan%26menusection%3DStartsidan%3BHuvudnyheter](http://di.se/Nyheter/?page=/Artiklar/Bonus_eller_inte__Sa_gor_18_svenska_storforetag.aspx%3FArticleID%3D2008%5C03%5C28%5C276753%26words%3Doptionsprogram%26SectionID%3DEttan%26menusection%3DStartsidan%3BHuvudnyheter)

kan vi nämna att det aldrig var fusk att höja Skandias bonustak, utan aktieägarna tillät detta ske.

## 1.2 Syfte

Syftet med denna uppsats är att se hur redovisningen av bonus- och incitamentsprogram förändrats för de svenska börsbolagen som är listade på OMX Nordic Exchange Stockholm för åren 2003 till 2006.

Vi vill dels se om det skett en förändring och även ta reda på om det blivit svårare för företagen att undanhålla väsentlig information. Vi vill vidare se om det blivit svårare för företagsledarna att agera enbart för egen vinning. Om så är fallet, beror det på införandet av IFRS/IAS standarder år 2005, den Svenska koden för bolagsstyrning år 2005 eller Skandiaskandalen.

## 1.3 Avgränsning

Vi har valt att avgränsa oss till de 30 största börsbolagen i Sverige som är noterade på OMX Nordic Exchange Stockholm. Detta för att kunna fokusera på syftet och inte undersöka andra irrelevanta företag. Sedan har vi valt att avgränsa oss ytterliggare till åren 2003-2006 årsredovisningar, detta för att kunna utröna skillnader innan IFRS/IAS började gälla och utröna skillnader efter de nya standarderna. Uppsatsens fokus är bonus- och incitamentsprogram, därför ska skillnaderna undersökas i de rörliga kortsiktiga och långsiktiga ersättningar till företagens anställda. Fokus läggs även på om det blivit lättare eller svårare för företagen att undanhålla information med de nya reglerna. Vi har även använt oss av sekundär data för att få så korrekta siffror som möjligt och primär data för att få svar på de frågor som sekundär data inte kunde ge oss.

## 2. Teori

### 2.1 Corporate governance

När möjligheterna till att expandera finns, kan investerare gå samman med deras finansiella medel och finansiera andra projekt som dels kan leda till expansion och dels till att nya företag bildas. Investerarna blir ägare till en del av företagen och blir därmed aktieägare. Dessa större företag kan ha problem med styrning, det kan vara svårt att driva företaget effektivt. Därför väljer ägarna (aktieägarna) chefer som ska representera deras intressen och driva företaget. Cheferna i sin tur bildar bolagsstyrelse och de delegerar uppgifter till VD: n som de anställer. VD: n lyder under bolagsstyrelsen och bolagsstyrelsen lyder under aktieägarna. Bolagsstyrelsen väljer också vilka affärsstrategier som används och övervakar resultatet.<sup>9</sup>

Problemen med detta är när bolagsstyrelsen inte agerar i enlighet med aktieägarnas intressen som konflikter kan uppstå. De kan investera i något som aktieägarna inte vill eller inte gå i samma linje som aktieägarna för att nämna några problem. Det är med denna problematik teorin Corporate Governance kommit till. Med Corporate Governance vill man beskriva hur företagskontroll fungerar på högsta nivå i organisationer. Teorin har främst kommit till för att förebygga svagheter och bristerna i styrningen och för att undvika nya skandaler. Teorin Corporate governance har i Sverige utvecklats till den svenska koden för bolagsstyrning och denna beskrivs vidare i kapitlet Regelverk.

#### 2.1.2 Agentteori

Agentteorin växte fram under 1970-talet för att beskriva förhållandesättet mellan företagsledningen och VD:n, teorin präglades av den rådande situationen som gällde kring redovisning och dess politiska natur. Agentteorin bygger på att en eller flera principaler (aktieägare) ger en annan individ agenten (VD:n) ett uppdrag. Detta uppdrag kan vara att agenten ska leda företaget och får därmed en kompensation av principalerna för detta uppdrag. När principalen sedan ger kompensation för utfört arbete vill denne försäkra sig om

---

<sup>9</sup> Colley, J.L. *What Is Corporate Governance?*. Blacklick, OH,USA: McGraw-Hill Companies

att agenten agerat i principalens intressen. Det är där det rådande problemet kommer, hur kan principalen försäkra sig om att agenten agerar i principalens intressen och inte i sitt eget då teorin antar att varje individ vill nyttomaximera sina egna intressen. Agenten försöker dra nytta av situationen till sin fördel då denne agerar rationellt och vill nyttomaximera, detta blir då på bekostnad av principalen. För att slippa detta problem upprättas kontrakt mellan principalen och agenten.<sup>10</sup>

Kontraktet som upprättas är för att kontrollera att agenten agerar som denne ska och inte nyttomaximerar för egen vinning. Det finns två sätt för principalen att minska de negativa konsekvenserna av agentens agerande, att kontrollera agentens beteende och att skapa lämpliga incitament. Kontrollen kan utövas genom att en revisor anställs för att granska och bevaka uppdragsgivarens intressen. För att sedan försäkra sig om att agenten hela tiden gör sitt bästa för att tillgodose principalens intressen ges olika bonus- och optionsprogram som motivation för att agenten ska känna att den är delaktig och vilja nyttomaximera principalens intressen. Med detta försöker principalen få alla medverkande att sträva efter samma mål.<sup>11</sup>

## 2.2 Bonus- och Incitamentsprogram

### 2.2.1 Bonus

Företag har en del uppsatta mål de vill uppnå, en tydlig koppling till målen förutom den anställdes lön kan vara ett bonussystem som kan innebära att bonus ges till de anställda om resultatet är tillräckligt tillfredställande. Bonus kan anta olika former som exempelvis kontanter, optioner, aktier etcetera. Skulle resultatet vara bättre än förväntat kan bonusen bli större och vice versa, bonusen kan också ges kollektivt, till alla i företaget eller till grupper, vidare kan den ges till den enskilde beroende på prestationsnivå. Ur företagets synvinkel kan det vara attraktivt att skapa en tydlig koppling mellan företagets resultat genom att begränsa den fasta lönen och låta verksamhetens resultat påverka den faktiska lönen.<sup>12</sup> I ett lönesystem med fast och rörlig ersättning utan begränsningar kan det ibland bli problematiskt då en hög andel rörlig ersättning utan begränsningar kan leda till ett sämre resultat ur företagets syn.

---

<sup>10</sup> Jensen M. & Meckling W. "Theory of the firm" 1976

<sup>11</sup> Ibid

<sup>12</sup> Smitt. R, Wiberg. L, Belöningssystem – nyckeln till framgång, 2002 Norstedts Juridik

## 2.2.2 Optioner

*”En option är ett civilrättsligt avtal mellan utfärdaren och innehavaren av optionen. Genom avtalet förpliktar sig utfärdaren, normalt mot viss ersättning, en så kallad premie, att överlåta en tillgång till innehavaren. Innehavaren beslutar ensam om förpliktelsen ska fullgöras eller inte.”<sup>13</sup>*

Att handla med optioner innebär att man har rätten till att köpa och sälja aktier. Det finns två olika optioner; en köpoption som ger den blivande innehavaren rätten att köpa aktier till ett visst pris och ett specifikt datum. En säljoption ger däremot innehavaren rätten att sälja till ett visst pris och till ett specifikt datum. Optionsprogram till de anställda uppvisar många gånger skillnader mot övrig optionshandel, arbetsgivaren är oftast utfärdaren och utfärdaren har inte för avsikt att göra vinst på denna affär. Premien är många gånger subventionerad och dessa optionsprogram anpassas ofta till olika grupper av anställda.<sup>14</sup> Optionsprogram kan vara av viktig del i många företag då de anställda motiveras till att bland annat göra ett bättre arbete.

Redovisningen av optionsprogram är många gånger komplicerade, det gäller här att ge en rättvisande bild som vid all annan redovisning och visa på god redovisningssed. Rekommendationerna som ges till bolagen finns dels för att beskriver händelser och utfall under det gångna räkenskapsåret avseende nya och gamla incitamentsprogram, dels ger detta även en samlad bild av samtliga aktuella program.

### 2.2.2.1 Köpoptioner

En köpoption ger den anställde möjligheten att förvärva redan befintliga aktier i företaget. Det är normalt att en huvudaktieägare utfärdar köpoptionen, detta kan antingen vara en privatperson eller ett företag. Köpoptioner utfärdas med en löptid om två eller tre år och är det större företag kan det vara en oberoende part som exempelvis ett finansiellt institut som utfärdar optionerna. Köpoptioner är civilrättsligt ett skriftligt avtal mellan utfärdaren och den anställde och dessa är som tidigare nämnts redan utgivna aktier och är lämpliga om företaget vill undvika en utspädning av företagets aktier.

---

<sup>13</sup> Smitt. R, Wiberg. L, Belöningssystem – nyckeln till framgång, 2002 Norstedts Juridik

<sup>14</sup> Ibid

I de flesta fall riktas köpoptioner till en eller ett fåtal personer i företaget, i avtalet skrivs det oftast en hembudsklausul som ger utfärdaren eller en tredje part rätt att köpa optionen till marknadsvärdet för det fall anställningen upphör. Vid redovisningen av köpoptioner redovisas detta åtagande som en skuld.<sup>15</sup>

#### 2.2.2.2 Personaloptioner

En personaloption kan vara en teckningsoption eller en köpoption. Denna optionsform kännetecknas av följande; riktar sig endast till anställda inom ett företag eller en koncern, optionen är inte fritt överlåtbar, den är villkorad av anställningen, den erhålls utan erläggande av premie och löptiden är vanligtvis mellan fem och tio år. De kan normalt utnyttjas först efter en viss tid och optionstypen är vanliga i internationella koncerner med utländska moderbolag. Redovisningen av en personaloption är beroende av vilken lösning som valts för programmet.<sup>16</sup>

#### 2.2.2.3 Syntetiska optioner

En syntetisk option är en köpoption med en viktig skillnad. Denna skillnad är att den anställde inte förvärvar någon aktie på lösendagen utan den syntetiska optionen ger den anställda rätt till en kontant slutreglering vid en bestämd framtida tidpunkt.<sup>17</sup> Syntetiska optioner utfärdas oftast av ett företag till förmån för företagsledningen i syfte att öka dess engagemang i företagets utveckling; innehavaren av denna option får i framtiden en kontantersättning från företaget motsvarande skillnaden mellan börskursen och optionens lösenpris. På så vis får innehavaren rätt till värdetillväxten utan att ta de risker som finns för bland annat kursfall för aktien.<sup>18</sup>

Syntetiska optioner var populära i början på 1990-talet men har sedan dess minskat i omfattning, detta mycket på grund av den negativa uppmärksamheten kring dessa optionsprogram men även på grund av att optionsprogrammen påverkar företagets resultat samtidigt som kostnaden är svår att beräkna och säkra. Dock har syntetiska optioner flera fördelar som exempelvis en

---

<sup>15</sup> Smitt, R, Wiberg, L, Belöningsystem – nyckeln till framgång, 2002 Norstedts Juridik

<sup>16</sup> Ibid

<sup>17</sup> Ibid

<sup>18</sup> [http://www.ne.se.till.biblextern.sh.se/jsp/search/article.jsp?i\\_art\\_id=321994&i\\_word=syntetisk%20option](http://www.ne.se.till.biblextern.sh.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=321994&i_word=syntetisk%20option)

nyemission behövs inte vid lösen av optionerna och på så vis undviks utspädning av företagets aktier. Den syntetiska optionen redovisas som en köpoption.<sup>19</sup>

#### 2.2.2.4 Teckningsoptioner

En teckningsoption ger den anställde rätt att köpa aktier i arbetsgivarbolaget i samband med en framtida nyemission. I optionsavtalet bestäms teckningskurs och villkoren för utnyttjandet av optionen. Teckningsoptioner får idag endast emitteras tillsammans med skuldebrev.<sup>20</sup> Teckningsoptionen ger innehavaren rätten – men inte skyldigheten – att under en viss tid teckna en ny aktie till ett visst förutbestämt pris. Framtida utnyttjanden av teckningsoptioner innebär fler aktier i bolaget och därmed en utspädning av vinsten och substansvärdet per aktie – men också ett kapitaltillskott.<sup>21</sup> Det finns också möjligheter att utställa teckningsoptioner såsom enkla skuldebrev. Företaget kan på så vis utställa teckningsoptioner åt anställda utan krav på att dessa ger lån till företaget.<sup>22</sup> Optionen redovisas på så vis att premien som erhålls vid utförandet läggs till i aktiebolagets överkursfond, anledningen till detta är att den betraktas som ett förskott på kommande nyemissionslikvid.<sup>23</sup>

### 2.3 Skandia

Skandia aktien noterades redan 1863 på Stockholmsbörsen och är det enda bolag som varit noterat sedan Stockholmsbörsens start.<sup>24</sup> 1964 bildades den nya koncernen som grundades av fem företagskonstellationer som i sin tur från början bestod av 53 olika försäkringsbolag. 1990 etablerades Skandia internationellt och hade problem med fientliga storägare, några år senare 1994 startade företaget inlåningsverksamhet och tog ett steg närmre till att bli en finanskoncern. Lars-Eric Petersson tillträdde 1996 som ny Skandiachef, innan dess hade han varit chef för bolagets nordiska verksamhet. År 2002 lägger Skandias styrelse fram ett förslag till ett nytt bonusprogram som fick hård kritik. Styrelsen tar dock tillbaka förslaget till viss del

---

<sup>19</sup> Smitt, R, Wiberg, L, Belöningsystem – nyckeln till framgång, 2002 Norstedts Juridik

<sup>20</sup> Ibid

<sup>21</sup> <http://www.aktiespararna.se/lar-dig-mer/Fordjupningar/Warrantkola/Del-1-Lar-dig-handla-med-warranter/>

<sup>22</sup> <http://www.bolagsverket.se/informationmaterial/ab/829aa.html>

<sup>23</sup> Smitt, R, Wiberg, L, Belöningsystem – nyckeln till framgång, 2002 Norstedts Juridik

<sup>24</sup> Bertilsson Å, Finansguiden, (2006)

och Lars Ramqvist, dåvarande ordförande hotar med att avgå om optionsprogrammet inte röstas igenom, samma år säljs American Skandia med en förlust på fyra miljarder.<sup>25</sup>

År 2003 meddelar Lars Ramqvist att han avgår och Bengt Braun tar över posten som ordförande, Braun säger upp VD: n Lars-Eric Petersson och styrelsen får detta år i uppdrag att tillsätta en utredning kring skandalerna som florerat kring bonusar och lägenheter.<sup>26</sup> Utredningen visar att den tidigare ledningen och styrelsen inte agerat i Skandias syfte, ordförande Braun avgår direkt och Björn Björnsson tar över ordförandeskapet. Samtidigt stämmer Skandia före VD: n Lars-Eric Petersson och Ulf Spång på nästan 300 miljoner kronor. När detta år är över tar Hans-Erik Andersson även som ny VD för bolaget och flera profiler och Skandia chefer tas in för polisförhör. Samma år säljer de finländska ägarna Sampo alla sina aktier i bolaget.<sup>27</sup>

Ryktena och problemen som främst drabbat Skandia är bonusprogrammen som inte fungerat som de ska. Bonusprogrammen bestod av Sharetaker som gav 1096 miljoner kr till chefer, Skandia Life gav 1000 miljoner kronor, Welthbuilder gav 963 miljoner kronor, Skandianen gav 313 miljoner kronor, Skandia Link gav 179 miljoner kronor och övriga bonusprogram gav 50 miljoner kronor.<sup>28</sup> 2004 var åtta personer misstänkta för grova ekonomiska brott. Brotten bestod bland annat av att det fattades många miljoner i redovisningen för bonusprogrammen och att bonustaken för de nämnda bonusprogrammen tagits bort eller höjts.<sup>29</sup>

---

<sup>25</sup> Bertilsson Å, Finansguiden, (2006)

<sup>26</sup> <http://www.dn.se/DNet/jsp/polopoly.jsp?d=678&a=198221&previousRenderType=6>

<sup>27</sup> Bertilsson Å, Finansguiden, (2006)

<sup>28</sup> Ibid

<sup>29</sup> Bertilsson Å, Finansguiden, (2006)



## 3. Regelverk

I takt med den ökade globaliseringen har behovet av gemensamma redovisningsstandarder ökat. Ett ständigt utvecklande pågår och framväxten av flera redovisningsprinciper sker. Det finns två koncept för regelutformning, dessa är *principles-based standards* och *rule-based standards*. Principales-based standards är målorienterade standarder som har inslag av subjektiva bedömningar. Fördelen med denna princip är att alla regler inte skrivs ned vilket leder till att reglerna kan anpassas till respektive verksamhet. Även om principen ger en mer rättvisande bild är nackdelen att marknaden kan vilseledas. Rule-based standards är regelorienterade, det vill säga strikta regler har ställts upp och dessa ska följas till punkt och prick, det finns ingen plats för subjektiva bedömningar och fördelen är att denna princip inte vilseleder marknaden.<sup>30</sup>

### 3.1 Svensk kod för bolagsstyrning

Den svenska koden för bolagsstyrning utvecklades i början på 1990-talet och ansluter sig till en rad andra länder som också utvecklat en kod, detta efter många initiativ från EU. Den svenska koden bygger dock på den svenska aktiebolagslagen och de svenska traditionerna för bolagsstyrning.<sup>31</sup> Vidare i uppsatsen kommer den svenska koden för bolagsstyrning enbart benämnas som Koden.

Koden har utvecklats i samarbete med det privata näringslivet och den statliga förtroendekommissionen. Den handlar främst om att styra bolag på ett sådant sätt att de uppfyller ägarnas krav på avkastning på det investerade kapitalet och bidrar därigenom till samhällsekonomins effektivitet och tillväxt.<sup>32</sup> Ytterligare ett annat viktigt mål med koden har varit att utländska investerare och andra aktörer på den internationella kapitalmarknaden ska höja kunskapen om och förtroendet för svensk bolagsstyrning och därigenom ska detta främja det svenska näringslivet.

---

<sup>30</sup> Föreläsning, redovisningsteori och praxis

<sup>31</sup> <http://www.bolagsstyrning.se/sv/0000004.asp>

<sup>32</sup> [http://www.bolagsstyrning.se/files/docs/2006/SOU2004\\_130.pdf](http://www.bolagsstyrning.se/files/docs/2006/SOU2004_130.pdf).

*”Några vägledande principer vid skapandet av koden har varit*

*Skapa goda förutsättningar för utövandet av en aktiv och ansvarstagande roll,*

*Skapa en väl avvägd maktbalans mellan ägare, styrelse och verkställande ledning, som bland annat säkerställer ägarnas möjlighet att hävda sina intressen gentemot bolagets ledningsorgan, skapa en tydlig roll- och ansvarsfördelning mellan de olika lednings- och kontrollorganen värna om att aktiebolagens likabehandlingsprincip tillämpas i praktisk handling och skapa största möjliga transparens gentemot ägare, kapitalmarknad och samhället i övrigt.<sup>33</sup>”*

Koden riktar sig primärt till aktiemarknadsbolagen, det vill säga de bolag som är noterade på den svenska börsen för att senare kunna tillämpas på alla företag. Dock kan koden tillämpas av andra bolagsformer, till exempel kooperativ, statliga bolag och privatägda bolag. God bolagsstyrning är viktig för både stora och små företag, men det kan vara mycket resurskrävande för små bolag att tillämpa Koden fullt ut. En av fördelarna med bolagsstyrning är att de stora bolagen genom erfarenhet kan påverka den framtida Kodens utveckling för de mindre bolagen. De stora företagen har mer resurser och kan därför försöka hitta kostnadseffektiva sätt att använda sig av Koden som de mindre företagen sedan kan ta del av. Kodgruppens ändamål är att Koden ska bli en kvalitetsstämpel för de företag som använder sig av den.<sup>34</sup>

### 3.1.1 Följ eller förklara

Koden skiljer sig åt mellan länderna och därför har respektive land fått utveckla sin egen kod utifrån principen följd eller förklara. Principen bygger på att ett företag kan avvika från att tillämpa en regel men man ska då utförligt ange varför, det innebär att det inte är ett brott att avvika från en regel. På detta vis vill Kodgruppen att ambitionsnivån ska vara högre än om alla regler vore tvingande, för vid tvingande regelverk måste reglerna läggas lägre så att möjligheten finns för alla företag att kunna följa dem. Genom följ eller förklara kan kraven istället läggas på en nivå som i allmänhet kan leda till god bolagsstyrning samtidigt som detta resulterar i en flexibilitet för företagen då de är olika.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> [http://www.bolagsstyrning.se/files/docs/2006/SOU2004\\_130.pdf](http://www.bolagsstyrning.se/files/docs/2006/SOU2004_130.pdf).

<sup>34</sup> Ibid

<sup>35</sup> [http://www.bolagsstyrning.se/files/docs/2006/SOU2004\\_130.pdf](http://www.bolagsstyrning.se/files/docs/2006/SOU2004_130.pdf)

### 3.2 IASB och dess föreställningsram

Två stora standardsättare inom redovisningen är IASB och FASB. FASB är mer regelorienterad och verkar på den amerikanska marknaden medan IASB är målorienterad och verkar på den europeiska marknaden. IASBs normer är regler för börsnoterade företag,<sup>36</sup> därför anser vi att det för läsaren är viktigt att förstå IASBs föreställningsram.

IASB är ett oberoende redovisningsorgan vilket innebär att organisationen är privatfinansierad. Organisationen förbättrar, arbetar fram och publicerar nya redovisningsprinciper. Syftet med en sådan redovisningsorganisation är många men som exempel kan vi nämna att de arbetar för att främja harmoniseringen av redovisningsregler.<sup>37</sup>

I korthet kan man säga att föreställningsramen behandlar den finansiella rapportens syfte och de kvalitativa egenskaperna redogör för innehållet och användbarheten i rapporten. Definitionen av olika ekonomiska begrepp görs samtidigt som relevanta affärshändelser som påverkar bedömningen av företaget tas med och slutligen behandlar föreställningsramen kapitalbegreppet.<sup>38</sup>

Syftet med de finansiella rapporterna är att tillhandahålla information till användaren. Föreställningsramen tar upp en del kvalitativa egenskaper och de tre viktigaste egenskaperna som berör denna studie är jämförbarhet, tillförlitlighet och relevans.

Jämförbarhet - Den ökade globaliseringen har lett till att det blivit alltmer viktigare för användaren att kunna jämföra dels likartade men även olika noterade företag. För att den externa intressenten ska kunna bilda sig en uppfattning om företaget måste värderingsprinciper och prestationstekniker av likartade transaktioner ske på ett likartat sätt under en längre tidsperiod. För att underlätta jämförandet ytterligare måste jämförelseuppgifter även finnas med från tidigare år.<sup>39</sup>

Tillförlitlighet - "För att vara användbar måste informationen vara tillförlitlig. Informationen är tillförlitlig om den inte innehåller väsentliga felaktigheter och inte är vinklad. Användaren

---

<sup>36</sup> FAR Förlag AB (2006), "Internationell redovisningsstandard i Sverige- IFRS/IAS 2006".

<sup>37</sup> Ibid

<sup>38</sup> Ibid

<sup>39</sup> Ibid

måste kunna förlita sig på att informationen på ett korrekt sätt utvisar antingen vad som görs gällande att den utvisar eller vad som rimligen kan antas att den utvisar.”<sup>40</sup> Informationen ska även vara relevant, vilket innebär att osäkra belopp som exempelvis uppstår vid en rättstvist ska redovisas på annat sätt, då denna information kan vara vilseledande om den redovisas i balans- och resultaträkningen.<sup>41</sup>

Relevans - Informationen i den finansiella rapporten är relevant för användaren om den påverkar beslutsfattandet. Om informationen underlättar själva beslutsfattandet av aktuella och framtida händelser är informationen av relevans, sådan information kan till exempel vara information om utdelningar, företagets totala tillgångar, löner etc.<sup>42</sup>

### 3.3 IFRS 2

”Syftet med denna standard är att ange hur de finansiella rapporterna ska utformas med anseende på ett företags aktierelaterade ersättningar.”<sup>43</sup> Med standarden vill man uppnå, att effekterna av dessa ersättningar ska reflekteras i företagets resultaträkning. Vad innefattar då begreppet aktierelaterade ersättningar? I boken internationell redovisningsstandard i Sverige IFRS/IAS 2006 tas följande tre punkter upp:

- Aktierelaterade ersättningar som regleras med eget kapitalinstrument.

Kapitalinstrumentet är ett avtal som styrker att man har en viss rättighet i ett företag.<sup>44</sup> Ersättningarna kan till exempel vara aktier, aktieoptioner etcetera. Eget kapitalinstrument som företaget erhåller ska värderas till det verkliga värdet av tillgångarna man erhåller. Om detta värde inte går att fastställa på ett tillförlitligt sätt, ska företaget värdera det verkliga värdet på ett indirekt sätt genom ”hänvisning till det tilldelade eget kapitalinstrumentets verkliga värde.”<sup>45</sup> Den direkta värderingen av det verkliga värdet sker då företaget erhåller tillgången eller när motparten utför sin tjänst, det vill säga efter beräkningen av det verkliga värdet ska ersättningen redovisas i posten eget kapital i balansräkningen och kostnadsförs i resultaträkningen.

---

<sup>40</sup> FAR Förlag AB (2006), ”Internationell redovisningsstandard i Sverige- IFRS/IAS 2006”.

<sup>41</sup> Ibid

<sup>42</sup> Ibid

<sup>43</sup> Ibid

<sup>44</sup> Ibid

<sup>45</sup> Ibid

Eget kapitalinstrument kan intjänas direkt vilket innebär att arbetstagaren ”inte behöver fullgöra en viss tjänstgöringsperiod innan denne erhåller dessa eget kapitalinstrument.”<sup>46</sup> Företaget kan även upprätta en del krav som leder till att arbetstagaren måste fullgöra sitt arbete innan denne blir tilldelad kapitalinstrumentet. Vid redovisningen ska företaget ta hänsyn till huruvida man kan fastställa det verkliga värdet eller inte. När det gäller redovisningen av ersättningar till de anställda ska posten personalkostnader i resultaträkningen belastas och motposten är antingen avsättningar eller eget kapital i balansräkningen. För att den anställde ska kunna ta del av dessa ersättningar, brukar företaget oftast ha ett krav på att arbetstagaren fortsätter sin anställning under en given tidsperiod.<sup>47</sup>

- Aktierelaterade ersättningar som regleras med kontanter.

Dessa ersättningar ska värderas till det verkliga värdet för skulden.<sup>48</sup> Skulden ska varje år omräknas till dess att den är reglerad och värderingen av det verkliga värdet ska redovisas i resultaträkningen. Exempel på dessa ersättningar kan till exempel vara syntetiska optioner som tilldelats till de anställda.

- Aktierelaterade ersättningar med kontantreglering som alternativ.

Företaget och dess motpart har möjligheten att avgöra betalningsalternativ. Antingen sker betalningen kontant eller genom emittering av kapitalinstrument. Dessa transaktioner redovisas efter respektive val och andel.<sup>49</sup>

Som vi tidigare nämnt är en av IASBs uppgifter att underlätta insynen i företagens redovisning och göra det lättare för den externa aktören att jämföra de olika företagen. I IFRS 2 är en del krav upprättade gällande upplysningen till de externa aktörerna. Standarden menar att företagen måste lämna information om aktierelaterade ersättningar som ägt rum under perioden, upplysning över hur det verkliga värdet fastställts ska även ges, information som ger upplysningar och leder till att den externa aktören förstår

---

<sup>46</sup> FAR Förlag AB (2006), ”Internationell redovisningsstandard i Sverige- IFRS/IAS 2006”.

<sup>47</sup> Ibid

<sup>48</sup> Ibid

<sup>49</sup> Ibid

effekten av dessa ersättnings påverkan på företagets resultat och deras finansiella ställning ska även redogöras för.<sup>50</sup> Företagen ska vidare lämna besked om villkoren, bestämmelserna och regleringsmetoder över varje aktierelaterat avtal som upprättas under perioden. Då aktieoptioner kan lösas in vid periodens början, under perioden samt vid periodens slut ska upplysningar om genomsnittliga lösenpriser uppges.<sup>51</sup>

### 3.4 IAS 19

Denna standard anger hur ersättningar till anställda ska redovisas. En viktig förändring sedan 1993 är att standarden inte längre tar upp redovisningen i pensionsstiftelser.<sup>52</sup> ”Standarden anger att företag skall redovisa:

- a) en skuld när anställda har utfört tjänster i utbyte mot ersättningar som skall utgå i framtiden samt
- b) b) en kostnad när företaget förbrukar de ekonomiska fördelarna som uppstått genom de tjänster som anställda utfört i utbyte mot ersättningar”<sup>53</sup>

Standarden skiljer på fyra typer av ersättningar, dessa är följande:

#### **Kortfristiga ersättningar till anställda**

Löner, sociala kostnader, vinstandelar och bonus, betald semester och sjukfrånvaro och icke-monetära tillgångar är exempel på kortfristiga ersättningar. Dessa ersättningar ska redovisas när den anställde utfört tjänsten. Man brukar i allmänhet säga att redovisningen av denna typ är okomplicerad, det odiskonterade beloppet ska redovisas av företaget som en skuld eller som en kostnad. Om företaget valt att betala ut bonus uppstår en informell förpliktelse. Ibland kan företaget utforma särskilda vinstandelsplaner där den anställde endast erhåller del i vinsten om han eller hon under en given period är fortsatt anställd av företaget.<sup>54</sup> Skulle det vara så att den anställde lämnar företaget innan den angivna tidsperioden, innebär detta att den

<sup>50</sup> FAR Förlag AB (2006), ”Internationell redovisningsstandard i Sverige- IFRS/IAS 2006”.

<sup>51</sup> Ibid

<sup>52</sup> Ibid

<sup>53</sup> Ibid

<sup>54</sup> Ibid

anställda således inte får ta del i bonusen, detta påverkar beräkningen av den totala förpliktelsens storlek.<sup>55</sup>

### **Ersättningar efter avslutad anställning**

Exempelvis på denna typ av ersättning är pensioner, sjukvård och livförsäkringar. Här görs två klassificeringar, antingen är dessa ersättningar avgiftsbestämda eller så är de förmånsbestämda. I den avgiftsbestämda planen bär individen, det vill säga den anställde risken och arbetsgivaren har en begränsad förpliktelse. Redovisning av avgiftsbestämda planer är okomplicerade, antingen redovisas de som en skuld, efter avdrag för redan betalda avgifter eller så redovisas de som en kostnad.<sup>56</sup>

I den förmånsbestämda planen är arbetsgivarens förpliktelser många. Här bär arbetsgivaren risken och det är upp till arbetsgivaren att medel alltid finns tillgängliga. Redovisning av dessa planer är mer komplicerade då de bygger på framtida antaganden.<sup>57</sup>

### **Övriga långfristiga ersättningar till anställda**

Långfristiga ersättningar till anställda är till exempel ersättning till den som varit anställd under en längre tidsperiod vid arbetsoförmåga, ersättning vid tjänstledighet, vinstandelar, bonus samt uppskjutna ersättningar. Beloppet ska antingen redovisas som en skuld eller som en kostnad/intäkt.

### **Ersättningar vid uppsägning**

Enligt IAS 19 ska ersättningar vid uppsägning endast redovisas som en skuld och en kostnad om man avslutat en anställning i förtid eller om företaget uppmuntrar en anställd till en frivillig avgång genom ett eller flera erbjudanden.

---

<sup>55</sup> FAR Förlag AB (2006), "Internationell redovisningsstandard i Sverige- IFRS/IAS 2006".

<sup>56</sup> Föreläsning 7, Göran Johansson, redovisningsteori och praxis & FAR Förlag AB (2006), "Internationell redovisningsstandard i Sverige- IFRS/IAS 2006".

<sup>57</sup> Ibid

## 3.5 Pension

Syftet med det svenska pensionssystemet är att garantera en form av inkomstrygghet under den tid man inte arbetar på grund av ålderdom. Rätten att ta del i detta system tjänas in under hela arbetslivet. Det allmänna pensionssystemet har funnits sedan 1913 i och med folkpensionen och har med åren reformerats. Pensionssystemet är uppbyggt på tre nivåer och dessa är ålderspension, avtalspension och den tredje är ett privat pensionssparande.<sup>58</sup>

Avtalspensionen som är den andra delen i detta system är utgör inte en stor del i systemet. Många avtalsförsäkringar har efter reformer övergått från förmånsbestämda till avgiftsbestämda planer.

### 3.5.1 Avgiftsbestämd

I det avgiftsbestämda systemet är arbetsgivaren inte skyldig att medel finns tillgängliga för pensioner utan det är arbetstagaren som bär den största risken för dess slutliga värde. Planen innebär att kostnaden för pensionen är en procentuell andel av lönen.<sup>59</sup>

### 3.5.2 Förmånsbestämd

Det förmånsbestämda systemet leder till att arbetsgivaren ansvarar för att medel finns tillhanda vid avsättning för pension, det vill säga den största risken faller inte på arbetstagaren som i den avgiftsbestämda. Förmånen är redan bestämd i detta system och den beräknas på olika löneunderlag, det vill säga pensionen beräknas på den slutliga lönen.

Den förmånsbestämda pensionsplanen baseras på inkomster över taket, länge var ITP avtalet den enda försäkringen som var förmånsbaserat, i april 2006 ändrades detta system och man införde ett helt avgiftsbaserat system. Det tidigare avtalet gäller fortfarande för alla tjänstemän födda innan 1979. Det tidigare ITP avtalet innebar att en viss andel av slutlönen var en garanterad pension. Då pensionen var förmånsbaserad innebar detta att arbetstagaren inte riskerade sin pension vid omständigheter som skulle kunna föranleda detta.

---

<sup>58</sup> SOU, 2006:86, Mera försäkring och mera arbete, Edita Sverige AB, Stockholm

<sup>59</sup> Ibid



Den största skillnaden mellan de två systemen är att i den förmånsbestämda planen finns ingen direkt koppling mellan det individen betalat in och den slutgiltiga pensionen medan den avgiftsbestämda planen har en direkt koppling och systemet är hela tiden i finansiell balans.<sup>60</sup>

### 3.6 Redovisningsrådet

Redovisningsrådet (RR) och dess akutgrupp utarbetade rekommendationer och uttalanden till och med år 2004.<sup>61</sup> Stiftelsen bildades 1989 och vände sig till företag som bedrev offentlig handel med aktier samt företag som genom sin storlek hade många intressenter.<sup>62</sup> Rekommendationerna syftade till att hjälpa företag att tillämpa enhetliga redovisningsprinciper, detta för att likartade transaktioner skulle redovisas på ett likartat sätt. Vidare bidrog rekommendationerna till att de finansiella rapporterna som publicerades höll en hög standard och tillgodosåg att rapporterna uppfyllde de internationella kraven, rapporterna skulle även tillgodose all väsentlig information som var av betydelse för intressenter som fattade ekonomiska beslut på basis av företagets finansiella rapporter.<sup>63</sup>

#### 3.6.1 RR 29

Denna rekommendation gav företag riktlinjer över hur ersättning till anställda ska redovisas. Pensionsstiftelser behandlas inte av rekommendationen,<sup>64</sup> däremot behandlas fem typer av ersättningar till anställda och dessa är följande:<sup>65</sup>

Kortfristiga ersättningar till anställda, ersättningar efter avslutad anställning, övriga långfristiga ersättningar till anställda, ersättningar vid uppsägning och aktierelaterade ersättningar

---

<sup>60</sup> SOU, 2006:86, Mera försäkring och mera arbete, Edita Sverige AB, Stockholm

<sup>61</sup> [http://www.bfn.se/redovisning/RADET/radet.aspx\\_](http://www.bfn.se/redovisning/RADET/radet.aspx_)

<sup>62</sup> FAR Förlag AB (2006), "Internationell redovisningsstandard i Sverige- IFRS/IAS 2006". & <http://www.bfn.se/redovisning/RADET/radet.aspx>

<sup>63</sup> FAR Förlag AB (2006), "Internationell redovisningsstandard i Sverige- IFRS/IAS 2006".

<sup>64</sup> FAR Förlag AB, "FARSs samlingsvolym 2003 – Del 1" &

<http://www.bfn.se/redovisning/RADET/RR/RR29.pdf>

<sup>65</sup> <http://www.bfn.se/redovisning/RADET/RR/RR29.pdf>

Syftet med rekommendationen är att hjälpa företag att redovisa ersättningar till anställda. En skuld ska redovisas när den anställda utfört tjänster i utbyte mot ersättningar och en kostnad redovisas när ett företag förbrukat ekonomiska fördelar.<sup>66</sup> Rekommendationerna hjälper därmed företag att ange hur de ska redovisa ersättningar till anställda samt hur upplysningar skall lämnas.

Anledningen till att en mer djupgående beskrivning över de fem ersättnings typerna inte görs är för att RR 29 inte i väsentligt avseende skiljer sig från IAS 19. Dock har man i IAS 19 valt att inte ta upp aktierelaterade ersättningar utan denna ersättning till anställda tas upp i IFRS 2.

### 3.7 Årsredovisningslagen

Årsredovisningslagen (ÅRL) innehåller bestämmelser över hur årsredovisningar, koncernredovisningar och delårsrapporter ska upprättas innan de publiceras.<sup>67</sup>

I kapitel fem i årsredovisningslagen redogörs för vilka tilläggsupplysningar som ska lämnas i noter. Paragraf 19 tar upp att företagen ska lämna uppgifter över de personalkostnader som uppstår under ett räkenskapsår. Särskilda upplysningar över belopp som direkt kan knytas till löner och andra ersättningar, sociala kostnader och särskilt uppgifter om pensionskostnader ska även redovisas. I paragraf 20 ges klara bestämmelser över hur dessa ersättningar ska redovisas i respektive grupper. Paragrafen skiljer på två typer av grupper och den första gruppen är styrelse, verkställande direktör och andra ledande befattningshavare, medan den andra gruppen utgörs av de övriga anställda. I paragraf 21 ställs ett krav för enbart aktiebolag och detta krav är att ersättningar till revisorer och revisionsföretag ska uppges.

Den sista paragrafen, paragraf 22, som berör denna studie redogör för hur företagen ska redovisa pensioner och liknande förmåner i noter. Här ställs krav på att företagen ska lämna uppgifter över kostnader och förpliktelser som avser pensionsåtaganden. Upplysningar över detta åtagande som avsätts till styrelse, verkställande direktör och andra ledande befattningshavare ska anges.

---

<sup>66</sup> FAR s.1068 & <http://www.bfn.se/redovisning/RADET/RR/RR29.pdf>

<sup>67</sup> <http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=3911&bet=1995:1554> 2008-05-03 och <http://www.alden.se/arsredovisningsl.htm> 2008-05-03

## 4. Metod

### 4.1 Val av metod

Vi studerar företagsekonomi med redovisning som inriktning. Bonus- och incitamentsprogram är ett intressant och aktuellt ämne, då vi läser redovisning ansåg vi att det skulle vara av intresse för oss att beskriva bonus- och incitamentsprogram ur ett redovisningsperspektiv. Det har skrivits många uppsatser inom detta ämne, men få uppsatser har skrivits ur en redovisningsaspekt.

### 4.2 Forskningsansats

Utifrån vår problemformulering har vi valt att genomföra en survey-undersökning då denna metod gör det möjligt för oss att besvara frågorna vad, när och hur?<sup>68</sup> I denna studie har vi valt att kombinera den kvalitativa och den kvantitativa ansatsen, kombinationen kan göras på tre sätt men vi har valt att använda den kvalitativa och den kvantitativa ansatsen parallellt.<sup>69</sup> Valet att genomföra en sådan metodtriangulering växte fram allt efter studiens framskridande.

Inom samhällsvetenskaplig forskning försöker man analysera förhållandet mellan empiri och teori.<sup>70</sup> Oftast är metodologins första problem att avgöra vilken strategi som ska tillämpas för att på bästa sätt uppnå studiens syfte,<sup>71</sup> två olika ansatser tillämpas vid studier och dessa är, den deduktiva och den induktiva metoden. Skillnaden mellan dessa ansatser är vägvalet att från teori studera verkligheten eller tvärtom.<sup>72</sup> Graden av öppenhet varierar i metoderna och eftersom vi i denna studie har använt oss av en teori har vi valt att tillämpa en mer öppen ansats.

Under senare tid har tillämpandet av den öppna ansatsen blivit allt vanligare vid datainsamling. Den öppna ansatsen möjliggör för forskaren att medvetet, innan studiens

---

<sup>68</sup> Patel, R. & Davidson, B. (2003), *"Forskningsmetodikens grunder – Att planera, genomföra och rapportera en undersökning"*

<sup>69</sup> Johannessen, A. & Tufte, P. (2003), *"Introduktion till samhällsvetenskaplig metod"*, Malmö

<sup>70</sup> Ibid

<sup>71</sup> Jacobsen, Dag Ingvar (2002), *"Vad, hur och varför?"*, Studentlitteratur, Lund.

<sup>72</sup> Johannessen, A. & Tufte, P. (2003), *"Introduktion till samhällsvetenskaplig metod"*, Malmö.

inledning, sätta upp gränser för vilken typ av data som ska samlas in.<sup>73</sup> Graden av öppenhet varierar från studie till studie och i denna uppsats har graden av öppenhet stegvis ökat.

Vår studie är till stor del deskriptiv, då vi först valt att redogöra för mycket information och därefter analysera och dra slutsatser. Avsikten med denna studie är att läsaren först ska få en förståelse och därefter själv kunna avgöra om tillvägagångssättet och slutsatserna är relevanta för studien. För att på bästa möjliga sätt uppnå syftet med vår undersökning har vi valt att genomföra en longitudinell undersökning. I en longitudinell undersökning samlas data in vid mer än ett tillfälle och de longitudinella undersökningarna kan genomföras i olika former. Vi har valt att tillämpa en kohortundersökning som innebär att samma personer, i detta fall företag följs under ett antal år. Den avgränsning som gjorts är att de granskade företag har en omsättning på mer än en miljard euro och är därför noterade på OMX Nordic Exchange Stockholm.

### 4.3 Datainsamlingsmetod

För att på bästa möjliga sätt uppfylla syftet med denna studie har vi valt att genomföra en dokumentstudie och en intervju via e-mejl. Sekundärdata är all material som redan finns tillgängligt, till exempel kan det vara data som andra forskare samlat in och analyserat eller så kan det vara offentlig statistik. I studien har vi använt oss av officiella dokument både från statliga myndigheter och privata källor. Exempel på dokument från statliga myndigheter är kvantitativa analyser och exempel på dokument från privata källor är årsredovisningar.<sup>74</sup>

En stor fördel med användandet av sekundärdata i vår studie är att möjligheten att genomföra longitudinella analyser blir större, vi vet även att all data i årsredovisningarna följer årsredovisningslagens regler innan de publiceras vilket förstärker graden av tillförlitlighet i vår studie. Vi har även tagit del av information via massmedia och Internet, vidare har vi använt oss av olika databaser som exempel kan vi nämna att årsredovisningarna vi valt att analysera hämtats från respektive företags hemsida. Relevant för undersökningen är även de svenska regelverken för redovisning av bonus- och incitamentsprogram. För att få vidare insyn i ämnesområde valde vi att granska tidigare skrivna uppsatser inom området. Dessa

<sup>73</sup> Jacobsen, Dag Ingvar (2002), "Vad, hur och varför?", Studentlitteratur, Lund.

<sup>74</sup> Bryman, A. (2004) "Samhällsvetenskapliga metoder", InterGrat AB Malmö

uppsatser har hämtats från Internet, hemsidan [www.uppsatser.se](http://www.uppsatser.se). Under studiens gång har nya tolkningar och vägval gjorts vilket medfört att information om Kodan tillkommit och hämtats från hemsidan [www.bolagsstyrning.se](http://www.bolagsstyrning.se).

Valet att genomföra en intervju var för att detta kunde ge oss ett mer nyanserat svar. De frågor vi valt att ställa till respondenten ger oss adekvata svar, svar som inte skulle gå att erhålla genom sekundärdata. Respondenten från PWC har valt att vara anonym.

#### 4.4 Motiv för val av metod

Valet att genomföra en dokumentstudie är för att vi anser att detta tillvägagångssätt hjälper oss att uppfylla syftet med studien. Inom redovisning finns mycket sekundärdata tillgängligt och dessa är av god kvalitet. Vi anser vidare att detta tillvägagångssätt ger oss mer tid till själva analysen vilket medför att nya tolkningar och generella slutsatser kan dras. För att bedöma kvaliteten och relevansen i all data som samlats in valde vi att tillämpa Scotts fyra kriterier för att granska och bedöma graden av trovärdighet, representativitet, meningsfullhet och autenticitet. Vi har även valt att kritiskt granska all datainsamling, för att reliabiliteten och validiteten i vår studie ska bli hög. Intervjun genomfördes via e-mejl då respondenten inte hade tid för ett egentligt möte.

#### 4.5 Företagen

Vi har valt att studera 30 svenska företag, dessa företag har en omsättning på mer än en miljard euro och är därför noterade på OMX Nordic Exchange Stockholm. Då vi valt att granska bonus- och incitamentsprogram i företag och tidigare fått reda på att dessa företag tillämpar olika former av bonus- och incitamentsprogram var det ett självklart val. En anledning till begränsningen av företag är för att vi vill studera hur redovisningen utvecklats efter införandet av de nya lagarna som införts av IASB 2005. Detta innebär att vi kommer att studera årsredovisningar från tidigare år för att se om de nya lagarna påverkat företagens sätt att redovisa. Årsredovisningarna vi valt att studera är från åren 2003 till 2006. Ytterligare en anledning till begränsningen av företag är på grund av studiens tidsram, vi anser att det är omöjligt att studera fler företag då all datainsamling ska granskas och bedömas. Under

skrivandets stund är årsredovisningarna för året 2007 inte publicerade.

Då Atlas Copco är noterad på Stockholmsbörsen två gånger, har vi valt att endast undersöka 29 företag, detta då vi granskat koncernredovisningar. Här nedan följer de 29 företag vi valt att studera, för en mer noggrann beskrivning av alla 30 företagen se appendix 1.

ABB Ltd	Investor	Securitas		
Assa Abloy	Lundin Petroleum	Skanska		
Alfa Laval	Nokia Oyj	Sv. Handelsbanken		
AstraZeneca	Nordea Bank	Swedbank		
Atlas Copco	SCA	Swedish Match		
Boliden	SCANIA	Tele2		
Electrolux	SEB	TeliaSonera		
Eniro	SKF	Volvo		
Ericsson	SSAB	Vostok	Gas	SDB
Hennes & Mauritz	Sandvik			

#### 4.6 Bearbetning och genomförande

Genom det valda tillvägagångssättet hoppas vi kunna få en bredare insyn i företagens sätt att tillämpa redovisningsreglerna och Koden.

Innan inledandet av studien valde vi att endast samla in årsredovisningar och redovisningsstandarder för att analysera hur företagen redovisat bonus- och incitamentsprogram. Under studiens gång gjordes nya tolkningar vilket bidrog till att öppenheten för ny information lett till förändrad struktur och nya tolkningar. Vi har till exempel valt att redogöra för Skandiaskandalen och Koden. Dessa har vi sedan på ett strukturerat sätt kopplat till själva studien om bonus- och incitamentsprogram.

Analysen av årsredovisningarna har skett genom att vi först skapat en undersökningsmodell. Detta, för att underlätta analysen men även för att på ett enkelt och strukturerat sätt få en klar bild över alla företagens bonus-, incitamentsprogram samt för att se och förstå företagens förhållningssätt till regelverken och Koden. Senare under studiens gång har frågorna i undersökningsmodellen, genom en iterativ process ändrats, då ny information tillkommit och årsredovisningarna studerats ett flertal gånger. Anledningen till att frågorna ändrats var för att frågorna till en början inte bidrog till att uppfylla syftet.

## 4.7 Tidigare forskning

Det har skrivits en rad rapporter, artiklar och uppsatser om bonus- och optionsprogram.

Följande uppsatser är skrivna av studenter på högskolor runt om i landet. Dessa uppsatser har en viss likhet med vår studie och därför har vi valt att kort redogöra för dessa.

En magisteruppsats skriven på Lunds universitet vårterminen 2005, "Redovisning av bonus och bonussystem – En dokumentstudie utifrån ett legitimitets perspektiv". Denna uppsats är skriven av Cathrine Hobler, Jessica Persson och David Rosberg. Författarna har valt att genomföra en survey-undersökning för att belysa för hur 15 företag redovisar bonus och bonussystem till ledande befattningshavare, de har även valt att analysera utvecklingen för dessa företag. Författarna har efter studien kommit fram till att redovisningen av bonus och bonussystem till ledande befattningshavare har ökat och redovisningen har blivit alltmer detaljerad under perioden 1996 till 2004. Slutsatserna de drar efter studiens genomförande är att redovisningen av bonus och bonussystem till ledande befattningshavare inte enbart kan förklaras av lagar och rekommendationer, de menar att företagets redovisning även måste betraktas utifrån ett legitimitetsperspektiv. Vidare menar författarna att företagen väljer att redovisa frivillig information om bonus och bonussystem till ledande befattningshavare, detta för att öka legitimiteten.

Den andra uppsatsen heter "Redovisning av bonus- och incitamentsprogram - En internationell jämförelse" och den är skriven vårterminen 2006 av Jonas Johnsson och Lovisa Lundberg på Lunds universitet. Syftet med deras uppsats var att jämföra svenska och amerikanska regelverk, som reglerar redovisningen av bonus- och incitamentsprogram. Vidare vill författarna se utvecklingen av dessa i Sverige och göra en internationell jämförelse. Författarnas slutsats är att svenska företags redovisning av bonus- och incitamentsprogram alltmer börjar likna USA. Författarna anser också att utvecklingen av bonus- och incitamentsprogram sker på grund av att Sverige vill följa utvecklingen på det internationella planet. Den tolkning som gjorts av författarna är att företagen förstår hur viktigt det är att följa reglerna då detta kan leda till ökad förtroende från intressenterna.

Den tredje uppsatsen är skriven på Södertörns Högskola under höstterminen 2007 av Kristine Kalnina och Caroline Bozkurt. Syftet med denna uppsats är att kartlägga eventuella trender i företagets incitamentsprogram till ledande befattningshavare. Författarna vill även ta reda på

i vilken omfattning dessa trender förekommer. Ett delsyfte i denna uppsats är att se om Skandiaskandalen som uppdagades 2003 påverkat företagets incitamentsprogram. För att få ett svar på syftet har författarna valt att genomföra en dokumentstudie av 30 företag som är noterade på Stockholmsbörsen och åren som granskas är 2000 till 2006. Författarna har även valt att genomföra en semistrukturerad intervju.

Efter genomförandet av studien har författarna funnit att det finns trender att utläsa och att aktieägarna har ett förtroende för sina ledande befattningshavare, detta för att utbetalningen av bonus och bonustaken ökat under de senaste åren. Författarna ser även en mer tydlig redovisning av incitamentsprogram till ledande befattningshavare efter införandet av den nya lagstiftningen som trädde i kraft i början på 2000-talet. Vidare anser författarna att skandia skandalen inte påverkat företagets utformning av incitamentsprogrammen.

Dessa uppsatser liknar till stor del våran uppsats, men det som skiljer vår uppsats från redan skrivna och publicerade är att vi valt att belysa förändringen och om det försvårats för företagen att fuska med redovisningen efter införandet av IFRS/IAS och Kodex.

## 4.8 Reliabilitet och validitet

I en vetenskaplig uppsats diskuteras oftast hur tillförlitlig och relevant/giltig data man använt sig av i undersökningen är. När detta diskuteras i en vetenskaplig text använder man sig oftast av begreppen reliabilitet och validitet.<sup>75</sup> Anledningen till att en sådan diskussion hålls är dels för att förhålla sig kritisk till undersökningen, men även för att undersöka om data och tillvägagångssättet lett till ett riktigt svar på det som ämnats undersökas.

### 4.8.1 Reliabilitet

En diskussion om reliabiliteten kartlägger vilka data som samlas in, vilka som används samt hur de bearbetas.<sup>76</sup> En kritisk genomgång av all data som samlats in har genomförts. Vi har dels använt oss av J. Scotts fyra kriterier<sup>77</sup> för att granska dokument men även grundligt

---

<sup>75</sup> Johannessen, A. & Tufte, P. (2003), "Introduktion till samhällsvetenskaplig metod", Malmö

<sup>76</sup> Ibid

<sup>77</sup> Scott J. (1990), "A matter of record" Cambridge: Polity



studerat respektive källor.<sup>78</sup> Som exempel kan nämnas att IFRS/ IAS anses ha en hög tillförlitlighet då de arbetar för att upprätthålla god redovisningssed samt ger ut rekommendationer och uttalanden inom detta område.

Vi vill härmed tala om för läsaren att datainsamlingen skett löpande och integrerat med datainsamlingen<sup>79</sup> vilket hjälpt oss att avgöra om användningen av data bidragit till fastställandet av problemformuleringen. Genomgången av årsredovisningen har skett vid ett flertal tillfällen vilket minimerat eventuella misstag som kan ha ägt rum.

Tillförlitligheten i e-mejlintervjun med de öppna frågorna kan diskuteras. Resultatet vi fått fram kan dels innehålla ett sant värde men även ett felaktigt värde.<sup>80</sup> Detta felvärde kan påverka tillförlitligheten negativt. Nackdelen med felvärdet är att forskaren inte har någon kontroll över detta då felvärdet till exempel kan bero på att uppgiftslämnaren varit stressad, distraherad etcetera.<sup>81</sup> Då vi genomfört en e-mejlintervju kan vi i denna uppsats inte fastställa tillförlitligheten i alla svar. Fördelen med denna metod är att respondenten haft tid att begrunda och skriva utförliga svar som höjer reliabiliteten i vissa anseenden. Vi vill dock påpeka att respondenten arbetar inom det valda ämnesområdet och företaget respondenten representerar är en högt stående och inflytelserik organisation.

En av frågorna i uppsatsen har ändrats under studiens gång, denna fråga, fråga 4, ändrades för att den inte bidrog till uppfyllandet av syftet. Denna förändring av frågeställning kan påverka reliabiliteten i undersökningen då siffrorna i årsredovisningarna innefattar löner och detta gör att ökningen dels kan bero på löneökningar och inte bara ersättningar.

#### 4.8.2 Validitet

Här följs en noggrann diskussion om att data som presenterats är relevant för studien. Ett starkt argument för avgörandet om resultatet i studien är giltigt sker via metodtriangulering.<sup>82</sup> Anledningen till att metodtriangulering är ett starkt argument är för att trianguleringen tillåter

---

<sup>78</sup> Jacobsen, Dag Ingvar (2002), "Vad, hur och varför?", Studentlitteratur, Lund

<sup>79</sup> Ibid

<sup>80</sup> Patel, R. & Davidson, B. (2003), "Forskningsmetodikens grunder – Att planera, genomföra och rapportera en undersökning".Lund.

<sup>81</sup> Ibid

<sup>82</sup> Jacobsen, Dag Ingvar (2002), "Vad, hur och varför?", Studentlitteratur, Lund

att flera olika tekniker används för att samla in data.<sup>83</sup> Valet av triangulering i vår uppsats var till en början inte självklart då vi endast valt att genomföra en kvantitativ studie, men då vi tillämpat en öppen ansats, där möjligheten för nya tolkningar och ny information funnits har detta resulterat till att den kvalitativa och kvantitativa ansatsen kombinerats och använts parallellt i studien.<sup>84</sup>

Den kritiska genomgången av analysen, där vi försökt bedöma ifall undersökningsmodellens frågeställningar och själva genomförandet av analysen lett till att vi mätt det som varit avsett att mätas, har varit svår att bedöma.<sup>85</sup> Vid genomförandet av en studie är det lätt att hamna på vilovägar och börja samla in viktig information men som inte hjälper oss att uppfylla syftet. Därför har vi hela tiden, under studiens gång ständigt påminnt oss själva om studiens syfte och problemformulering. Detta har bidragit till minimerandet av att fel information samlats in.

Majoriteten av all data som samlats in kommer från första handskällor och kunskapen uppgiftslämnaren har inom det aktuella området anses vara hög.<sup>86</sup> Dock måste vi nämna att det som skrivits om Skandia inte är första handskällor då de baserats på artiklar från flertalet tidningar.

#### 4.9 Källkritik

Som vi tidigare nämnt hade vi valt att bedöma kvaliteten och relevansen i vår data utifrån J. Scotts fyra kriterier. Scott menar att det är viktigt att avgöra materialets äkthet och ursprung, bedömningen av autenciteten hjälper läsaren att inse om källan är relevant för studien eller inte. Vid studier av sekundärdata finns en möjlighet att original dokumentet ibland kan missförstås och denna feltolkning av originalet kanske förs vidare i en kopia. Då vi använt oss av sekundärdata måste vi ha detta i åtanke. Vi anser att graden av äkthet i dessa källor befinner sig på en relativt hög nivå då årsredovisningar som publicerats är granskade av revisorer, de följer god redovisningssed och måste även ge en rättvisande bild. Övrig data som är hämtat från Internet, litteraturböcker samt föreläsningar anser vi är av otvetydigt ursprung,

<sup>83</sup> Johannessen, A. & Tufte, P. (2003), *”Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*, Malmö

<sup>84</sup> Jacobsen, Dag Ingvar (2002), *”Vad, hur och varför?”*, Studentlitteratur, Lund & Johannessen, A. & Tufte, P. (2003), *”Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*, Malmö

<sup>85</sup> Jacobsen, Dag Ingvar (2002), *”Vad, hur och varför?”*, Studentlitteratur, Lund

<sup>86</sup> Ibid

datan är tillförlitlig då de är skrivna av forskare och lärare. Internetkällorna vi använt oss av är trovärdiga då de kommer från bland annat nationalencyklopedin och Dagens industri. De övriga internetkällor vi använt oss av är skapade av organisationer som är av tyngd i uppsatsen, som exempelvis Kodgruppen som utformat Koderna.

Graden av trovärdighet i källorna vi använt oss av har inslag av både subjektiva och objektiva argument. Som exempel kan vi nämna att vi tagit del av information från respektive företags hemsidor och utan några djupgående undersökningar kan vi nog ändå påstå att subjektiva inslag kan förekomma då respektive företag oftast tagit upp alla fördelar med deras verksamhet. Däremot tror vi att denna subjektiva information i kombination med information från årsredovisningarna och massmediernas uttalanden leder till att trovärdigheten i dessa källor ökar.

Representativiteten och graden av meningsfullhet i dessa källor anses vara hög. Inom detta ämnesområde som vi valt att studera finns mycket sekundärdata av god kvalitet och relevans. Vi har noggrant undersökt alla källor för att inte ta med irrelevant information. De publicerade årsredovisningarna ska enligt internationella standarder i Sverige uppfylla en rad kvalitativa egenskaper innan de publiceras och ett av dessa egenskaper är uppfyllandet av tillförlitlighet.

## 5. Resultat och analys

Nedan följer en sammanställning av undersökningen. Vi kommer att beskriva och förklara varje undersökningsfråga för sig, dock har vi delat upp tillhörande frågor i mindre kapitel detta för att underlätta för läsaren. I Appendix 2 finns undersökningsmallarna och frågorna utförligt, nedan följer resultatet och analysen av dessa frågor och svaren vi redogör för finns att utläsas i undersökningsmallarna.

### 5.1 Rörlig ersättning

Har företagen rörlig ersättning? Denna fråga ställdes för att rörlig ersättning ger oss en bild över hur företaget motiverar och stimulerar sina anställda och i vilken omfattning detta sker i. Företagen har förstått att det kan vara svårt att behålla nyckelkompetens och duktiga anställda om de upplever att deras prestation inte motsvarar den ersättning de erhåller. Företagen måste även hela tiden hålla sig uppdaterade om sina konkurrenter och vad dessa har att erbjuda, då en konkurrent kan leda till att nyckelkompetens försvinner från företaget. De måste även verka attraktiva för omvärlden för att hela tiden kunna rekrytera den bästa kompetensen som finns på marknaden.

På denna fråga hade vi ”ja” som svar på samtliga år och företag. Det vi ser är att det idag är svårt för företagen att endast erbjuda fast ersättning till de anställda, speciellt för de anställda som har chefspositioner och rörlig ersättning har blivit en stor del i ”portföljen” som erbjuds. Ett antal exempel som kan ges är Investor vars anställda inom den svenska verksamheten med barn under 12 år erbjuds barnpassning och städhjälp. De erbjuds även semesterboende och företagshälsovård. Astrazeneca är ytterligare ett företag som är känt för sina generösa bonus- och optionsprogram. De har åtaliga optionsprogram för att belöna de anställda för goda prestationer även på individnivå och flera optionsprogram innefattar även deltidsanställda.

På denna fråga har ingen förändring skett under perioden 2003-2006. Företagen fortsätter att erbjuda sina anställda rörlig ersättning och vi anser att ingen hänsyn tagits till Skandiaskandalen. Här måste vi påpeka att företagen anser att för att behålla kompetensen måste de erbjuda sådana ersättningar och att detta är en bra ”morot”. Att regelverket skulle ha gjort det svårare för företagen att ge styrelse, VD och de anställda verkar inte ha gjorts,

undersökningen visade att samtliga företag erbjuder sina anställda någon form av rörlig ersättning.

## 5.2 Bonusprogram

Framgår det om företagen har bonusprogram? Har löner och andra ersättningar ökat från 2003 till 2006 till de anställda? Anledningen till att vi ställt denna fråga är för att få en överblickbar bild över företagens bonusprogram. Följdfrågan ställdes för att se om dessa ersättningar ökat. Den egentliga tanken med denna fråga var att se om bonusprogrammen ökat men under skrivandets gång möttes vi av hinder i form av att en del företag valt att redovisa ersättningar i samband med löner vilket bidrog till förändringen av följdfrågan. Svaret på första frågan blev ”ja” för samtliga företag och år. Däremot visade följdfrågan att 7 av 29 företag haft en varierande upp och nedgång av löner och andra ersättningar till anställda.

Vi kan dock se att 21 av de 29 företag ökat posten löner och andra ersättningar. Detta kan dels bero på inflationen men även att företagen haft bra resultatår och därför kan ge en högre utdelning till de anställda än vad som tidigare gjorts. För majoriteten av företagen baseras den rörliga ersättningen på resultatet och detta kan man se på Lundin Petroleum som skriver:

*”...resultatmål som värdeskapande och ökning av aktieägarvärde är drivkrafterna för Lundin Petroleums ersättningspaket där en rörlig lön är en viktig del. För att kunna betala ut lämpliga bonusersättningar använder de sig av en resultatbaserad utvärdering där kritiska arbetsspecifika, tekniska och beteendebaserade mål etableras och mäts över en 12 månaders period... Följaktligen har koncernen ersättningspolicy som säkerställer att det finns en tydlig koppling till affärsstrategin, en samordning med aktieägarnas intressen och aktuell bästa praxis, samt strävar efter att ledande befattningshavare ska ha en skälig ersättning för sina insatser.”*

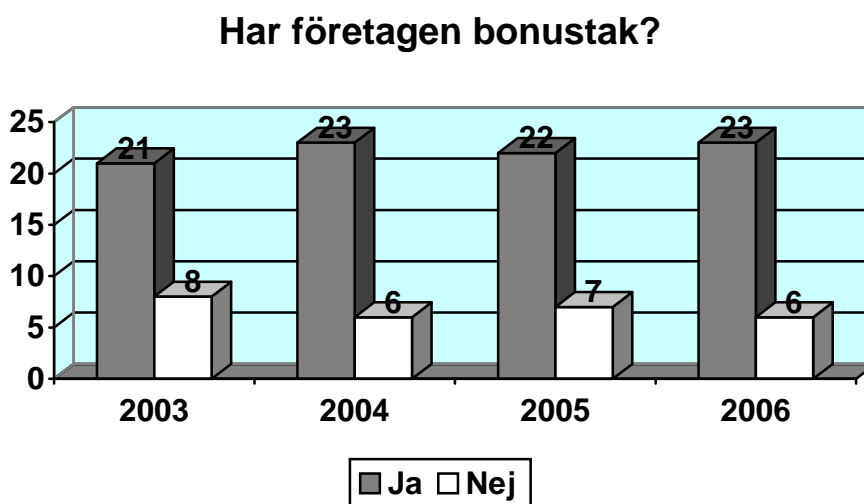
Då Lundin Petroleums resultat ökat varje år har ersättningen till de anställda ökat i lika stor grad.

Om ersättningen skulle öka utan en riktig förklaring till varför och resultatet inte ökat kan ökningen ifrågasättas. Detta kan vara en första varningssignal, om vi refererar till Skandia fallet ser vi här att styrelsen ställde orimliga krav trots att resultatet inte motsvarade alla de ersättningskrav som ställdes. Här kan det vara svårt för regelverken och Koderna att försvåra för

bonus om den tillämpas på ett sådant sätt som aktieägarna är nöjda med. Ytterligare ett problem med detta kan vara om resultatet inte motsvarar företagets förväntningar, då bör mycket av likviditeten återinföras till företaget med tanke på fortlevnadsprincipen, om detta inte görs kan företaget sättas i risk, precis som i Skandiafallet.

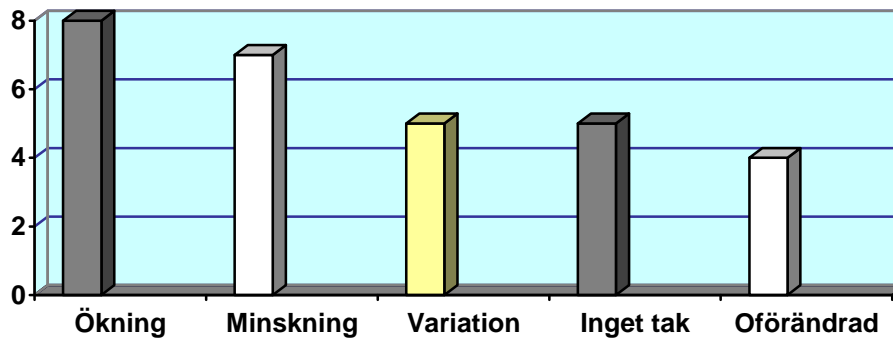
### 5.3 Bonustak

Har företagen bonustak? Om ja, har bonustaken höjts över åren?



Diagrammet ovan visar om företagen haft bonustak för något av de fyra granskade åren. Fem av företagen har valt att inte ha något bonustak för åren, dessa företag är Vostok Gas STD, Tele 2, Hennes & Mauritz, Lundin Petroleum och SEB. När ett företag väljer att inte ha ett bonustak finns det ingen maximal gräns för hur mycket som ska tas ut av den rörliga ersättningen. Detta kan resultera i att ledande befattningshavare kan ta ut en mycket större andel än vad som egentligen är gynnsamt för företagets fortlevnad. Vår analys av detta är att det kan vara riskabelt att inte ha ett bonustak. Effekterna av att inte ha ett bonustak kan leda till att slutkunden drabbas och i slutändan inte kan nyttomaximera. Om kunden handlar rationellt leder detta självfallet till att den väljer ett annat bolag som ger mer nytta och detta kan vara förödande för det första företaget. Under Skandiaskandalen fördes denna debatt, då aktieägare och kunder var rädda för att inte få ut sina investeringar.

### Bonustaken



Diagrammet ovan visar vilka företag som valt att öka och minska sina bonustak. Den visar även vilka företag som varierat bonustaken över åren samt vilka företag som valt att inte ändra eller införa dessa. Skillnaderna i ökningen och minskningen av bonustaken varierar bland företagen. De företag som valt att öka taket är ABB Ltd, Assa Abloy, Alfa Laval, AstraZeneca, Nokia Oyj, Nordea Bank, SCA och SKF. Vi kan till exempel nämna att Assa Abloy valt att öka sin bonus med sammanlagt 11 % under de fyra år som granskats medan AstraZeneca valt att öka sitt bonustak med 80 %. Företag som valt att minska sitt bonustak är Eniro, Eriksson, Investor, Securitas, Svenska Handelsbanken, Swedish Match och Telia Sonera. Minskningarna av bonustaken under de fyra åren varierar mellan 10-50% här kan vi som exempel nämna att Securitas och TeliaSonera valt att minska sitt bonustak med 50 % medan Svenska Handelsbanken valt en minskning på 10 %. Fyra företag har valt att inte förändra sitt bonustak under de år som granskats, dessa är Boliden, Skanska, Swedbank och Volvo.<sup>87</sup>

<sup>87</sup> Appendix 2

## 5.4 Optionsprogram

Fråga 4. Har företagen optionsprogram? Optionsprogram används precis som andra bonusar av företag för att uppmuntra, motivera och bibehålla nyckelpersoner och anställda, dessa program finns även till för att attrahera kvalificerade medarbetare i framtiden. Då vi valt att granska om företagets bonus- och incitamentsprogram förändrats under åren är även denna fråga av väsentlig betydelse. Sandvik har till exempel under året 2006 valt att återupprätta ett program vars syfte är att skapa en gemensam målbild för högre chefer, aktieägare och specialister. Det är tänkt att denna målbild ska skapa en koppling mellan de framtida prestationerna och på sikt öka företagets värde.

26 av 29 företag har valt att erbjuda sina anställda optionsprogram. Företagen som inte valt optionsprogram är Alfa Laval, Hennes & Mauritz och Scania. Vi måste dock påpeka att vi har undersökt om det överhuvudtaget finns optionsprogram och inte enbart nytecknade optionsprogram för åren. Optionsprogram som tecknades 2003 och löper över flera år har vi valt att redogöra som att företaget har optionsprogram för alla dessa år.

Optionsprogrammen ser olika ut hos de undersökta företagen, vissa företaget tecknar nya optionsprogram för varje år, andra tecknar ett optionsprogram som löper på flera år. Ytterligare en skillnad är också vilken typ av optioner som erbjuds, detta varierar kraftigt hos företagen, optionsprogrammen som finns består antingen av syntetiska-, tecknings-, köp-, sälj- och personaloptioner. En gemensam nämnare hos majoriteten av företagen är att optionerna är avsedda som en ”morot” för de med chefspositioner och högre befattningshavare och inte för övriga anställda. Det kan finnas för- och nackdelar med detta, den ”vanlige” anställda kan vilja sträva mot högre tjänster och göra bättre ifrån sig och på så sätt få belöning. Nackdelen kan vara att den återigen ”vanlige” anställda behöver motiveras och behöver känna att den gör ett bra arbete och optionsprogram kan vara ett bevis på bra belöning. En stor risk med att de med chefspositioner får optionsprogram och kan nyttja detta är att det finns risk för överutnyttjande som i fallet med Skandia.

Efter vår undersökning ser vi att Investor är ett av få företag som ger återkommande personaloptionsprogram för varje år baserad på aktierna i företaget till de anställda, här bör upplysas att detta inte omfattar styrelsen. Ett annat företag som belönar de anställda med optionsprogram är Astrazeneca som har åtaliga optionsprogram.



## 5.5 Pension

Fråga 5 "Har företagen förmånsbaserade pensionsplaner? Alla företag har valt att erbjuda förmånsbaserade pensionsplaner. Dock har två företag valt att år 2003 och 2004 inte erbjuda denna pensions plan och dessa företag är Assa Abloy och Lundin Petroleum. Ytterligare ett företag, Swedbank har valt att år 2003 inte erbjuda pensionsplanen.

Många företag har valt att anpassa sina pensionsplaner till respektive land och dess regelverk, företaget H&M har till exempel valt att erbjuda flera olika planer för ersättning efter avslutat anställning och dessa förmånsbaserade planerna värderas efter respektive lands principer för pensionsredovisningar. Nordea är ytterligare ett företag som valt att följa detta tillvägagångssätt. Nokias årsredovisning avviker dock från de övriga då de i sin årsredovisning endast valt att redogöra för hur förmånsbestämda pensionsplaner ser ut i Finland.

Om ett företag valt att erbjuda en del anställda förmånsbaserade pensionsplaner innebär det att de åtagit sig en förpliktelse som måste fullföljas. Detta innebär att företagen ska se till att likvida medel finns för denna avsättning. Företaget och den anställde kan välja om dessa avsättningar ska göras till försäkringsbolag och/eller till en stiftelse. Trenden i den här frågan är att så gott som alla företag redovisar förmånsbaserad pension i Sverige. Här har ingen förändring skett mellan 2003-2006.

## 5.6 ÅRL och RR 29

Görs redovisningen 2003 och 2004 i enlighet med ÅRL och RR 29? Anledningen till valet av denna fråga är för att se i vilken utsträckning företagen valt att tillämpa regelverken som tidigare gällt. Redovisningsrådets rekommendation infördes den 1 januari 2004, trots detta har 14 företag valt att redan år 2003 tillämpa denna rekommendation. I analysen ser vi även att företaget SCA valt att redan 1999 redovisa pensionsåtaganden enligt IAS 19.

De stora företagen som har sitt ursprungliga säte i ett annat land som Nokia och Vostok Gas har valt att redovisa enligt det ursprungliga landets redovisning eller IFRS/IAS. AstraZeneca har valt att redovisa i enlighet med IFRS 2, IAS 19 samt UK GAAP redan innan standarderna

infördes. Nokia Oyj har valt att inte tillämpa de svenska standarderna, de har istället använt sig av de finska regelverket och IAS vid upprättande av koncernredovisning. Vostok Gas har redan 2002 valt att redovisa enligt IFRS.

I respektive årsredovisning har företagen noga redogjort för vilka redovisningsprinciper de tillämpat. Då företagen valt olika redovisningsprinciper kan detta leda till att jämförandet och beslutsfattandet försvåras för den externa aktören. Att kunna jämföra årsredovisningar med varandra är av stor vikt, om inte detta går att tillämpa kan det vara svårt för de externa aktörerna, så som banker och analytiker. Detta i sin tur kan leda till att de externa aktörerna väljer att inte investera i företaget och på så vis kan företaget förlora mycket av framtida intäkter.

Majoriteten av företagen använder sig dock av ÅRL och RR, detta är bra då redovisningarna kan jämföras på samma grunder.

## 5.7 IFRS 2 och IAS 19

Fråga 7 "Görs redovisningen för 2005 och 2006 i enlighet med IFRS 2 och IAS 19?" Majoriteten av företagen har valt att tillämpa IFRS 2 och IAS 19, dessa standarder infördes för samtliga koncerner år 2005. De företag som valt att avvika från några punkter är Lundin Petroleum, SCA och TeliaSonera. Vi kan till exempel nämna att Lundin Petroleum inte använt sig av IFRS 2 för teckningsoptioner utgivna för november år 2002.

Då vi valt att granska koncernens årsredovisningar har det tydligt i respektive årsredovisning redogjorts för avvikelserna från dessa standarder. Då IFRS 2 och IAS 19 inte följts framgår det om det är moderbolagen eller dotterbolagen som valt att inte redovisa efter dessa standarder.

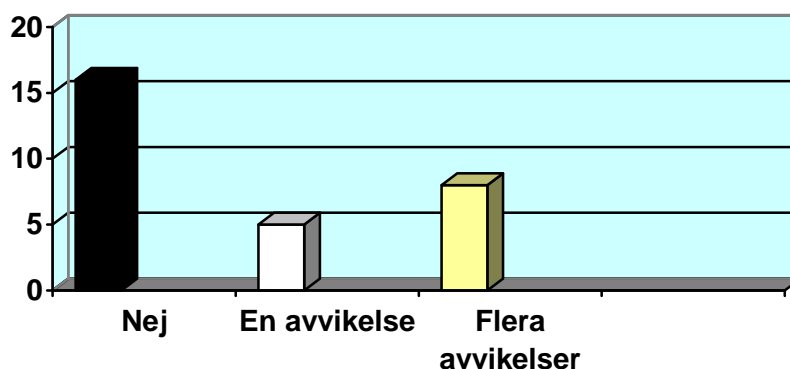
En viktig del med denna studie var att undersöka hur redovisning av bonus- och incitamentsprogram förändrats under de granskade åren och om det blivit svårare för företagen att undanhålla väsentlig information. Redovisningen av dessa program har inte förändrats mycket under dessa fyra år då till exempel RR 29 och IAS 19s innehåll i stor utsträckning är densamma. Den enda skillnaden i dessa två standarder är att IAS 19 inte

redogör för Aktierelaterade incitamentsprogram. Istället tas dessa upp i IFRS 2 och detta mer utförligt än RR 29.

Följande fråga ställdes till respondenten ”Upplever du att det varit en tydlig skillnad i redovisningen sedan införandet av IFRS?”. Och enligt respondenten i intervjun har det inte försvårats avsevärt för företagen då inga större skillnader kunde påvisas.

## 5.8 Koderna

**Avviker företagen från någon regel i Koderna?**



I Koderna framgår det att avvikelser från en regel kan göras men bör utförligt anges varför. Denna fråga ger oss en överblick över hur många företag som valt att tillämpa koderna under åren 2005 och 2006. Efter genomgången av de 58 årsredovisningarna kom vi fram till att 16 av företagen som undersöktes följer Koderna fullt ut. Fem företag har något av åren valt att avvika från någon regel i Koderna, resterande åtta företag har valt att avvika från flera regler något av åren. Detta beror på att koderna inte är tvingande utan principen som följs i koderna är ”följ eller förklara”. De företag som avviker från någon regel har utförligt angivit varför. Då Koderna inte är bindande kan respektive företag anpassa dem efter sin verksamhet. Dock har företaget Nokia Oyj inte följt den svenska versionen av Koderna utan följer istället den finska. Sedan måste sägas att flera av företagen följt den amerikanska versionen eller beskrev Corporate Governance i sina årsredovisningar innan Koderna blev tvingande i och med 2005. Detta ses som positivt då många företag är måna om sitt rykte och vill framförhålla ett bra bolag och ett gott rykte och de har även insett betydelsen av en sådan rapport.

Koden uppstod efter många skandaler i både Sverige och USA, då det har visat sig vara förödande för företagen när sådana skandaler inträffar. Ett exempel är Enron skandalen som ledde till att ett av USA:s största företag rasade samman och flera tusen anställda förlorade sina arbeten och många miljoner dollar gick förlorade. Koden har dels utvecklats för att förhindra sådana skandaler och dels för att skydda aktieägarna. Frågan man kan ställa sig nu är om det är lämpligt att företagen avviker från någon eller några punkter i denna Kod? Det positiva är att det utvecklats en kod, då den var starkt efterfrågad. Dock bör man påpeka att avvikelser från punkterna kan leda till undanhållande av betydande information.

Respondenten ansåg att det inte går att säga att Koden kan förhindra nya skandaler men Koden är viktig för att förtroendet för företagen ska bestå. En viktig synpunkt att ta hänsyn till är att förtroendet för bolagen alltid måste finnas. När förtroendet för ett företag försvinner tar det inte lång tid innan företaget hamnar i krissituationer. En än gång kan vi referera till Skandia och Enron då förtroendet för bolagen försvann och för Enron gick det aldrig att återskapa. Skandia har fått bygga upp förtroendet på nytt men det har tagit tid och de som skadat förtroendet för företaget har avskedats. Därför är det viktigt för ett företag att hela tiden redogöra för allt och det är där både IFRS/IAS och Koden kommer in. Avviker man för mycket från dessa kan det leda till ett minskat förtroende och på sikt kan detta vara ödeläggande för företaget. Dessa regler och standarder finns för att upprätta en form av tillit för alla interna och externa parter.

## 6. Diskussion

### 6.1 Slutsats

Syftet med denna uppsats är att se hur redovisningen av bonus- och incitamentsprogram förändrats för de svenska börsbolagen som är listade på OMX Nordic Exchange Stockholm för åren 2003 till 2006. Vi vill dels se om det skett en förändring och även ta reda på om det blivit svårare för företagen att undanhålla väsentlig information. Vi vill också se om det blivit svårare för företagsledarna att agera enbart för egen vinning. Om så är fallet, beror det på införandet av IFRS/IAS standarder år 2005, den Svenska koden för bolagsstyrning år 2005 eller Skandiaskandalen. För att få svar på vårt syfte har vi diskuterat fram frågor som använts i den kvantitativa delen av uppsatsen. Dessa frågor har vi sedan besvarat genom att titta på företagens årsredovisningar för de angivna åren. De frågor som inte gick att besvara med den kvantitativa metoden har vi försökt att få besvarade med en kvalitativ metod.

Vår undersökning visar att rörlig ersättning inte påverkats av några förändringar alls. Vare sig om det varit reglerna innan IFRS/IAS trädde ikraft eller efter har rörlig ersättning fortfarande givits till de anställda för alla åren och i alla företag.

Sedan har alla företag redovisat någon form av bonusprogram för alla år. Många gånger har dock bonusprogrammen enbart varit till ledande befattningshavare. Företagen redovisade tydligt vem bonusen var till och hur mycket den varit på. Här märkte vi ingen skillnad i redovisningen, företagen fortsätter att ha bonus som ett incitamentsprogram. Följdfrågan som löd ”Har löner och andra ersättningar ökat från 2003 till 2006 till de anställda?” kunde vi se att 21 av 29 företag ökat posten. För denna fråga var det svårt att komma till en slutgiltig slutsats då det var svårt att urskilja om ökningen endast berodde på andra ersättningar än den fasta som egentligen var den huvudsakliga orsaken till frågan. Ökningen av ersättningarna kan ha berott på många faktorer och vi anser att redovisningen inte är en av dem, för att den nya redovisningen IFRS/IAS är mer reglerad än tidigare och Kodens syfte har varit att företagen ska redovisa noggrannare om bolagsstyrning.

På frågan om bonustak redovisar alla företag förutom fem om bonustak för den undersökta perioden, dessa fem är Hennes & Mauritz, Lundin Petroleum, SEB, Tele 2, Vostok Gas STD.

Av de som har bonustak har hela åtta företag valt att höja bonustaket för perioden 2003-2006 medan sju företag valt att sänka taket för bonus. Resterande företag har valt att inte förändra taket eller har en liten variation på höjning och minskning mellan åren.

Här går det att utläsa en liten trend, 40% av företagen har valt att minskat eller inte förändrat sina bonustak för de anställda under 2003-2006. Detta kan starkt ha influerats av Skandiaskandalen då skadan som skedde för Skandia var svårt att återhämta sig från. Därför har det visat sig att företagen hellre varit försiktiga och tagit utvecklingen av höjda bonustak sakta framåt. Dock går det att tillägga att 28 % av dessa 29 företag fortfarande har valt att höja taket, detta blir nästan var tredje företag. Sedan måste vi tillägga att observationen på de fem företag som inte har bonustak blir cirka 18%. Med Skandiaskandalen i åtanke och all fokus som varit på den är det konstigt att många företag fortfarande väljer att höja taken eller att inte ha bonustak överhuvudtaget. Att företagen höjt sina bonustak har inte kunnat förhindras av varken Koden eller de nya reglerna. Att så många som 8 av 29 företag höjt taken för de undersökta åren visar att så länge aktieägarna går med på detta, klubbas besluten igenom för de höjda bonustaken.

Vid frågan om optionsprogram har hela 26 av de 29 företagen valt att erbjuda sina anställda optionsprogram. Företagen som inte erbjuder sina anställda optionsprogram för något av åren är Alfa Laval, Hennes & Mauritz och Scania. Optionsprogrammen har inte förändrats över den tidsperiod vi undersökt. Med nya IFRS/IAS regler som tillkommit och skandaler som Skandia skett under perioden har inte påverkat företagens utformning av optionsprogrammen. Åren 2003 och 2004 var det fokus på Skandiaskandalen och trots detta har företagen valt att ha optionsprogram, dock får vi tillägga att många av optionsprogrammen inte nytecknades under den perioden utan de program som tecknades fortgick.

Svårigheterna med att dra en slutsats här är att vi har valt att visa både nya och gamla pågående optionsprogram för de åren som undersökts och därför kan det vara svårt att säga att optionsprogrammen ökat för ett visst år. Dock bör det tilläggas att trenden tyder på att företagen fortfarande använder sig av optionsprogram och att de fortfarande erbjuder de anställda och oftast de med ledande ställning optionsprogram i form av personal- och syntetiska optioner etcetera.

Reglerna som skulle följas innan 2005 var Redovisningsrådets rekommendationer och Årsredovisningslagen. Det finns företag som valt att avvika från de svenska standarderna vid redovisningen av bonus- och incitamentsprogram och istället följt det lands redovisningsregler de har sitt säte i. IFRS har redan innan det var bindande använts av en stor del företag, detta är däremot inte bra. Skulle företagen välja de regler och standarder de vill följa kan det bli svårt att jämföra företagen på samma grunder. Det kan även leda till försvårandet av harmoniseringen av redovisningen.

När IFRS/IAS trädde i kraft skulle företagen redovisa bonus- och incitamentsprogram i enlighet med IFRS 2 och IAS 19. Här visar trenden att majoriteten följer IFRS 2 och IAS 19, dock finns det någon eller några punkt i reglerna som vissa företag valt att inte följa. Sedan har flertalet företag bestämt sig för att redan tidigare än 2005 följa många regler i IFRS. Det mesta tyder på att följa redovisningsstandarderna för bonus- och incitamentsprogram är viktiga då detta är ett ämne som debatteras flitigt och flertalet företag vill göra rätt.

Den svenska koden för bolagsstyrning infördes generellt 2005 för alla företag som undersöktes. Här visar det sig att ett flertal företag, 13 stycken närmare sagt har valt att avvika från någon regel minst ett av två år. Detta kan tyda på att Koden är svår att tillämpa på alla sorters företag, att reglerna är för svåra för vissa att tillämpa eller att det inte finns något att tillämpa. Eller så kan det bero på att företagen helt enkelt inte vill tillämpa dessa. En annan, dock positiv aspekt med Koden är att många företag redan innan det blev en norm 2005 använde sig av en egen uppsättning koder för just bolagsstyrning. Detta tyder på att många företag dragit lärdom av skandalerna i Sverige och skandalerna i USA och visar att de värnar om sina intressenter och deras intressen.

Att ha ett starkt och bra förtroende hos intressenterna är viktigt för företagen. Därför försöker företagen att genom bland annat Koden och att följa de nya reglerna hela tiden försöka upprätta ett förtroende och kunna säga nej. VD och styrelse bör följa regler och Koden samt ta ett större ansvar för en dialog med intressenterna. När förtroendet försvinner och de smutskastas i media är det svårt att återuppbygga ett bra förtroende.

En generell uppfattning är att företagen vill följa regelverket och gör det. Sedan är det upp till ägarna att godta denna årsredovisning och godkänna styrelsens och VD:ns krav. Om ägarna godtagit VD:ns krav utan några större argument och belägg kan det vara svårt att senare få det

ogjort. Detta skedde i Skandia då ledande befattningshavare hotade med att avgå och ägarna gick med på deras uppseendeväckande och orimliga krav. För att sådana händelser inte ska ske i framtiden måste alla ta sitt ansvar. Slutsatsen som vi tagit är att företagen försöker upprätthålla ett förtroende med intressenterna och att majoriteten följer lagar och regler.

Det har skett radikala förändringar i redovisningen de senaste åren. Förändringarna beror på en harmonisering länderna emellan, en ökad globalisering som underlättar för företagen och intressenterna. Följden av detta har blivit att årsredovisningarna görs på ett likartat sätt och att man vill undvika skandaler till alla medel. Däremot har redovisningen, IFRS 2 och IAS 19, för bonus- och incitamentsprogram inte förändrats lika radikalt. RR 29 som tillämpades innan IAS 19 skiljer sig inte mycket från IAS 19.

Här kan konstateras att det skett en mindre förändring i bonus- och incitamentsprogram och själva utformningen av dessa program har förändrats i redovisningen. Årsredovisningarna är mycket mer detaljrika än förut, detta tack vare IFRS/IAS och en bolagsstyrningsrapport som bland annat anger hur mycket respektive styrelsemedlem erhållit i optioner och aktier under perioden. Skandiaskandalen har påverkat företagen men inte i den graden att de frivilligt skulle ha sänkt de rörliga ersättningarna.

Kan den nya redovisningen och Koderna verkligen förhindra att nya skandaler som Skandia uppstår? Detta kan vara svårt att uttala sig om, då undersökningens omfattning inte är stor vilket gör generaliseringen svår. För att besvara syftet ser man att det har försvårats för företagen då dessa regler och standarder leder till att om så önskas, en bättre kontroll för den externa intressenten. Koderna och den nya redovisningen är ett bra initiativ till en bättre kontrollerad redovisning för företagen. Men det måste tilläggas att det fortfarande går att läsa om VD:n och styrelsers många ersättningar. Externa aktörer och ägare måste kräva mer av företagen på bolagsstämmor och inte gå med på allt som föreslås. I vår undersökning har det visat sig att optioner fortfarande ges i stor utsträckning, bonustaken höjs många gånger och att Koderna och redovisningen inte följs alla gånger. Detta måste tas i beaktning och de som kan påverka styrelse och VD är ägarna och de externa intressenterna. Många företag verkar ha tagit lärdom av det som skedde i Skandia men minnet är kort och om bolagets resultat varit väldigt bra ser de ingen anledning till att inte höja bonustaken och ersättningarna.



## 6.2 Allmän diskussion

Corporate Governance är en teori som försöker beskriva hur företagskontroll fungerar. En ineffektiv styrning och starka konflikter kan få förödande konsekvenser för ett företag. Som vi tidigare nämnt i denna uppsats är den svenska koden för bolagsstyrning en motsvarighet till Corporate Governance. Teorins syfte är bland annat att främja förtroendet för företagen hos allmänheten. Agentteorin är en del av Corporate Governance och syftet med denna teori är att främja alla i företaget och få samarbetspartnerna att arbeta i samma riktning för att uppnå företagets kortsiktiga och långsiktiga mål. Efter en granskning av de 116 årsredovisningarna ser vi att motivet till aktierelaterade incitamentsprogram inte bara är till för att motivera de anställda utan de ökar även aktiernas värde, både på kort och lång sikt. En värdeökning gynnar dels företaget men även de anställda då de kan få ut en högre avkastning.

Båda teorierna lämpar sig bra för vår undersökning då Corporate Governance har lett till uppbyggnaden av Koderna och agentteorin visar på att alla i företaget vill nyttomaximera. Det är den själviska nyttomaximeringen som bidragit till skandaler som Enron och Skandia då nyttomaximering för företaget glömts bort och individen satt sig själv i centrum.

I teorierna ser vi hur viktigt bonus- och incitamentsprogram är, det är en grund för att motivera de anställda att dels prestera bättre, men även för att företaget ska öka i värde. Dessa teorier är av ytterst betydelse för företagen att förstå då en ökad förståelse för dessa teorier hjälper företagen att förstå sin omgivning.

Då bonus- och incitamentsprogram är komplexa är det viktigt att strikta redovisningsregler finns. Dessa regler ska på ett öppet sätt ge information till de externa aktörerna så att de kan fatta beslut om dessa incitamentsprogram är väl grundade och acceptabla. Även om globaliseringen underlättat jämförandet av företag och mer detaljerade finansiella rapporter, vilar ett större ansvar på den externa intressenterna. Den externa intressenterna förväntas vara insatt och kunnig inom området innan beslut fattas. Om de väljer att satsa på företaget innebär detta att de även godtar företagets bonus- och incitamentsprogram. Ett godkännande kan leda till att en del av företagets förpliktelser gentemot intressenterna nonchaleras.<sup>88</sup>

## 6.3 Koderna eller lagarna

---

<sup>88</sup> <http://www.svt.se/svt/jsp/Crosslink.jsp?d=65294&a=1078983>

Vid genomförandet av vår studie valde vi att ställa följande fråga ”Vad tror du att företagen anser är viktigast, den svenska koden för bolagsstyrning eller IFRS/IAS standarderna?” till en revisor som arbetar inom området. Respondenten menar att det är svårt att göra en avvägning mellan dessa två regelverk men att inte följa IFRS/IAS standarder kan leda till större problem, då den är bindande. Under uppsatsens framåtskridande uppstod tanken på att jämföra Koderna och se om den på något sätt är viktigare än redovisningsreglerna. Efter vår studie ser vi att regelverken berör två helt skilda områden som istället kompletterar varandra. Den svenska koden berör bolagsstyrning och är inte bindande medan standarderna är rekommendationer som måste följas. Börsnoterade företag ska enligt Stockholmsbörsens rekommendationer tillämpa Koderna. Då dessa regelverk skiljer sig väsentligt från varandra i avseende att den ena är bindande och den andra inte, kan det vara svårt att jämföra IFRS /IAS med Koderna och avgöra vilken av dem som är viktigast.

#### 6.4 Förslag till fortsatta studier

Det finns många tänkbara områden att skriva om vid studier av bonus- och incitamentsprogram. I denna studie har vi valt att genomföra en dokumentstudie och en e-mejlintervju, undersökningen är till stor del av deskriptiv karaktär. Ett så brett diskussionsområde som bonus- och incitament ger forskaren möjlighet att tillämpa olika ansatser för att komma fram till studiens syfte.

Förslag till vidare studier inom det valda området är många, här nedan följer endast tre förslag:

- Utifrån de 30 största företag som är noterade på stockholmsbörsen kan forskaren genomföra en djupgående studie där de endast undersöker ett eller ett flertal företag och dess historiska utveckling av bonus- och incitamentsprogram. Forskaren kan dels genomföra en dokumentstudie men även intervju en eller flera personer som sitter i företagets ersättningskommitté, detta för att närmare undersöka och granska vad som ligger till grund vid utformandet av dessa program.
- Vidare kan forskaren, istället för det förstnämnda exemplet genomföra en studie av samma karaktär som denna studie men där han eller hon istället granskar vilka

beräkningsgrunder företaget använder sig av och hur dessa beräkningsgrunder påverkar företagets ekonomi och redovisning.

- Syftet med bonus- och optionsprogrammen är många, som exempel kan nämnas att företagen försöker motivera de anställda, behålla nyckelkompetens i företaget etcetera. Forskaren kan genomföra en fallstudie där han eller hon försöker ta reda på om dessa program alltid har en positiv inverkan hos de anställda.

## 7. Källförteckning

### 7.1 Publicerade källor

Böcker:

Bryman, A. ”*Samhällsvetenskapliga metoder*”, första upplagan, 2002, Liber Ekonomi Malmö

FAR Förlag AB, ”*FARS samlingsvolym 2003 – Del 1*”. Grafesta AB, Avesta

FAR Förlag AB, ”*Internationell redovisningsstandard i Sverige- IFRS/IAS 2006*”. 2006, William Clowes Ltd Suffolk, England

Jacobsen, Dag Ingvar, ”*Vad, hur och varför?*”, Andra upplagan, 2002, Studentlitteratur, Lund

Jensen M. & Meckling W. ”*Theory of the firm*” 1976

Johannessen, A. & Tuft, P. ”*Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*”. Första upplagan, 2003, Liber AB, Malmö

Patel, R. & Davidson, B. ”*Forskningsmetodikens grunder – Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*”. Tredje upplagan, 2003, Studentlitteratur, Lund

Scott J. ”*A matter of record*” 1990, Cambridge: Polity

Smitt, R, Wiberg, L, *Belöningsystem – nyckeln till framgång*, 2002 Norstedts Juridik

Svensson A, Wilhelmsson L, *Belöningsystem*, andra upplagan, 1989, Ärlöv

Weston J.F, Siu J.A, Johnson B.A, 2001 *Takeovers, Restructuring & Corporate Governance*, tredje upplaga, Prentice-Hall, Inc., Upper Saddle River, New Jersey

## 7.2 Elektroniska källor

[http://www.bolagsstyrning.se/files/docs/2006/SOU2004\\_130.pdf](http://www.bolagsstyrning.se/files/docs/2006/SOU2004_130.pdf) (2005-03-20)

Colley, John L. *What Is Corporate Governance?*. Blacklick, OH,USA: McGraw-Hill Companies (2005)

Artiklar:

<http://www.aktiespararna.se/lar-dig-mer/Fordjupningar/Warrantskola/Del-1-Lar-dig-handla-med-warranter/> (2008-05-29)

<http://www.bfn.se/redovisning/RADET/radet.aspx> (2008-05-03)

<http://www.bfn.se/redovisning/RADET/RR/RR29.pdf> (2008-05-03)

[http://di.se/Artiklar/Hogre\\_bonus\\_for\\_mellanchefer.aspx?ArticleID=2008\03\18\275458&words=optionsprogram&SectionID=Ettan&menusection=Startsidan;Huvudnyheter&smallscreen=0&](http://di.se/Artiklar/Hogre_bonus_for_mellanchefer.aspx?ArticleID=2008\03\18\275458&words=optionsprogram&SectionID=Ettan&menusection=Startsidan;Huvudnyheter&smallscreen=0&) (2008-03-18)

<http://bq--abzoi5duonxoi5dfoq.mltbd.com/rnp/sls/lag/19951554.HTM> (2008-05-19)

[http://di.se/Nyheter/?page=/Artiklar/Bonus\\_eller\\_inte\\_Sa\\_gor\\_18\\_svenska\\_storforetag.aspx%3FArticleID%3D2008%5C03%5C28%5C276753%26words%3Doptionsprogram%26SectionID%3DEttan%26menusection%3DStartsidan%3BHuvudnyheter](http://di.se/Nyheter/?page=/Artiklar/Bonus_eller_inte_Sa_gor_18_svenska_storforetag.aspx%3FArticleID%3D2008%5C03%5C28%5C276753%26words%3Doptionsprogram%26SectionID%3DEttan%26menusection%3DStartsidan%3BHuvudnyheter) (2008-05-19)

<http://www.dn.se/DNet/jsp/polopoly.jsp?d=678&a=198221&previousRenderType=6> (2008-05-19)

[http://www.ne.se.till.biblextern.sh.se/jsp/search/article.jsp?i\\_art\\_id=321994&i\\_word=syntetisk%20option](http://www.ne.se.till.biblextern.sh.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=321994&i_word=syntetisk%20option) (2008-04-10)

<http://www.svt.se/svt/jsp/Crosslink.jsp?d=65294&a=1078983> (2008-05-19)

## 7.3 Årsredovisningar

(2008-03-28 till 2008-05-20)

[www.abb.com](http://www.abb.com)

[www.assaabloy.se](http://www.assaabloy.se)

[www.alfalaval.se](http://www.alfalaval.se)

[www.astrazeneca.se](http://www.astrazeneca.se)

[www.atlascopco.se](http://www.atlascopco.se)

[www.boliden.se](http://www.boliden.se)

[www.electrolux.com](http://www.electrolux.com)

[www.eniro.se](http://www.eniro.se)

[www.ericsson.se](http://www.ericsson.se)

[www.hm.se](http://www.hm.se)

[www.investor.se](http://www.investor.se)

[www.lundinpetroleum.se](http://www.lundinpetroleum.se)

[www.nokia.com](http://www.nokia.com)

[www.nordea.se](http://www.nordea.se)

[www.sca.se](http://www.sca.se)

[www.scania.com](http://www.scania.com)

[www.seb.se](http://www.seb.se)

[www.skf.se](http://www.skf.se)

[www.ssab.se](http://www.ssab.se)

[www.sandvik.se](http://www.sandvik.se)

[www.securitas.com](http://www.securitas.com)

[www.skanska.com](http://www.skanska.com)

[www.handelsbanken.se](http://www.handelsbanken.se)

[www.swedbank.se](http://www.swedbank.se)

[www.swedishmatch.com](http://www.swedishmatch.com)

[www.tele2.se](http://www.tele2.se)

[www.teliasonera.se](http://www.teliasonera.se)

[www.volvo.com](http://www.volvo.com)

[www.vostokgas.se](http://www.vostokgas.se)

## Appendix

### 1. Har företagen rörlig ersättning?

	2003	2004	2005	2006
ABB Ltd	Ja	Ja	Ja	Ja
Assa Abloy	Ja	Ja	Ja	Ja
Alfa Laval	Ja	Ja	Ja	Ja
Astrazeneca	Ja	Ja	Ja	Ja
Atlas Copco	Ja	Ja	Ja	Ja
Boliden	Ja	Ja	Ja	Ja
Electrolux	Ja	Ja	Ja	Ja
Eniro	Ja	Ja	Ja	Ja
Ericsson	Ja	Ja	Ja	Ja
Hennes & Mauritz	Ja	Ja	Ja	Ja
Investor	Ja	Ja	Ja	Ja
Lundin Petroleum	Ja	Ja	Ja	Ja
Nokia Oyj	Ja	Ja	Ja	Ja
Nordea Bank	Ja	Ja	Ja	Ja
SCA	Ja	Ja	Ja	Ja
Scania	Ja	Ja	Ja	Ja
SEB	Ja	Ja	Ja	Ja
SKF	Ja	Ja	Ja	Ja
SSAB	Ja	Ja	Ja	Ja
Sandvik	Ja	Ja	Ja	Ja
Securitas	Ja	Ja	Ja	Ja
Skanska	Ja	Ja	Ja	Ja
Sv.Handelsbanken	Ja	Ja	Ja	Ja
Swedbank	Ja	Ja	Ja	Ja
Swedish Match	Ja	Ja	Ja	Ja
Tele 2	Ja	Ja	Ja	Ja
Teliasonera	Ja	Ja	Ja	Ja
Volvo	Ja	Ja	Ja	Ja
Vostok Gas SDB	Ja	Ja	Ja	Ja

2. Framgår det om företagen har bonusprogram? Har löner och andra ersättningar ökat från 2003 till 2006 till de anställda?

	2003	2004	2005	2006	Ökning av löner & andra ersättningar
ABB Ltd	Ja	Ja	Ja	Ja	Nej
Assa Abloy	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Alfa Laval	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Astrazeneca	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Atlas Copco	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Boliden	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Electrolux	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Eniro	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Ericsson	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Hennes & Mauritz	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Investor	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Lundin Petroleum	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Nokia Oyj	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Nordea Bank	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
SCA	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Scania	Ja	Ja	Ja	Ja	Variation
SEB	Ja	Ja	Ja	Ja	Variation
SKF	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
SSAB	Ja	Ja	Ja	Ja	Variation
Sandvik	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Securitas	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Skanska	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Sv.Handelsbanken	Ja	Ja	Ja	Ja	Variation
Swedbank	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Swedish Match	Ja	Ja	Ja	Ja	Nej, variation
Tele 2	Ja	Ja	Ja	Ja	Nej, variation
Teliasonera	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Volvo	Ja	Ja	Ja	Ja	Nej, variation
Vostok Gas SDB	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja



## 3. Har företagen bonustak? Om ja, har bonustaken höjts över åren?

	2003	2004	2005	2006	Höjning bonustak
ABB Ltd	Nej	Ja, 100 %	Ja, 100-150%	Ja, 100-150 %	Ja, 0- 50%
Assa Abloy	Nej	Ja, 66%	Ja, 75%	Ja, 75%	Ja, 11%
Alfa Laval	Ja, 30%	Ja, 25-50 %	Ja, 25-50%	Ja, 30-60%	Ja, 30-60
Astrazeneca	Ja, 100%	Ja, 100%	Ja, 180%	Ja, 180%	Ja, 80%
Atlas Copco	Ja, 70%	Ja, 90 %	Ja, 50%	Ja, 70%	Nej, variation
Boliden	Ja, 50%	Ja, 50%	Ja, 50%	Ja, 50%	oförändrad
Electrolux	Ja, 110%	Ja, 110%	Ja, 113,5%	Ja, 110%	Nej, variation
Eniro	Ja, 70%	Ja, 40%	Ja, 50%	Ja, 50%	Minskning 20%
Ericsson	Ja, 80%	Ja, 60%	Ja, 60%	Ja, 60%	Minskning 20%
Hennes & Mauritz	Nej	Nej	Nej	Nej	
Investor	Ja, 80%	Ja, 60%	Ja, 60%	Ja, 45%	Minskning, 35%
Lundin Petroleum	Nej	Nej	Nej	Nej	
Nokia Oyj	Nej	Nej	Nej	Ja, 100-125%	Ja, 125%
Nordea Bank	Ja, 35%	Ja, 35%	Ja, 35%	Ja, 50%	Ja, 15%
SCA	Ja, 50%	Ja, 50%	Ja, 50%	Ja, 60%	Ja, 10%
Scania	Ja, 67,%-150%	Ja, 75-150%	Ja, 75-150%	Ja, 30-75% & 45-150%	Nej, variation
SEB	Nej	Nej	Nej	Nej	
SKF	Ja, 60%	Ja, 60%	Ja, 60%	Ja, 80%	Ja, 20%
SSAB	Ja, 45%	Ja, 45%	Ja, 45%	Ja, 25-50%	Variation
Sandvik	Ja, 75%	Ja, 75%	Ja, 50-75%	Ja, 50-75%	Variation
Securitas	Ja, 150%	Ja, 50%	Ja, 100%	Ja, 100%	Minskning 50%
Skanska	Ja, 50%	Ja, 50%	Ja, 50%	Ja, 50%	Ingen förändring
Sv.Handelsbanken	Ja, 25%	Ja, 15%	Ja, 15%	Ja, 15%	Minskning 10%
Swedbank	Ja, 25%	Ja, 25%	Ja, 25%	Ja, 25%	Ingen förändring
Swedish Match	Ja, 50%	Ja, 35%	Ja, 35%	Ja, 35%	Minskning 15%
Tele 2	Nej	Nej	Nej	Nej	
Teliasonera	Ja, 50%	Ja, 50%	Nej	Nej	Minskning 50%
Volvo	Ja, 50%	Ja, 50%	Ja, 50%	Ja, 50%	Ingen förändring
Vostok Gas SDB	Nej	Nej	Nej	Nej	

## 4. Har företagen optionsprogram?

	2003	2004	2005	2006
ABB Ltd	Ja	Ja	Ja	Ja
Assa Abloy	Ja	Ja	Ja	Ja
Alfa Laval	Nej	Nej	Nej	Nej
Astrazeneca	Ja	Ja	Ja	Ja
Atlas Copco	Ja	Ja	Ja	Ja
Boliden	Ja	Ja	Ja	Ja (konvertibler och optioner)
Electrolux	Ja	Ja	Ja	Ja
Eniro	Ja	Inga utestående aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram.	Ja, Till ledning och anställda har de incitamentsprogram	Ja, aktierelaterat incitamentsprogram, ledning och nyckelpers.
Ericsson	Ja	Ja	Ja	Ja
Hennes & Mauritz	Nej	Nej	Nej	Nej
Investor	Ja	Ja	Ja	Ja
Lundin Petroleum	Ja, ett incitamentsprogram där optioner ställs ut till anställda. Ställs ut för en period om 3 år.	Ja, som 2003	Ja, exakt som tidigare	Ja, exakt som tidigare
Nokia Oyj	Ja	Ja	Ja	Ja
Nordea Bank	Ja	Ja	Ja	Ja
SCA	Ja	Ja	Ja	Ja
Scania	Nej	Nej	Nej	
SEB	Ja	Ja	Ja	Ja
SKF	Ja	Ja	Ja	Ja
SSAB	Ja	Ja	Ja	Ja
Sandvik	Ja	Ja	Ja	Ja
Securitas	Ja	Ja	Ja	Ja
Skanska	Ja, 2 st	Ja, två st	Ja	Ja
Sv.Handelsbanken A	Ja	Ja	Ja	Ja
Swedbank	Ja	Ja	Ja	Ja
Swedish Match	Ja	Ja	Ja	Ja
Tele 2 B	Ja	Ja	Ja	Ja
Teliasonera	Ja	Ja	Ja	Ja
Volvo	Ja	Ja	Ja	Ja
Vostok Gas SDB	Ja	Ja	Ja	Ja

## 5. Har företagen förmånsbaserade pensionsplaner?

	2003	2004	2005	2006
ABB Ltd	Ja	Ja	Ja	Ja
Assa Abloy	Nej	Nej	Ja	Ja
Alfa Laval	Ja	Ja	Ja	Ja
Astrazeneca	Ja	Ja	Ja	Ja
Atlas Copco	Ja	Ja	Ja	Ja
Boliden	Ja	Ja	Ja	Ja
Electrolux	Ja	Ja	Ja	Ja
Eniro	Ja	Ja	Ja, i sv. 1 fonderad och andra ofonderade	Ja
Ericsson	Ja, har beräknats enligt IAS 19	Ja, följer RR 29 innan tillämpades respektive lands rekommendationer.	Ja, & de har ökat	Ja, och den beräknas enligt Project unit credit method
Hennes & Mauritz	Ja	Ja	Ja	Ja, finns huvudsakligen i sv.
Investor	Ja	Ja	Ja	Ja
Lundin Petroleum	Nej	Nej	Ja koncernen har en förmånsbestämd plan.	Har 1 förmånsbestämd plan resten är avgiftsbestämd.
Nokia Oyj	Ja	Ja	Ja	Ja
Nordea Bank	Ja	Ja	Ja	Ja
SCA	Ja	Ja	Ja	Ja
Scania	Ja	Ja	Ja	Ja
SEB	Ja	Ja	Ja	Ja
SKF	Ja	Ja	Ja	Ja
SSAB	Ja	Ja	Ja	Ja
Sandvik	Ja	Ja	Ja	Ja
Securitas	Ja	Ja	Ja	Ja
Skanska	Ja, exakt som 04	Ja, exakt som 05	Ja	Ja
Sv.Handelsbanken	Ja	Ja	Ja	Ja
Swedbank	Nej	Ja	Ja	Ja
Swedish Match	Ja	Ja	Ja	Ja
Tele 2	Ja	Ja	Ja	Ja
Teliasonera	Ja	Ja	Ja	Ja
Volvo	Ja	Ja	Ja	Ja
Vostok Gas SDB	Ja	Ja	Ja	Ja

## 6. Görs redovisningen 2003 och 2004 i enlighet med ÅRL och RR 29?

	2003	2004	Notering
ABB Ltd	Ja	Ja	
Assa Abloy	Ja	Ja	
Alfa Laval	Ja	Ja	Använt IFRS sedan 2000
Astrazeneca	Nej	Nej	Använt IFRS 2 & 19 & UK GAAP
Atlas Copco	Nej	Ja	Tillämpar ÅRL
Boliden	Ja	Ja	Tillämpar RR 29 och ÅRL, 03 tillämpar de IAS 19 också
Electrolux	Nej	Ja	Tillämpar ÅRL, inget specifikt om ÅRL5
Eniro	Nej	Ja	Inte enligt RR 29 2003
Ericsson		Ja	04 MB har inte tillämpat RR 29 avseende pensioner
Hennes & Mauritz	Ja	Ja	
Investor	Enligt ÅRL	Enligt RR 29	
Lundin Petroleum	ÅRL & RR	Ja	det står inte något om RR 29 specifikt
Nokia Oyj	Nej	Nej	Redovisningen görs enligt finska och IAS standarder 2003. 2004 görs den enligt IFRS och IAS.
Nordea Bank	Ja	Ja	
SCA	Ja	Ja	RR 29 träder i kraft 2004 men använder den redan 2003. Använt sig av IAS 19 sedan 1999 i en del avseenden.
Scania	Nej	Ja	
SEB	Nej	Ja	
SKF	Ja	Ja	
SSAB	Nej	Ja	RR 29 börjar tillämpas 2004
Sandvik	Nej	Nej	Redan från 2003 tillämpat IAS 19
Securitas	Ja	Ja	
Skanska	Ja	Ja	
Sv.Handelsbanken	Ja	Ja	
Swedbank	Ja	Ja	
Swedish Match	Nej	Ja	Enligt RR 29
Tele 2	Ja	Ja	
Teliasonera	Ja	Ja	Enligt RR 29
Volvo	Ja	Ja	Enligt RR 29
Vostok Gas SDB	Nej	Nej	Enligt IFRS sedan 2002

## 7. Görs redovisningen för 2005 och 2006 i enlighet med IFRS 2 och IAS 19?

	2005	2006	Uppllysning
ABB Ltd	Ja	Ja	
Assa Abloy	Ja	Ja	IAS 19 stämmer inte helt
Alfa Laval	Ja	Ja	
Astrazeneca	Ja	Ja	
Atlas Copco	Nej	Ja	2005 – tillämpar IAS 19. 2006 - Förutom för pension
Boliden	Ja	Ja	
Electrolux	Ja	Ja	
Eniro	Ja	Ja	
Ericsson	Ja	Ja	05 undantagsregler att tillämpa IFRS 2. tillämpas ej för aktieinstrument. Innestående optionsprogram som tecknats tidigare än 7 nov 2002 följer ej IFRS2
Hennes & Mauritz	Ja	Ja	
Investor	Ja	Ja	
Lundin Petroleum	Ja, delvis	Ja, delvis	
Nokia Oyj	Ja	Ja	
Nordea Bank	Ja	Ja	
SCA	Ja	Ja, delvis	Inte för IFRS 2 gällande personaloptionsprogram
Scania	Ja	Ja	
SEB	Ja	Ja	
SKF	Ja	Ja	
SSAB	Ja	Ja	Står inget specifikt om IFRS 2
Sandvik	Ja	Ja	står inget specifikt om IFRS 2
Securitas	Nej	Nej	Ingen större skillnad från RR 29 men tillämpar inte IFRS 2
Skanska	Ja	Ja	05 & 06, mycket bra förklaring av IFRS 2 o IAS 19 hur aktierelaterade ersätt. Etc. redovisas...se not 1 i årsredovisningen, bra jämförelsetal etc.
Sv.Handelsbanken	Ja	Ja	Nämner inte IFRS 2 specifikt
Swedbank	Ja	Ja	
Swedish Match	Ja	Ja	
Tele 2	Ja	Ja	
Teliasonera	Ja	Delvis	Följer inte hela IFRS 19 2006
Volvo	Ja	Ja	
Vostok Gas SDB	Ja	Ja	

## 8. Avviker företaget från någon regel i den svenska koden för bolagsstyrning?

	2005	2006	Notering
ABB Ltd	Nej	Nej	
Assa Abloy	Ja, flera punkter	Ja, flera punkter	
Alfa Laval	Nej	Nej	
Astrazeneca	Nej	Nej	
Atlas Copco	Nej	Nej	Inte granskad av revisor
Boliden	Nej	Nej	
Electrolux	Ja	Ja	2005 - Beskrivning av intern kontroll avseende finansiell rapportering. 2006 - Sammansättning av bolagets ersättningsutskott
Eniro	Nej	Nej,	hade en motsvarighet ECCG (Eniro code of corporate governance) Dock krävdes mindre korrigeringar.
Ericsson	Nej	Nej	
Hennes & Mauritz B	Nej	Ja	Oberoende styrelse avvikelse,
Investor	Nej	Nej	Inte granskad av revisorerna
Lundin Petroleum	Nej	Ja	Avviker på två punkter
Nokia Oyj	Ja	Ja	Följer finska Koderna och inte svenska
Nordea Bank	Nej	Nej	
SCA	Nej	Nej	
Scania	Nej	Nej	
SEB	Nej	Nej	
SKF	Nej	Nej	
SSAB	Nej	Nej	
Sandvik	Ja	Nej	Tillämpar inte Koderna fullt ut 2005
Securitas	Ja	Ja	Avviker från flera punkter
Skanska	Ja	Nej	
Sv.Handelsbanken	Ja	Nej	2005 med en punkt
Swedbank	Nej	Nej	
Swedish Match	Nej	Endast en	”Utvärdering av styrelsens arbete”
Tele 2	Ja	Ja	Punkt 4.2.1 & 2.2.1
Teliasonera	Nej	Nej	Finns utförligt på hemsida
Volvo	Nej	Endast en	Punkt 4.2.1
Vostok Gas SDB	Ja	Ja	Finns i särskilt dokument & inte i årsredo. Använder inte koderna fullt ut 2005 & 2006, svårighet med Bermudas lagstiftning

## Appendix 1

En kort sammanfattning om respektive företag som är med i undersökningen:

### ABB Ltd

Abb Ltd har en lång historia men företaget fick sitt namn den 10 augusti 1987 då företagen Asea och BBC meddelade att en fusion skulle äga rum vid årsskiftet. Företag är ledande inom kraft och automationsteknik och har en omsättning på 473,322,558 euro.  
(<http://www.omxnordicexchange.com>)

### Assa Abloy

Sveriges ledande företag inom lås och säkerhetslösningar. Företaget grundades 1881 av en man vid namn August Stenman. Företaget har en omsättning på 153,698,032 euro.  
(<http://www.omxnordicexchange.com>)

### Alfa Laval

Alfa Laval är ett företag som tillverkar och säljer specialprodukter för att kunna transportera produkter som olja, läkemedel, kemikalier men även produkter som mat och drycker. De tillverkar flödesutrustning t.ex. pumpar och ventiler. De tillverkar även separatorer värmeväxlare, kylvärmeväxlare etc. Företaget har en omsättning på 162,637,557 euro.  
([www.alfalaval.se](http://www.alfalaval.se))

### Astrazeneca

Läkemedelsföretaget Astrazeneca, bolaget startades då två läkemedelsföretag 1999 beslöt sig för att gå samman. Dessa företag var Astra och Zeneca. Företagets framgång och trivseln bland de anställda har många gånger påpekats i media och under de senaste åren har företaget förvärvat en rad andra företag ex. Cambridge Antibody Technology, Arrow Therapeutics Ltd samt MedImmune, Inc etc. (<http://www.omxnordicexchange.com>)

### Atlas Copco

Företaget är indelat på tre områden, dessa är kompressorer och generatorer, gruv- och anläggningsutrustning samt industriteknik. (<http://www.omxnordicexchange.com>)

### Boliden

Boliden är ett gruv- och smältverksföretag. 1931 slogs Västerbottens Gruvaktiebolag och Skellefteå Gruvaktiebolag samman, tillsammans bildade de Boliden. Sedan starten 1931 har företaget fram till idag lyckats etablera sig runt om i världen, de har idag en omsättning på 171 965 763 euro. ([www.boliden.se](http://www.boliden.se))

### Electrolux

Företaget tillverkar hushållsprodukter och utomhusprodukter i form av dammsugare, tvättmaskiner, gräsklippare mm. ([www.dn.se/ekonomi](http://www.dn.se/ekonomi))

## Eniro

Är ett söktjänstföretag med en huvudmarknad i norden och Polen. I korthet kan man säga att Eniros affärsidé är att tillhandahålla relevant information för användare som söker platser, företag, personer och platser etc. (<http://www.omxnordicexchange.com>)

## Ericsson

Ett internationellt företag som tillverkar avancerade produkter för mobil och fast kommunikation till nätoperatörer. (<http://www.omxnordicexchange.com>)

## Hennes & Mauritz

Att erbjuda mode till bra kvalite och till bästa pris, det är affärsiden som hm grundar hela sin verksamhet på.företaget grundades 1947 och de har samarbete med 700 leverantörer runt om världen. ([www.dn.se/ekonomi](http://www.dn.se/ekonomi))

## Investor

Sveriges äldsta och största investmentbolag. Börsvärde cirka 62 miljarder och antalet aktier uppgår till cirka 455 500 000. Börsportföljens värde uppgick samma år till 88 miljarder kr., med företag som ABB Ltd, AstraZeneca PLC, Atlas Copco AB, AB Electrolux, Ericsson, Gambro AB, Scania AB, Saab AB, SEB och WM-Data AB.([www.ne.se](http://www.ne.se))

## Lundin Petroleum

Lundin Petroleum AB bildades 2001 som ett resultat av att Talisman Energy, ett kanadensiskt oljebolag, köpte Lundin Oil AB. Lundin petroleum's huvudsakliga syssla är olja och naturgas. Börsvärdet är på cirka 25 miljarder. ([www.ne.se](http://www.ne.se))

## Nokia Oyj

Företaget är specialiserat inom informationsteknologi och är en av de största leverantörerna av mobiltelefoner, men de bedriver även verksamhet inom andra områden, deras mobiltelefoner säljs i 130 länder. ([www.dn.se/ekonomi](http://www.dn.se/ekonomi))

## Nordea Bank

Företagets vision är att vara den ledande nordiska banken. Företaget har en balansslutning på 389 miljarder euro och ett börsvärde på 26 miljarder euro. Företaget erbjuder finansiella tjänster, rådgivning samt produkter och tjänster inom bank.De bedriver verksamhet i hela skandinavien (exklusive Island), Estland, Lettland, Litauen, Polen och ryssland. ([www.nordea.se](http://www.nordea.se))



## **SCA**

Konsumentvaru- och pappersföretag som utvecklar personliga hygienprodukter, tryckpapper, mjuk papper, förpackningar och sågade trävaror. Företaget bedriver verksamhet över hela Europa men deras huvudmarknad är Europa och Nordamerika. Nettoomsättningen 2007 var ungefär 106 miljarder kronor. ([www.sca.com/sv](http://www.sca.com/sv))

## **SCANIA**

Företaget tillverkar tunga lastbilar, industri- och marinmotorer samt bussar. Företaget bedriver verksamhet i hela världen och de har en omsättning på 491,224,167 och antalet aktier uppgår idag till 400,000,000. ([www.dn.se/ekonomi](http://www.dn.se/ekonomi))

## **SEB**

SEB är en nordeuropeisk finansiell koncern för företag och institutioner. Verksamheten omfattar främst banktjänster, men efter förvärv 1997 av försäkringskoncernen Trygg-Hansa bedrivs även en betydande livförsäkringsrörelse. SEB bedriver verksamhet i Norden, Tyskland, Baltikum, Polen, och Ukraina. (<http://www.ne.se>)

## **SKF**

SKF är en av världens ledande koncerner inom bl.a. rullningslager, tätningar, mekatronik och smörjsystem. SKF har produktion på drygt 80 platser världen över och är representerat i ca 150 länder. År 2006 var omsättningen cirka 51 miljarder och hade cirka 40 000 anställda världen över. ([www.ne.se](http://www.ne.se))

## **SSAB**

SSAB, svenskt stål AB är nordens ledande tillverkare av handelsstål, huvudprodukterna är tunnplåt. SSAB har varit statligt men i och med hel privatiseringen har företaget varit börsnoterat sedan 1989. ([www.ne.se](http://www.ne.se))

## **Sandvik**

Sandvik är världens ledande tillverkare inom området hårdmetallprodukter, företaget tillverkar också utrustning för bergbearbetning. (<http://www.ne.se>)

## **Securitas**

Securitas är världsledande koncern inom bevaknings-, larm- och värdehanteringsområdet. Genom nyetableringar och uppköp växte företaget och blev en stor koncern 1972. Genom alla dessa nyetableringar och uppköp blev Securitas Europas ledande bevakningsföretag. År 2005 var omsättningen ca 66 miljarder kronor och antalet anställda ca 206 000 stycken. ([www.ne.se](http://www.ne.se))

## **Skanska**

Företaget har hetat Skanska sedan 1984 och är ett multinationellt byggföretag som har sin verksamhet runt om i världen. ([www.skanska.se](http://www.skanska.se))

## Handelsbanken

Handelsbanken är en universalbank, det vill säga levererar tjänster inom hela bankområdet. Handelsbanken har en stark position på den svenska marknaden med 461 kontor. Under de senaste 15 år har banken etablerats i en rad andra länder så som Storbritannien och de övriga nordiska länderna. (<http://www.handelsbanken.se>)

## Swedbank

Swedbanks mål är att vara den ledande finansiella institution på de marknader de verkar i. Företaget har cirka 22 000 anställda och har en balansomsättning på cirka 1600 miljarder kronor (2007). Koncernen har verksamhet i Norden, de baltiska länderna och Ukraina. ([www.swedbank.se](http://www.swedbank.se))

## Swedish Match

Koncern som är inriktad på tobaksprodukter, tändstickor och engångständare. Swedish Match är noterad på Stockholmsbörsen sedan 1996 och ägs främst av svenska och utländska organisationer. ([www.ne.se](http://www.ne.se))

## Tele 2

Tele 2 är Europas ledande alternative telekomoperatör. Tele 2 erbjuder produkter och tjänster inom exempelvis fast och mobil telefoni, Internet och datanät. (<http://www.tele2.se/om-tele2.html>)

## TeliaSonera

Ett nordiskt företag efter en fusion med svenska Telia och finska Sonera. TeliaSonera är ett ledande telekommunikationsföretag i de baltiska länder och Norden. De erbjuder produkter och tjänster inom fast telenät, mobilnät, bredband och datakommunikation. ([www.ne.se](http://www.ne.se))

## Volvo

Volvokoncernen är en av världens ledande tillverkare av bland annat lastbilar, bussar och anläggningsmaskiner. Volvo har cirka 100 000 anställda med produktion i 25 länder och försäljning på mer än 185 marknader. (<http://www.volvo.com/group/sweden/sv-se>)

## Vostok Gas

Vostok Gas är ett ledande bolag som investerar i rysk gasindustri. Drygt 50 % av aktierna och rösterna kontrolleras av svenska och institutionella ägare och familjen Lundin äger cirka 30 % av aktierna. ([http://www.vostokgas.com/web/annual\\_swe.html](http://www.vostokgas.com/web/annual_swe.html))

Hej!

Vi är två studenter på Södertörns Högskola som skriver på vår kandidatuppsats i redovisning. Uppsatsen handlar om bonus och incitamentsprogram där vi försökt se på detta område ur ett redovisningsperspektiv. Vi är nu i slutskedet av vår uppsats och vi anser att vi behöver en ytterligare infallsvinkel från en revisor för att kunna få uppsatsen så bra som möjligt.

Med tiden i åtanke förstår vi att Ni har väldigt mycket att göra och därför har vi endast valt att ställa fyra frågor som dels besparar er tid och ger oss de nödvändiga svaren vi behöver.

Som tack för hjälpen kommer Ni att nämnas i uppsatsen om så önskas. Vi kan även skicka en sammanfattning alternativt hela uppsatsen vid förfrågan. Och vi tackar på förhand för din medverkan.

1. Upplever du att det varit en tydlig skillnad i redovisningen sedan införandet av IFRS?
2. Tror du att man kan förhindra nya skandaler med de nya reglerna och den svenska koden för bolagsstyrning? Om ja, i sådana fall hur då?
3. Vad tror du att företagen anser vara viktigast den svenska koden för bolagsstyrning eller IFRS/IAS standarderna?
4. Har viljan för att hitta kryphål och hitta redovisningsmetoder som gynnar den egna personen minskat i och med de nya reglerna?

Med vänliga hälsningar

Mina Mohammedzadeh  
Hamida Syeda