

Bonus

- Ju mer desto bättre?

Författare:
Linnea Zeijlon
Maria Morén
Handledare:
Åke Bertilsson

Abstract

Title: Bonus, the more the better?

Course: Assignment for a bachelor degree in economics

Advisor: Åke Bertilsson

Authors: Maria Morén, Linnéa Zeijlon

The economic climate that has been going on for the last years has more or less affected everyone. This has created a need to get more knowledge about how our banks work and also how peoples own personal financial situation looks like. When our banks over this last period have compensated their employees with even greater deals of money, reactions has gone to the roof. This discussion has made us interested in the subject, which led to the decision to write an essay about remunerations within banks.

The purpose of this essay is to investigate if our banks remunerations to their employees have any effect on their profit numbers. Does the size of the compensations vary with changes in the market? Do larger compensations contribute to a greater result?

The study will look at Sweden's four largest banks, Handelsbanken, SEB, Nordea and Swedbank. The bank's annual reports from the years 2003-2010 will be used to gather the data and the variables that will be used are; number of employees, net profit and total remunerations. The main idée was first to do the research on the years 2006 to 2010 but when that result came the analyze showed a non reliable result which the authors believed may come as a consequence of the economic situation. The authors came to the conclusion that an additional analysis had to be made, now over the years 2003 to 2007.

The final result of the study shows that there is a relation between the variables compensation per employee and result per employee.

Sammanfattning

Uppsattstitel: Bonus, ju mer desto bättre?

Ämne/kurs: Kandidatuppsats i företagsekonomi inriktning finansiering

Handledare: Åke Bertilsson

Författare: Maria Morén, Linnéa Zeijlon

De senaste årens hårda ekonomiska klimat har mer eller mindre påverkat alla, både företag och privatpersoner. Detta har skapat ett behov av att intressera sig mer för hur bankerna sköter sina affärer och även över hur ens egen ekonomi ser ut. När bankerna även släpper nyheter om att de ska betala ut miljontals kronor i bonus till anställda och ledning, fick reaktionerna inte ett slut. Denna diskussion har fått oss intresserade av detta ämne, vilket ledde till beslutet att skriva uppsatsen om just ersättningar inom banksektorn.

Syftet med denna uppsats är att utreda om bankernas ersättningar till deras anställda påverkar resultatet. Varierar storleken på ersättningar vid specifika förändringar på marknaden? Bidrar högre ersättningar till ett högre resultat?

I arbetet kommer de fyra storbankerna i Sverige; Swedbank, SEB, Handelsbanken och Nordea att undersökas. Bankernas årsredovisningar från åren 2003-2010 används för att insamla data och variablerna som används är antal anställda, nettoresultatet och totala ersättningar. Tanken var först att göra en undersökning på åren 2006-2010 men då denna analys visade på ett icke tillförlitligt resultat, kom författarna fram till att en ytterligare undersökning skulle utföras, då för åren 2003-2007.

Det slutliga resultatet visar på att det finns ett samband mellan variablerna ersättning per anställd och resultatet per anställd.

Innehållsförteckning

Abstract	1
Sammanfattning	3
Innehållsförteckning	4
1. Inledning.....	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Finanskrisen under 2000-talet	1
1.3 Problemformulering.....	2
1.4 Frågeställning	2
1.5 Syfte.....	2
1.6 Avgränsningar	2
1.7 Definitioner.....	3
2. Metod	4
2.1 Deduktiv och induktiv ansats	4
2.2 Validitet	4
2.3 Reliabilitet	5
2.4 Kvalitativ och kvantitativ metod	5
2.5 Urvalet	5
2.6 Arbetsprocess.....	6
2.7 Val av metod.....	7
2.8 Metodkritik	7
2.9 Källkritik.....	8
3. Hypotes.....	8
3.1 Arbetshypotes:	8
3.2 Val av hypotes	8
4. Teori	9
4.1 Principal agent teorin.....	9
4.2 Stewardship teorin	9
5. Empiri.....	9
5.1 Kultur och ersättningsvärderingar	9
5.2 Data.....	12

5.3 Resultat	14
6. Analys.....	15
6.1 Analys av resultatet	15
6.2 Diskussion	17
7. Undersökning åren 2003-2007	18
7.1 Data.....	18
7.2 Resultat	20
8. Analys åren 2003-2007	21
8.1 Gemensam analys	22
8.2 Slutdiskussion.....	23
9. Slutsats	24
10. Förslag till fortsatt forskning.....	24
12. Källförteckning.....	25
12.1 Litteratur	25
12.2 Webbsidor	25
12.3 Övrigt.....	27
13. Bilagor	27
13. 1 Bilaga 1: SPSS analys 2006-2010	27
13.2 Bilaga 2: SPSS analys 2003-2007.....	31

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Sverige växer och etablerar sig mer på den internationella marknaden för var dag som går. I och med detta kan även synen på löner och ersättningar förändras då alla länder har olika rutiner för hur de ser på och hur de sätter löner och ersättningar. När de svenska bankerna alltmer agerar på den internationella marknaden kommer de i större grad behöva anpassa sig till de rutiner och synsätt som finns utomlands.

Debatten kring ersättningar och bonusar som pågått senaste decenniet har inte undgått många. Företagsledningar och övrig personal i både privata och statliga företag och organisationer har förutom att få höga löner utbetalda även fått stora rörliga lönedelar¹. Det är den rörliga lönedelen som skapat störst rubriker, då det ifrågasatts om den har någon positiv effekt på anställda och ledare inom företagen. Kritik har även riktats mot bankernas höga ersättningsnivåer, speciellt eftersom det ekonomiska läget de senaste åren har varit ansträngt².

1.2 Finanskrisen under 2000-talet

Under de senaste åren har diskussionen eskalerat då den ekonomiska krisen i stor grad påverkat både bankernas och gemene mans syn på företagsstyrning och deras ersättningssystem.

När staten under dessa år även har fått gå in och hjälpa bankerna med kapital har kritiken och intresset ökat lavinartat speciellt från staten^{3,4}. För att reglera en del av dessa utbetalningar har staten, från och med den första januari 2010, infört en ny lag som reglerar nivån på ersättningar till anställda i företag som står under Finansinspektionens tillsyn⁵.

Det finns de som ser fördelarna med den här typen av ersättningssystem och de hävdar att det krävs en morot för att få rätt person på rätt plats och att behålla de som innehar rätt kunskap⁶. De kritiker som inte ser fördelarna med detta system, hävdar att en större summa pengar inte skulle få dem att utföra ett bättre arbete. De hävdar även att det inte

¹ <http://www.sydsvenskan.se/ekonomi/article619055/Bankbonusar-okar-trots-krisen.html>

² http://www.e24.se/business/bank-och-finans/staten-markerar-mot-bonus-i-nordea_2696673.e24

³ <http://www.dn.se/debatt/vi-stoppar-chefsbonusar-i-statens-alla-foretag>

⁴ <http://www.dn.se/ekonomi/nytt-bonusregn-over-bankerna>

⁵ Sveriges Rikes Lag (FFFS 2009:6)

⁶ <http://www.chef.se/dynamisk/index.php/index/artikel/goer-chefer-baettere-resultat-om-de-far-bonus>

finns några entydiga bevis på att det faktiskt ger den önskade effekten⁷. Vilka som har rätt kan vara svårt att bedöma, men i detta arbete är planen att göra ett försök till just det. En analys av ersättnings effekt på resultatet kommer möjligtvis ge oss ett svar.

1.3 Problemformulering

- Finns det fog för den kritik som riktas mot Sveriges fyra storbanker, Nordea, Swedbank, SEB, Handelsbanken?
- Kan det vara så att det skiljer sig bankerna sinsemellan när det gäller storleken på ersättningar?
- Bidrar höga ersättningar till ett högre resultat eller har de inget samband?
- Kan finanskrisen ha haft någon påverkan på relationen mellan ersättningar och resultat?

1.4 Frågeställning

Finns det ett matematiskt samband mellan ersättningar till anställda och företagets resultat?

1.5 Syfte

Syftet med denna uppsats är att ge en bild av om huruvida storleken på ersättningar har någon effekt på ett företags resultat. Med denna uppsats ska det bedömas om det finns något matematiskt samband mellan de fyra storbankernas ersättningar till anställda och deras redovisade resultat.

1.6 Avgränsningar

Analysen begränsas till de fyra största bankerna i Sverige: Swedbank, SEB och Nordea och Handelsbanken⁸. Av ca 117 stycken banker i Sverige (2009) är dessa de fyra största och kallas även storbanker⁹. Dessa banker är valda då författarna anser att de väl representerar den svenska bankbranschen. Genom att använda dessa banker kan uppsatsen uppnå hög reliabilitet. År 2006 till år 2010 valdes som undersökningsår.

⁷ <http://www.chef.se/dynamisk/index.php/index/artikel/goer-chefer-baettere-resultat-om-de-far-bonus>

⁸ [http://www.swediHandelsbankenankers.se/web/bf.nsf/\\$all/03C87A40933FEB85C12576180046A87C](http://www.swediHandelsbankenankers.se/web/bf.nsf/$all/03C87A40933FEB85C12576180046A87C)

⁹ [http://www.swediHandelsbankenankers.se/web/bfmm.nsf/lupGraphics/Broschyren%20mars%202010.pdf/\\$file/Broschyren%20mars%202010.pdf](http://www.swediHandelsbankenankers.se/web/bfmm.nsf/lupGraphics/Broschyren%20mars%202010.pdf/$file/Broschyren%20mars%202010.pdf)

Anledningen till detta är att dessa år står för kraftiga konjunktursvängningar, både bra och sämre år, mycket i och med den finansiella krisen¹⁰. Vilket ger en intressant analys av hur krisen påverkat variablerna. Efter vidare funderingar senare under arbetets gång kom författarna fram till att en ytterligare undersökning, på åren 2003-2007, skulle genomföras. De variabler som analyseras är bankernas nettoresultat, antal anställda och totala ersättningar. Variabeln antal anställda tas med för att få ett jämförbart resultat med hänsyn taget till storleken på samtliga banker. Totala ersättningar inkluderar fast lön såsom all övrig rörlig kompensation och detta valdes på grund av att de fyra bankerna redovisar sina ersättningar på ett mycket varierat sätt. Pensionen kommer inte att inkluderas. Det finns även fler variabler man kan se till såsom varje företags börsvärde, men i detta fall har nettoresultatet valts då författarna anser att den representerar företagets reella situation bättre.

1.7 Definitioner

Rörliga lönedelar = Lön som inte är fastlagd utan som oftast baseras på prestation eller resultat.

Totala ersättningar = Rörlig lönedelar, fast lön, aktierelaterad ersättning och all annan bonusutbetalning samt sociala avgifter.

Determinationskoefficient = Förklaringsgrad, så mycket av variationen i den beroende variabeln som kan förklaras av den oberoende¹¹.

Korrelation = Term för statistiskt beroende, samvariation, mellan två värden¹².

Enheter = De som undersöks. I uppsatsen syftas det på de fyra undersökta bankerna¹³.

Incitamentsprogram = Används för att stimulera, belöna och motivera personal. De brukar främst vara riktade mot högt uppsatta personer och ledning. De vanligaste programmen består av personaloptioner, aktier eller annan rörlig kompensation¹⁴

Variabel = Vad som undersöks¹⁵

¹⁰<http://www.konj.se/download/18.70c52033121865b13988000104845/Den+finansiella+krisen+%E2%80%93+utveckling+under+2008.pdf>

¹¹ SPSS steg för steg Sid.126 & 132

¹² www.ne.se/korrelation

¹³ Introduktion till samhällsvetenskaplig metod Sid.131

¹⁴ <http://www.skatteverket.se/foretagorganisationer/forarbetsgivare/incitamentsprogram.4.5947400c11f47f7f9dd80002901.html?posid=2&sv.search.query.allwords=incitamentsprogram>

Sekundärdata = Andrahands information. Data som redan tidigare tagits fram och analyserats av andra än författare¹⁶

Riktningkoefficient = Denna anger lutningen på regressionslinjen.

Vinstmaximering = Strävan efter högsta möjliga vinst

Decentraliserat = Fördelning, spridning av verksamheter eller av inflytande och ansvar.

Räntabilitet = lönsamhet, mått på visst kapitals effektivitet. Avkastning på investerat kapital¹⁷.

2. Metod

2.1 Deduktiv och induktiv ansats

Vid en deduktiv ansats så går man från det generella till det konkreta. Utgångspunkten är att gå från teorier och ser sedan om empirin bekräftar teorin eller inte. Vid en induktiv ansats går från empiri till teori, det börjar med insamling av data som sedan ska ge en bild av ett mönster som kan skapa teorier eller generella begrepp¹⁸. I detta fall används en deduktiv ansats, då syftet är att med hjälp av data bekräfta eller förkasta vår hypotes.

2.2 Validitet

Validitet syftar på hur väl man mäter det man vill mäta. Det finns tre typer av validitet, begreppsvaliditet, intern validitet och yttre validitet¹⁹.

Begrepps validitet står för om det generella fenomen som analyseras är överförbart till konkret data. Intern validitet står för om resultatet är tillförlitligt. Yttre validitet anger hur väl resultatet överrensstämmer med andra situationer och sammanhang²⁰. Under arbetets gång kommer stor hänsyn att tas för att ge så hög validitet i denna uppsats som möjligt. Vid insamling och analys av data är det viktigt att se till att de siffror som används kan ge en rättvis bild av det som ska analyseras, så att analysen blir så trovärdig som möjligt. Målet med de data som utgör resultatet i detta fall är att de ska ge hög validitet.

¹⁵ Introduktion till samhällsvetenskaplig metod Sid.131

¹⁶ www.ne.se/sok/sekundar?type=NE

¹⁷ (<http://www.ne.se/sok/r%C3%A4ntabilitet?type=NE>) (<http://www.e-economic.se/bokforingsprogram/ordlista/rantabilitet>)

¹⁸ Introduktion till samhällsvetenskaplig metod Sid.35

¹⁹ Introduktion till samhällsvetenskaplig metod Sid.47

²⁰ Psykologiguident

2.3 Reliabilitet

Reliabilitet har med tillförlitlighet att göra. I detta innefattas att siffror och information är framtagna utan partiskhet, om resultatet påverkas av tid så att det inte är tillförlitligt vid andra tillfällen och om arbetet är sammanhängande och konsekvent²¹. Validitet innebär att man undviker systematiska mätfel medan reliabilitet istället innebär att man undviker slumpmässiga mätfel²².

Då beräkningarna sker i ett dataprogram SPSS sänks risken för slumpmässiga mätfel, detta ökar därför reliabiliteten. Dock kan dessa mätfel ändå uppkomma, men under arbetets gång sker flertalet kontrollräkningar för att minska risken för detta. Målsättningen är att få så hög reliabilitet som möjligt i detta arbete.

2.4 Kvalitativ och kvantitativ metod

Vid ett uppsatsarbete som detta kan man använda sig av kvalitativa eller kvantitativa metoder i syfte att insamla information och fakta. Kvalitativ data insamling består ofta av data i form av intervjuer eller egna observationer, dessa kallas även för mjuk data. I denna uppsats kommer den kvantitativa metoden att stå för merparten av datainsamlingen. Användandet av den kvalitativa metoden används i form av tidningsartiklar och VD brev²³. Detta är gjort för att skapa en större förståelse för respektive banks vision och kultur. Även för att underlätta vid analysen av resultatet. Då en del av bankernas kultur och vision kan ge förklaringar till varför det finns variationer i ersättningssystemen. Vid kvantitativ metod består data till stor del av insamlade siffror, så kallad hård data²⁴. I detta fall i form av årsredovisningar från respektive bank och vid analysen av Nordeas årsredovisningar även genomsnittlig valutakurs för euron. All data som används i detta arbete är sekundärdata.

2.5 Urvalet

Ett strategiskt urval av enheter har gjorts, detta för att dessa fyra banker bäst representerar den svenska marknaden. Genom detta och även ett kritiskt granskande av den insamlade datan kommer ett tillfredställande resultat att redovisas. Insamling av data tas från Swedbank, SEB, Nordeas och Handelsbankens årsredovisningar åren 2006-2010. Vidare har data även tagits från åren 2003 till 2007 för den andra delen av analysen. De variabler som testas består av antal anställda i medeltal, nettoresultat och summan av ersättningar från vardera bank.

²¹ Introduktion till samhällsvetenskaplig metod Sid.28

²² <http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=746069&fileId=1053987>

²³ Introduktion till samhällsvetenskaplig metod Sid.67-76

²⁴ Introduktion till samhällsvetenskaplig metod Sid.67-76

2.6 Arbetsprocess

Datan från alla fyra bankerna skall sammanställas för att sedan beräknas i en linjär regressionsanalys, beräkningarna sker med hjälp av dataprogrammet SPSS. Detta görs för att se om det finns något samband mellan mängden ersättning i förhållande till antalet anställda och nettoresultatet i förhållande till antalet anställda.

Ur programmet SPSS får man fram en analys på den hårda datan²⁵. De mått som nu valts att analysera är;

- *R* som står för korrelationskoefficienten vilken visar på hur mycket den oberoende och den beroende variabeln korrelerar, dvs. hur stort samband det finns.
- *R Square* är determinationskoefficienten, även kallat förklaringsvärdet, vilket visar hur mycket av variationen i den beroende variabeln som kan förklaras av den oberoende²⁶.
- *B* värdet är riktningskoefficienten, och visar huruvida ersättningen (den oberoende variabeln) har en negativ eller positiv påverkan på resultatet (beroende variabel). *B*-värdet visar även hur stor denna påverkan är.
- *T*-värdet är det värde man jämför mot det kritiska värde man fått ut ur *t*-fördelningstabellen. Det är detta värde som avgör om H_0 förkastas eller ej.
- Signifikansvärdet visar sannolikheten att man felaktigt förkastat nollhypotesen, sannolikheten att få ett resultat som hamnar utanför den kritiska gränsen trots att nollhypotesen är sann.

Signifikansnivå på fem procent används, det vill säga en säkerhetsnivå på 95 %. Det betyder att uppsatsen kan godkänna en osäkerhet på max fem procent men inte mer. Hypotestestet blir dubbelsidigt, då H_1 kan betyda att det finns ett positivt eller negativt samband. Vidare syns även det finns ett samband mellan valda variabler eller att det inte finns något samband. Svaret på om hypotesen ska förkastas eller accepteras syns när det framtagna *t*-värdet sätts in i en *T*-fördelning. Det kritiska värdet blir, vid dubbelsidigt test med signifikansnivån 5 procent, 2,776²⁷. Konfidensintervallet ligger därmed emellan -

²⁵ Bilaga nr 4 och 5

²⁶ En introducerande guide till SPSS Sid 126

²⁷ Bilaga nr 3

2,776 och 2,776. Antal frihetsgrader sätts till fyra, beräknat efter antal observationer (fem) minus en.

Nollhypotesen accepteras om det t-värde som framkommer vid den linjära regressionen överstiger -2,776 eller understiger 2,776²⁸.

Nollhypotesen förkastas om det beräknade t-värdet understiger -2,776 eller överstiger 2,776²⁹.

Det finns två typer av fel som kan uppkomma vid en analys som denna. Dessa kallas för typ I och typ II fel. Typ I fel uppkommer vid det fall att nollhypotesen förkastas trots att den är sann medan typ två fel uppstår när H_0 accepteras trots att den är falsk³⁰.

De siffror som läggs in i programmet SPSS justeras en del före den linjära regressionsberäkningen. Nordeas nettoresultat anges i euro, för att kunna presentera ett jämförbart resultat måste därför detta räknas om till svenska kronor. Valet har blivit att beräkna Nordeas nettoresultat med en genomsnittlig eurokurs för varje år³¹. Även avrundningar, enligt matematiska regler, sker då alla siffror anges i tusental. Ersättningen och nettoresultatet för varje bank och år divideras med antal anställda respektive år³². Resultat per anställd är den beroende variabeln och ersättning per anställd den oberoende.

2.7 Val av metod

Den kvantitativa metoden används här av den anledningen att den ger ett pålitligt resultat till vår frågeställning. Valet att göra en matematisk beräkning i form av en linjär regression gjordes på grund av att resultatet blir tydligare, lättare att analysera och presentera.

2.8 Metodkritik

Då variablerna mäter det som ska mätas, bidrar detta till högre validitet. Dock hade uppsatsen kunnat bidra med en klarare bild av hur resultatet påverkas om det hade tagits med fler oberoende variabler. Författarna anser sig ha varit opartiska vid framtagandet av den data som använts. Man har tittat på samma data i samtliga bankers årsredovisningar. Kvalitativ data i form av intervjuer hade varit intressant att ta med då detta kan ha gett studien mer djup.

²⁸ Statistical Techniques in Business and Economics Sid 332-334

²⁹ Statistical Techniques in Business and Economics Sid 332-334

³⁰ Statistical Techniques in Business and Economics Sid 330

³¹ <http://www.riksbank.se/templates/stat.aspx?id=16749>

³² Bilaga nr 4 och 5

Att den fasta lönen är med i beräkningen av totala ersättningar kan medverka till en viss snedvridning då de teorier och ansatser som använts mest riktar sig mot den rörliga ersättningen. Dock har den varit nödvändig att ta med eftersom bankerna i sina årsredovisningar inte redovisar på ett jämförbart sätt vid uppdelning av fast och rörlig ersättning. Författarna anser att fördelarna med att ha jämförbara siffror överväger nackdelen att ha med den fasta lönen med i beräkningen.

När det gäller ersättningar så baseras de ibland på föregående års resultat. Detta kan ha bidragit till att tillförlitligheten sänks då en del av ersättningen grundar sig på tidigare års siffror. Dock valde författarna att göra på detta viset då den fasta lönen och även en del av den rörliga inte baseras på föregående års resultat utan är bestående över tid. Dessutom ger inte möjlighet till särskiljning mellan rörliga och fasta ersättningar.

För en högre validitet hade det kanske krävts att utvidga avgränsningen till fler år vilket möjligtvis hade lett till att en ytterligare undersökning ej krävts.

2.9 Källkritik

Kritik riktas mot källorna i form av årsredovisningar då de förändras genom åren som undersökts och även syns skillnader bankerna emellan.

3. Hypotes

3.1 Arbetshypotes:

- Författarna tror inte att det finns något starkt samband mellan bankernas resultat och mängden ersättning.

3.2 Val av hypotes

Nollhypotesen är att det inte finns något samband mellan ersättningar och resultatet och antar man alternativhypotesen menar man på att det finns ett samband.

$$H_0: B=0$$

$$H_1: B \neq 0$$

Anledningen till hypotesvalet, inget samband, är att det under de fem år som analyseras kan det ha varit många fler variabler som spelat in. Det skulle därför vara intressant att se hur starkt just detta samband är. Tanken är att den senaste finanskrisen kan ha haft en stor påverkan på både antal personal, ersättningar och resultatet. Vidare kan detta medfört att ersättningarnas påverkan på resultatet, under dessa undersökta år, inte vart så stort.

4. Teori

4.1 Principal agent teorin

Teorin studerar den interna miljön i företag och specifikt relationen mellan uppdragsgivare och uppdragstagare, s.k. principal och agent. Det kan gälla t.ex. aktieägare/ledning, styrelse/VD eller VD/medarbetare. Både principalen och agenten anses vara individer som strävar efter vinstmaximering. Enligt teorin uppstår det ett kontrakt mellan dessa. Kontraktet löper mellan parterna och däri hanteras de uppgifter principalen vill ha utfört av agenten och även vilken ersättning agenter erhåller. Agentens beteende och agerande övervakas noga av principalen, då agenten endast annars agerar i syftet att gagna sig själv. För att kunna motivera individen ges därför ekonomiska incitament, bonussystem kallade incitamentsprogram. Styrningsproblem och andra konflikter kan uppstå enligt teorin just pga. att individerna endast ser till sig själva och arbetar inte för ett gemensamt mål. Dessa eventuella intressekonflikter kan bidra till s.k. agentproblem och agentkostnader³³.

4.2 Stewardship teorin

Medans yttre belöningar motiverar i agentteorin är det motsatsen som beskrivs i denna teori. I Stewardship teorin är individerna plikttrogna sina ledare och sitt företag och bägge individerna strävar efter att arbeta mot ett gemensamt mål. Här sätter agenten eller stewarden sin principals intressen framför sina egna. Här finns inga mätbara ersättningar utan stewarden tillfredställs genom att utvecklas och gagna företaget som helhet och vara en del av kollektivet. Förtroende parterna emellan och trofasthet från stewardens sida präglar denna teori och finns då inte samma behov av övervakning som i Principal-agent teorin³⁴.

5. Empiri

5.1 Kultur och ersättningsvärderingar

Swedbanks vision är att ”vara den ledande finansiella institutionen på sina hemmamarknader”³⁵. De vill kunna erbjuda den högsta tillfredställelsen, ha den bästa

³³ Corporate Finance Sid 25-26

³⁴ www.ida.liu.se/~HIIC79/OHfo2VV.pdf

³⁵ Swedbank Årsredovisning 2008 Sid 2

lönsamheten och vara den mest attraktiva arbetsgivaren³⁶. Swedbank ser sin ersättningspolicy som en väg att sporra medarbetare och att bidra till ett bättre resultat. Banken har ett resultatandelssystem vid namn Kopparmyntet som omfattar bankens anställda i Sverige. Förutom fast grundlön erbjuder de även STI-program vilket är ett kortsiktigt resultatbaserat incitamentsprogram och LTI-program vilka löper på lång sikt. Sedan år 2010 har banken dock infört ett nytt prestations- och aktiebaserat ersättningsprogram som ersätter de gamla programmen. Dessa förändringar har sitt ursprung i finanskrisen och det nya regelverk som gäller för bonusar och ersättningar³⁷.

SEBs vision är *”att vara den mest betrodda partnern för kunder med ambitioner”*³⁸. Marcus Wallenberg, styrelsens ordförande, anser att *”Ett målbaserat ersättningssystem är vitalt. Från styrelsens sida är vi övertygade om att en kombination av fasta och rörliga ersättningar är det bästa styrmedlet för att skapa långsiktigt värde för kunder och aktieägare. Vår erfarenhet är att målbaserade rörliga lönesystem är en viktig kraft i ett företag därför att de påverkar beteenden som främjar en sund riskhantering och goda prestationer. Rörliga lönedelar bidrar till att hålla nere kostnaderna och skapar samtidigt en följsamhet mot resultatet”*³⁹.

Banken vill med sin ersättningspolicy uppmuntra sina medarbetare att leverera goda prestationer och samtidigt behålla ett balanserat risktagande. SEB anser att en sund ersättningspolicy lockar till sig och motiverar personal vilket bidrar till ett bättre resultat. Förutom fast lön erbjuder banken en rörlig lön bestående av kortfristig kontantersättning och långfristig aktiebaserad ersättning. Ett aktiesparprogram för alla medarbetare, ett s.k. ”performance share” program för ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner samt ett aktiematchningsprogram för ett fåtal särskilt utvalda nyckelpersoner är olika ersättningar som finns i banken.

Nordea har en vision att genom sin tillväxtstrategi kunna skapa positiva kundmöten i och med det långsiktigt värde. De vill vara den bästa banken på sina marknader och deras mål är att öka sina marknadsandelar i Norden samt att ha de nöjdaste kunderna. Nordea motiverar sin ersättningspolicy med att *”den stärker Nordeas möjligheter att locka till*

³⁶ Swedbank Årsredovisning 2008 Sid 6

³⁷ Swedbank Årsredovisning 2010 Sid 46

³⁸ SEB Årsredovisning 2010 Sid 4

³⁹ SEB Årsredovisning 2009 Sid 2

sig, utveckla och behålla motiverade, kompetenta och resultatorienterade medarbetare”⁴⁰. De säger sig ge ”konkurrenskraftiga ersättningar men utan att vara marknadsledande”⁴¹. Bonusarna storlek minskas vid sämre resultat för koncernen. Förutom fast lön har Nordea ett vinstandelsprogram för alla anställda, prestationsbaserade rörliga lönedelar till utvalda chefer och specialister vilka kan ligga på max 25 % respektive 50 % av årslönen, bonusprogram till utvalda medarbetare även dessa efter prestation både avdelningsvis och individuellt samt aktiebaserade långsiktiga incitamentsprogram till ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner som anses vara ”av väsentlig betydelse för koncernens framtida utveckling”⁴²

Handelsbanken jobbar efter ett starkt decentraliserat arbetssätt där de lokala kontoren längst ut i organisationen själva tar de flesta besluten för kunderna. Deras mål är att ha högre lönsamhet än genomsnittet för jämförbara banker på hemmamarknaderna. Detta är också en förutsättning för bankens vinstandelsystem, *oktogonen*. För att en avsättning ska ske till oktogonen måste banken ha högre räntabilitet på eget kapital än ett snitt av var jämförbara börsnoterade nordiska och brittiska banker har. De anställda måste därför göra en bättre arbetsinsats än vad som är normalt för branschen i övrigt för att utdelning och avsättning ska ske. Oktogonen omfattar alla anställda oavsett befattning och pengarna som förvaltas av oktogonstiftelsen tills en anställd är sextio år, då man tidigast kan plocka sin andel. Oktogonstiftelsen förvaltar pengarna genom att placera dem i handelsbanksaktier, stiftelsen är också bankens största aktieägare vilket också är huvudtanken. I Handelsbanken förekommer annan rörlig ersättning i princip endast i enstaka fall inom avdelningen Capital Markets och inte till någon i ledningen eller VD. Banken anser att ”ett långsiktigt förtroende svårligen kan kombineras med kortsiktiga belöningar”⁴³ och erbjuder därför inga övriga bonusar eller rörliga lönedelar.

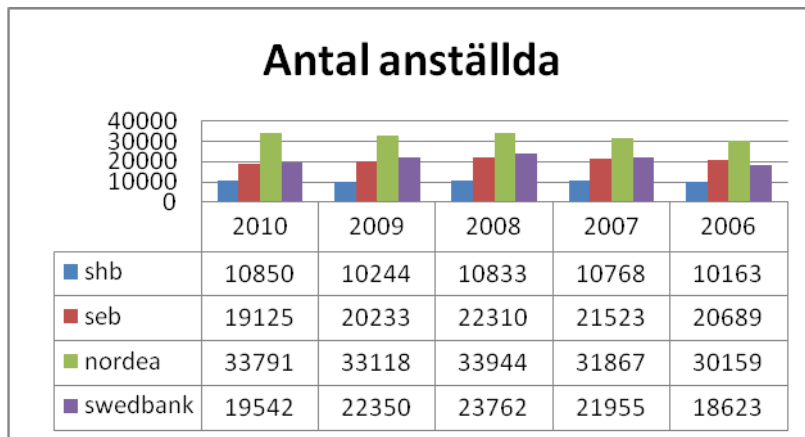
⁴⁰ Nordea Årsredovisning 2010 Sid 77

⁴¹ Nordea Årsredovisning 2010 Sid 77

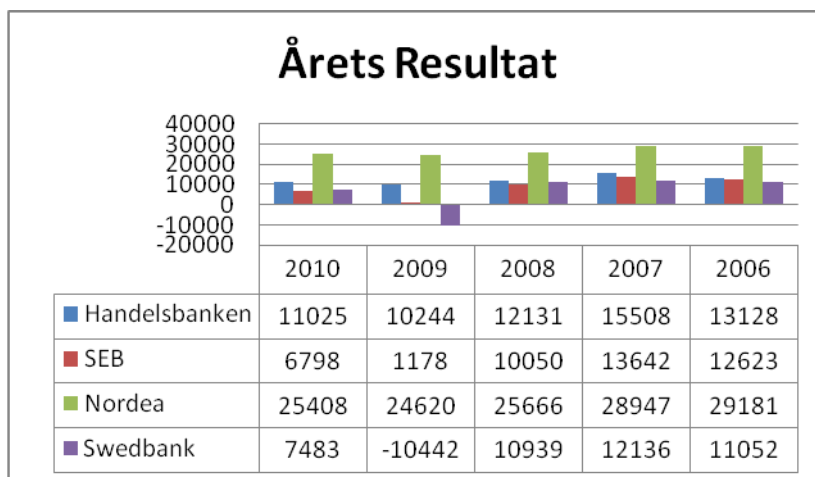
⁴² Nordea Årsredovisning 2010 Sid 80

⁴³ Handelsbanken Årsredovisning 2008 Sid 133

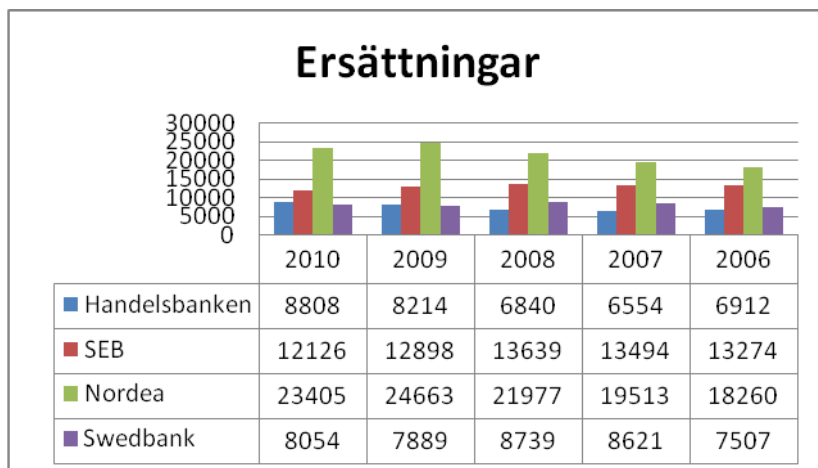
5.2 Data



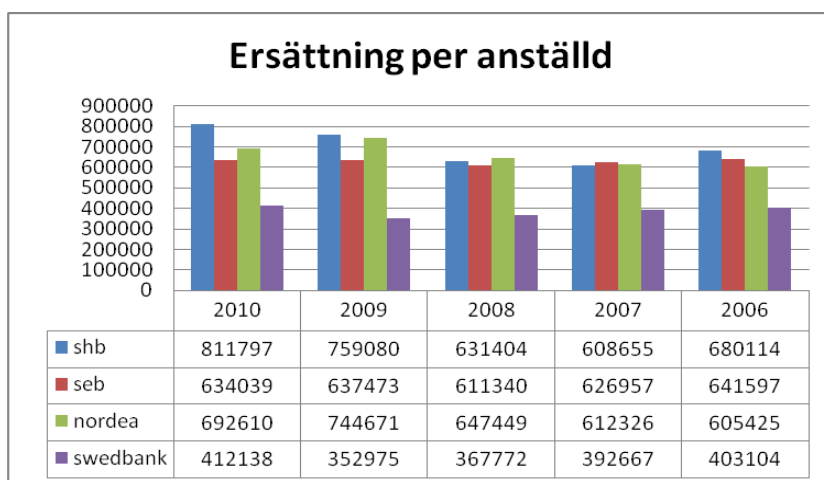
Figur 1: Antal anställda 2006-2010 (mkr)



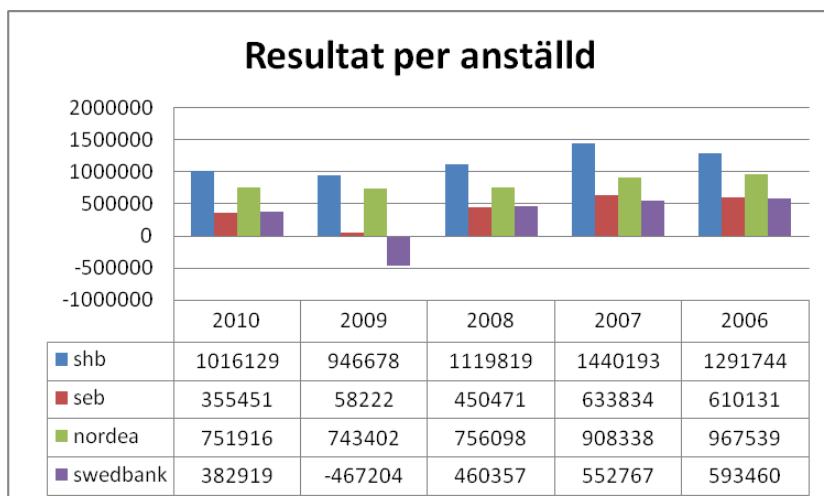
Figur 2: Årets resultat 2006-2010 (mkr)



Figur 3: Totala ersättningar 2006-2010 (mkr)



Figur 4: Ersättning per anställd 2006-2010 (mkr)



Figur 5: Resultat per anställd 2006-2010 (mkr)

5.3 Resultat

Swedbank

Korrelation	72,10%
R²	52 %
B	12,81
t	1,802
Signifikans	0,169

Figur 7: Swedbank

Korrelation	17,90%
R²	3,20 %
B	-3,514
t	-0,315
Signifikans	0,774

Figur 8: SEB

Nordea

Korrelation	82,40%
R²	67,80%
B	-1,48
t	-2,516
Signifikans	0.086

Figur 9: Nordea

Handelsbanken

Korrelation	78 %
R²	60,80%
B	-1,84
T	-2,159
Signifikans	0,12

Figur 10: Handelsbanken

6. Analys

6.1 Analys av resultatet

Swedbanks determinationskoefficient blev 52 % och korrelationskoefficienten blev 72,1%. Banken var den enda att få positiva B och T värden, vilket visar på att ersättning per anställd i detta fall påverkar resultat per anställd positivt. Signifikansen visar dock att resultatet inte ligger inom de fem procent som det bör för att vara statistiskt signifikant⁴⁴. Swedbanks t-värde hamnar innanför konfidensintervallet i normalfördelningskurvan⁴⁵. Enligt Swedbanks årsredovisning så skall ersättningarna bättre följa resultatet efter de nya riktlinjerna från finansinspektionen⁴⁶. Dock syns förändringarna av detta först vid nästa årsredovisning. Vid analys av totala ersättningar och resultatet ser man att bankens utbetalningar av ersättning inte följer resultatet under år 2008⁴⁷. Det är bara under 2008 som detta är fallet, i övrigt följer resultat och ersättningarna varandra. Då Swedbank har sin ersättningspolicy i syfte att få medarbetarna att i större grad bidra till ett bättre resultat, verkar deras incitamentsprogram och ersättningar ha fått önskad effekt.

SEBs analys visar att förklaringsvärdet ligger på 3,2 %, tillika mycket lågt. Detta är den lägsta determinationskoefficienten bland bankerna. Man kan redan där dra slutsatsen att det inte finns något samband mellan variablerna. SEB:s korrelation blev även den låg, 17,9%. Då signifikansen indikerar att värdena verkligen inte är tillförlitliga kan man undra om det kan finnas något annat som påverkar. B värdet visar att ersättningarna påverkar resultatet negativt men eftersom korrelationen och förklaringsvärdet är låga så blir den negativa lutningen inte särskilt stor. Även SEB hamnar, med sitt t-värde på -0,315, inom konfidensintervallet. SEB lägger stor vikt vid att ersättningarna ska följa resultatet, detta har de dock inte lyckats med under de undersökta åren. Det minskade resultatet från 2007 till 2008, gav ökade ersättningar till anställda under 2008 i relation till de som betalades ut under 2007. Även resultatet för 2010 har ökade från föregående år, men deras ersättningar har under detta år minskat. Detta kan dock bero på det ändrade regelverket som infördes under 2010⁴⁸.

⁴⁴ Figur nr 7

⁴⁵ Figur nr 7

⁴⁶ Swedbanks årsredovisning 2010 sid 46

⁴⁷ Figur nr 2, 3, 4 och 5

⁴⁸ Finansinspektionen FFFS 2009:6

I **Nordeas** fall blir både korrelations- och determinationskoefficienten relativt höga, högst av alla bankerna. Signifikansen är den lägsta bland resultatet och därigenom den mest tillförlitbara, dock inte så låg att den ligger inom säkerhetsnivån. Sambandet är även här negativt men har gentemot SEB en stark negativ lutning. T-värdet på -2,516 ligger inom konfidensintervallet men är det t-värde som ligger närmast det kritiska gränsvärdet på -2,776. Nordea har i sin årsredovisning uttalat sig om att vid sämre resultat ska även ersättningarna minska. Vid en närmre analys av deras ersättningsutbetalningar stämmer inte detta. Under samtliga undersökningsår har motsatsen konstaterats. Ersättningarna har ökat då banken redovisar ett lägre resultat än det föregående året och även motsatsen har registrerats under 2010⁴⁹.

Handelsbankens regressionsanalys för visar att determinationskoefficienten blev 60,8 %, vilket tyder på att så mycket av resultatet per anställd kan förklaras av ersättningarna per anställd. Handelsbanken får en korrelationskoefficient på 78 % vilket är ett ganska högt mått och visar på ett relativt stort linjärt samband mellan variablerna. B värdet blev negativt vilket betyder på att i detta fall, om det finns en korrelation, så har ersättningen per anställd en negativ påverkan på resultatet per anställd. Enligt t-värdet hamnar Handelsbanken inom vårt konfidensintervall, se figur ovan. Signifikansen på 0,12 ligger inte inom den godtagbara säkerhetsnivån. Handelsbanken ser på ersättningar och incitamentsprogram genom ett långsiktigt perspektiv. Detta skulle kunna påverka effekten av ersättningar på resultatet. Bankens resultat från den linjära regressionen tyder på annat, då ingen av de analyserade variablerna skiljer sig nämnvärt från de andra bankernas resultat⁵⁰.

Resultatet visar att t-värdena för samtliga banker ligger inom vårt konfidensintervall på 95 procentenheter. Nollhypotesen accepteras. Att nollhypotesen inte förkastas betyder då att det inte finns något samband mellan resultatet och ersättningar, detta gäller för samtliga fyra banker som analyserats. Dock skiljer sig vissa siffror i analysen bankerna emellan.

När man analyserar bankernas korrelation visar resultaten på starka samband mellan ersättning per anställd och resultat per anställd. Detta gäller i samtliga fall förutom i

⁴⁹ Figur 2,3,4 och 5

⁵⁰ Bilaga SPSS 2006-2010

SEB:s där korrelationen är väldigt svag. Dock var SEB:s signifikansvärde väldigt högt vilket indikerar att ett typ två fel har förekommit.

Nordea har hög korrelation men när man ser på b värdet så är det negativt vilket betyder att den oberoende variabeln har en negativ påverkan på den beroende. Stark negativ påverkan, vilket även determinationskoefficienten, R^2 , visar. Ersättningarna påverkar resultatet mycket men på ett negativt sätt. Detta gäller även Handelsbanken och SEB. Swedbanks b-värde är den enda som är positivt och dessutom högt jämför med de andra bankernas negativa siffror. Detta tyder på att Swedbanks variabler korrelerar positivt, ersättningar påverkar resultatet positivt och dessutom med en korrelation på 72,1 %. Dock var banken den enda med ett negativt resultat under de undersökta åren, vilket troligen har påverkat.

Nordea och Handelsbankens t-värden ligger inom konfidensintervallet men nära det kritiska gränsvärdet. Således bidrar t-värdena till att resultatet inte befinner sig långt ifrån att tyda på ett samband, dvs. att hypotesen skulle ha förkastats.

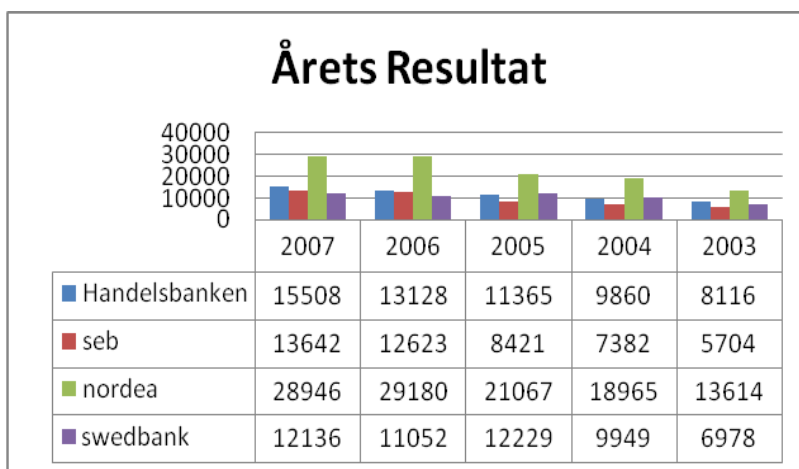
6.2 Diskussion

Kan det finnas en anledning till varför resultatet ser ut som det gör? Kan anställda fått ersättningar, som inte skiljt sig från tidigare år, även fast resultat gått ned? Eftersom finanskrisen härjat under de år som undersökts har bankerna fått jobba hårt för att klara sig ur krisen. Har finanskrisens år, med stor påverkan på resultaten, tagit över de år som i studien gått resultatmässigt bättre? Om det skulle vara så att det ekonomiska läget under åren 2006-2010 kan ha påverkat, kan detta ha lett till att resultatet är otillförlitligt. Detta i olika stor utsträckning bankerna emellan. Då signifikansen visar på ett icke tillförlitligt resultat, tas beslutet att reda på om det kan vara så att åren studien tittat på inte är pålitliga med hänsyn taget till syftet. Detta även då författarnas arbetshypotes besannades.

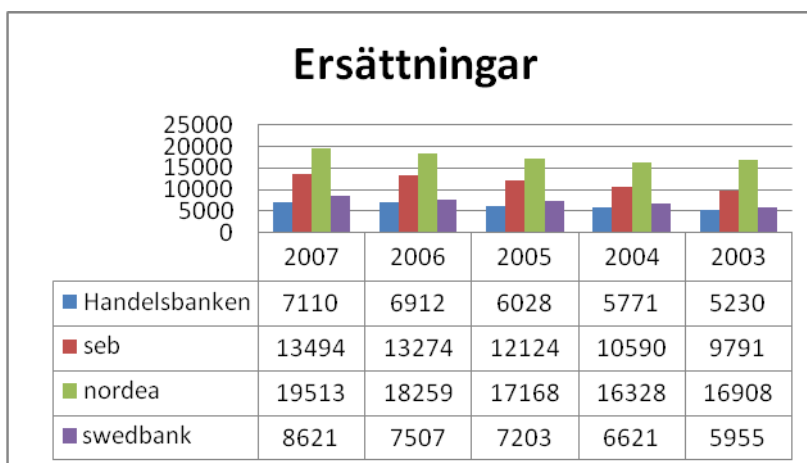
En ny studie genomförs nedan med samma metod och enheter men med ett annat tidsintervall. Åren 2003-2007 undersöks.

7. Undersökning åren 2003-2007

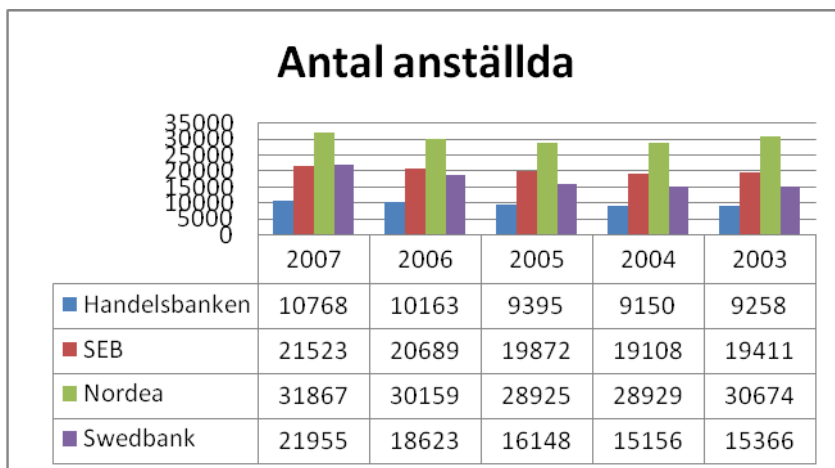
7.1 Data



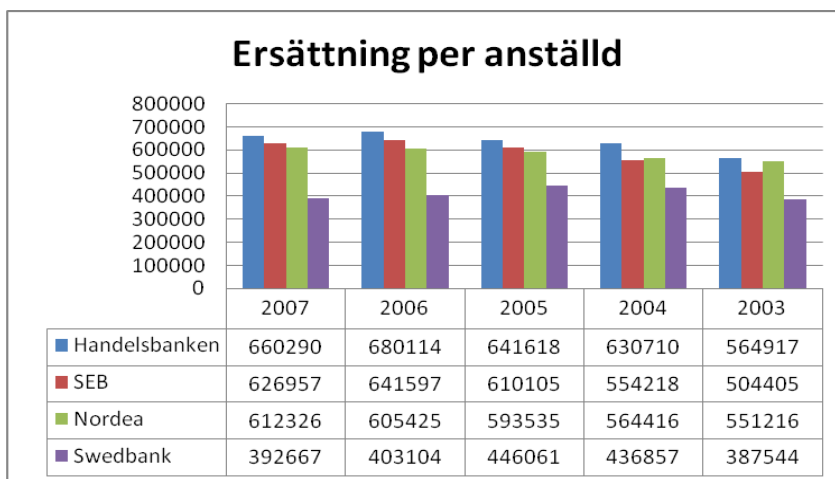
Figur 11: Årets resultat 2003-2007 (mkr)



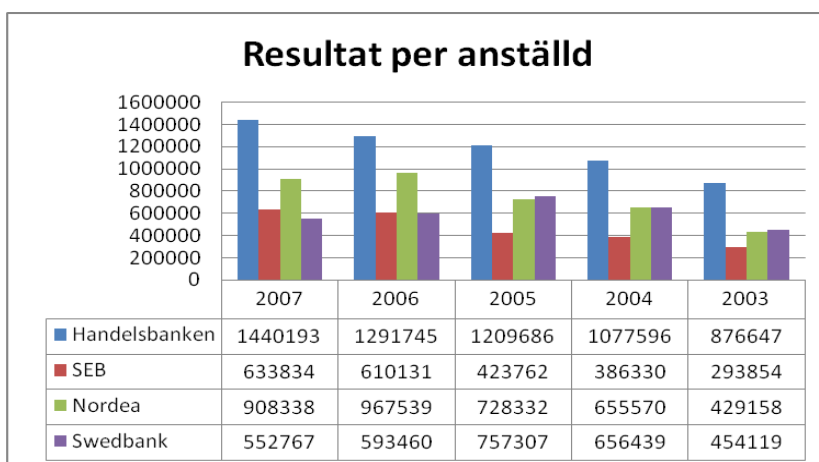
Figur 12: Totala ersättningar 2003-2007 (mkr)



Figur 13: Antal anställda 2003-2007 (mkr)



Figur 14: Ersättning per anställd 2003-2007 (mkr)



Figur 15: Resultat per anställd (mkr)

7.2 Resultat

Swedbank	
Korrelation	93,60%
R²	88 %
B	3,999
t	4,625
Signifikans	0,019

Figur 17: SEB

SEB	
Korrelation	90,60%
R²	82,10%
B	2,339
t	3,712
Signifikans	0,034

Figur 18: Swedbank

Nordea	
Korrelation	94,20%
R²	88,80%
B	7,637
t	4,877
Signifikans	0,016

Figur 19: Nordea

Handelsbanken	
Korrelation	90 %
R²	80,00%
B	4,383
t	3,468
Signifikans	0,04

Figur 20: Handelsbanken

8. Analys åren 2003-2007

Swedbanks siffror är nästan lika höga som Nordeas. Allt i ovan tabell tyder på ett starkt positivt samband vars reliabilitet är hög. T-värdet på 4,625 är högre än 2,776 och ligger därmed utanför det kritiska värdet. Under fyra av de fem år som analyserats i detta fall, har resultatet följt ersättningarna. Endast ett år finns det en negativ relation variablerna emellan⁵¹.

I **SEB**:s fall är korrelationen något högre än hos Handelsbanken precis som determinationskoefficienten. T-värdet ligger även här utanför vårt kritiska värde då det är större än 2,776. B-värdet visar likaså för SEB att sambandet mellan variablerna är positivt. Signifikansen på 0,034 är inom säkerhetsnivån och är statistiskt signifikant. En analys av SEBs totala ersättningsutbetalningar talar för att det finns ett samband mellan ersättningar och resultatet. Då SEB förlitar sig på att rörliga ersättningar har en effekt på anställdas arbetsförmåga, kan detta stämma i deras fall⁵².

Nordeas resultat visar de högsta siffrorna och det lägsta signifikansvärdet, dvs. mest tillförlitligt resultat. Hög korrelation, högt förklaringsvärde och högt b-värde tyder på alla tillsammans på ett starkt positivt samband. T-värdet visar att det ligger långt utanför den kritiska gränsen för konfidensintervallet. Signifikansnivån på 1,6 % är den lägsta och då även den mest pålitliga. Nordeas tanke med ersättningar och incitamentsprogram är, som tidigare beskrivit, att de ska följa bankens resultat. Under dessa fem undersökta år håller Nordea sig till stabila utbetalningar av ersättningar som följer bankens resultat, detta går helt i linje med vad banken har uttryckt. Nordea står för de högsta utbetalningarna av totala ersättningar, de har även flest antal anställda.

Handelsbanken har här en hög korrelation mellan variablerna. Även förklaringsvärdet är högt, dock lägst jämfört med de andra enheterna. B-värdet positivt vilket tyder på att ersättningen per anställd påverkar resultatet per anställd på ett positivt sätt. Alla dessa siffror tillsammans tyder på att det finns ett starkt samband. T-värdet ligger här utanför konfidensintervallet, precis som Nordeas resultat gjorde. I Handelsbankens fall följer resultatet mängden ersättningar i relativt jämn takt. Vidare har banken lägst ersättningar

⁵¹ Figur 14-15

⁵² SEB Årsredovisning 2010 sid 12-13

till sina anställda under dessa undersökta år⁵³. Detta är inte fallet under den tidigare analysen på åren 2006-2010⁵⁴.

8.1 Gemensam analys

Resultatet bekräftar vår hypotes att finanskrisens år har haft inverkan på den första analysen. Detta eftersom siffrorna blev annorlunda nu mot resultatet från den tidigare undersökningen. Enligt analysen på åren 2003-2007 så påverkar bankernas ersättningar resultatet positivt, dvs. alla b-värden är positiva. Nu har det framkommit en starkare korrelation jämfört med den tidigare undersökningen, alla banker visar en korrelation på minst 90 %. Även determinationskoefficienten tyder nu på ett starkare samband variablerna emellan. Alla t-värden hamnar här utanför det kritiska värdet 2,776 i normalfördelningskurvan och därmed förkastas nollhypotesen. Det finns ett samband. Signifikansen hos alla bankerna är väldigt låg och det innebär dessutom att sannolikheten att vi felaktigt förkastat nollhypotesen, typ ett fel, är låg. I denna analys visar alla bankerna ungefär samma siffror, vilket är även det är ganska stor skillnad mot analysen på åren 2006-2010 då resultatet visade på en större spridning.

En faktor till att ersättningarna inte blir lägre under de år med negativt resultat, är att den fasta lönen ingår i totala ersättningar. Dessa sänks inte under sämre tider.

Då prestationsbaserade incitamentsprogram används, hos flera av de undersökta bankerna, för att belöna de anställda som jobbar hårt kan man dra paralleller till Principal-agent teorin. Flera av bankerna argumenterar även för att ersättningar erbjuds i syfte att motivera medarbetare vilket går i linje med agentteorin. Dock är det svårt att se om alla delar i teorin överrensstämmer då uppsatsen inte undersökt närmare hur relationerna mellan ledning och medarbetare ser ut hos enheterna. Stewardship-teorin passar inte in på samma sätt hos alla bankerna men man kan se vissa likheter om man ser till de långsiktiga ersättningsstrukturer en del av bankerna har. De medarbetare som enbart erhåller resultatbaserad ersättning som utbetalas först efter många år kan liknas de stewards som beskrivs i Stewardship teorin. T.ex. Handelsbankens anställda, som endast har vinstandelssystemet Oktogonen som rörlig ersättning, kan möjligtvis betraktas som stewards då lojalitet och långsiktigt gemensamt arbete präglar organisationen. Handelsbankens decentraliserade arbetssätt, där de anställda själva har hög

⁵³ Figur 19

⁵⁴ Figur 10

beslutanderätt, kan också likställas med det förtroende som Stewardship teorin berättar om.

Ett av flera mål i detta arbete har varit att uppnå så hög validitet och reliabilitet som möjligt. Efter avslutat arbete anser författarna att den interna validiteten är hög då resultatet som framkommit är tillförlitligt utifrån vad som analyserats. Dock är den yttre validiteten inte lika hög då denna uppsats är begränsad och varken tid eller resurser har varit tillräckliga för att uppnå en högre yttre validitet.

8.2 Slutdiskussion

Studien visar att det finns fog för den kritik som ibland riktats mot bankerna gällande bonusutdelningar. Ersättningarna sänks inte automatiskt vid ett sämre resultat enligt denna undersökning. Enligt studien ligger bankernas ersättningar på en förhållandevis stadig stigande trend oavsett om resultatet går kraftigt nedåt.

Storleken på ersättningar och även sättet bankerna betala ut ersättningarna på skiljer sig.

Under åren 2006-2010 visade resultatet på ett obefintligt samband mellan variablerna ersättning och resultat. Men då en ytterligare undersökning utfördes på åren 2003-2007 visade den att det då fanns ett starkt positivt samband mellan variablerna.

Då utfallet för åren 2003-2007 visade på helt andra siffror och dessutom ett matematiskt samband som inte fanns i den första utredningen, så borde någon annat ha påverkat utfallet åren 2006-2010. Därför finner författarna att det ekonomiska läget troligen haft en stor påverkan på ersättningar och resultat i takt med att finanskrisen var i full gång under åren 2008-2009.

Författarnas arbetshypotes har därmed förkastats.

Det finns givetvis fler saker som påverkar resultatet och fler synvinklar ur vilka man kan se i denna undersökning, men som här inte studerats. Ersättningar är t.ex. en stor kostnad för företagen och bidrar bara genom det till en negativ påverkan på resultatet, vilket man även hade kunnat analysera närmare.

9. Slutsats

Uppsatsens frågeställning, *Finns det ett matematiskt samband mellan ersättningar till anställda och företagets resultat?* Besvaras följaktligen med att det finns ett matematiskt samband under ett mer stabilt konjunkturläge.

10. Förslag till fortsatt forskning

På grund av att detta är ett begränsat arbete finns inget utrymme till en analys av de andra effekter som möjligtvis har kunnat påverka ett företags utbetalningar av ersättning och även resultatet. Dessa skulle kunna vara ett ämne att utföra fortsatta undersökningar på. En av dessa variabler att analysera mer är den psykologiska effekten som ersättningar kan ha på en anställds arbetsförmåga. Ger ett företag högre ersättningar än andra i samma bransch, kan detta påverka vilka som vill arbeta i detta företag. Vilket leder till att även de andra företagen måste höja sina ersättningar för att få dit rätt personal.

En annan variabel som inte har analyserats närmare i detta arbete är Finanskrisens påvekan på ersättningar och resultat. Effekten av denna händelse borde ha påverkat mer än vad som kunnat analyseras i denna studie. Vidare har även de nya regler som införts troligen haft en stor påverkan på dessa variabler.

Att gå in på endast ett eller två företag och utföra en grundligare analys på dessa nu nämnda effekter skulle vara intressant. Då kan man även gå ner djupare i varje analyserad variabel och dess effekt på företagets kultur och beslutsfattande.

Denna studie har granskat om ersättningar påverkar resultatet. Det hade även varit intressant att se på det på motsatt sätt. Påverkar resultatet ersättningarna?

12. Källförteckning

12.1 Litteratur

Wahlgren, L (2008). *SPSS steg för steg*. Lund: Studentlitteratur

Johannessen, A, Tuft, PA (2003). *Introduktion till Samhällsvetenskaplig metod*. Malmö: Liber

Borjas, G.J (2010). *Labour economics Fifth Edition*. New York: McGraw-Hill/Irvin

Andersson, R.& Wahman, M (2009) *En introducerande guide till SPSS*. Linköping: Linköpings universitet.

Lind & Marchal & Waten (2010) *Statistical Techniques in Business and Economics*. New York: McGraw-Hill/Irvin

Hillier, D & Ross, S & Westerfield, R & Jaffe, J & Jordan, B (2010) *Corporate Finance, Europe Edition*. New York: McGraw-Hill/Irvin

Sveriges Rikes Lag (FFFS 2009:6)

12.2 Webbsidor

Sydsvenskan (2010) Bankbonusar ökar trots krisen. Hämtad 2011-03-30 från

<http://www.sydsvenskan.se/ekonomi/article619055/Bankbonusar-okar-trots-krisen.html>

E24 (2011) Staten markerar mot bonus i Nordea. Hämtad 2011-03-30 från

http://www.e24.se/business/bank-och-finans/staten-markerar-mot-bonus-i-nordea_2696673.e24

DN Debatt (2009) ”Vi stoppar chefsbonusar i statens alla företag”. Hämtad 2011-03-30 från

<http://www.dn.se/debatt/vi-stoppar-chefsbonusar-i-statens-alla-foretag>

DN Ekonomi (2009) Nytt bonusregn över bankerna. Hämtad (2011-03-30) från

<http://www.dn.se/ekonomi/nytt-bonusregn-over-bankerna>

Chef (2009) Gör chefer bättre resultat om de får bonusar. Hämtad 2011-03-30 från

<http://www.chef.se/dynamisk/index.php/index/artikel/goer-chefer-baettre-resultat-om-de-far-bonus>

En introducerande guide till SPSS (2009). Hämtad 2011-04-05 från

<http://www.svet.lu.se/documents/SPSSmanual.pdf>

Psykologguiden. Hämtad 2011-05-08 från

<http://www.psykologguiden.se/www/pages/?Lookup=inre+och+yttre+validitet>

Handelsbanken (2011). Hämtad 2011-04-26 från
[http://www.swediHandelsbankenankers.se/web/bf.nsf/\\$all/03C87A40933FEB85C12576180046A87C](http://www.swediHandelsbankenankers.se/web/bf.nsf/$all/03C87A40933FEB85C12576180046A87C)

Den finansiella krisen - utveckling under 2008 (2009). Hämtad 2011-04-26 från
<http://www.konj.se/download/18.70c52033121865b13988000104845/Den+finansiella+krisen+%E2%80%93+utveckling+under+2008.pdf>

Transaktionskostnadsteorin och Principal-Agent teorin (2010). Hämtad 2011-04-13 från
www.ida.liu.se/~HIIC79/OHfo2VV.pdf

”Entreprenörers nya sedelpress” Principal Agent teorin (2000). Hämtad 2011-04-13 från
www.nordfors.com/incubators/sundstrom-jansson-thesis.pdf

Metodproblem i samband med forskning om risker och kriser (2002). Hämtad 2011-05-03 från
<http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOId=746069&fileOId=1053987>

SPSS Akuten (2009). Hämtad 2011-04-03 från
<http://spssakuten.wordpress.com/2009/12/21/regressionsanalys-1/>

Aktiesite Hypotesprövning och linjär regression (2009). Hämtad 2011-04-03 från
http://www.aktiesite.se/Statistik/Regression/hypotestestning_linjar_regression.htm

Aktiesite Hypotesprövning och linjär regression (2009). Hämtad 2011-04-03 från
http://www.aktiesite.se/Statistik/Regression/ANOVA_linjar_regression.htm

Riksbanken, Årsgenomsnitt på valutakurser. Hämtad 2011-03-30 från
<http://www.riksbank.se/templates/stat.aspx?id=16749>

SPSS Akuten (2009). Hämtad 2011-04-28 från
<http://spssakuten.wordpress.com/2010/10/29/lasarfraga-tolka-logaritmerade-variabler/#more-265>

Kontraktsteori mot en kraftfullare ekonomisk teori. Hämtad 2011-05-09 från
<http://www.xantro.se/foretag/riskbedm/kontrteori.html>

Hur har företagens intern kontroll påverkats av Svensk kod för bolagsstyrning? Hämtad 2011-05-09 från
<http://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/1674/2/05-06-44M.pdf>

Skatteverket, Incitamentsprogram. Hämtad från 2011-05-11
<http://www.skatteverket.se/foretagorganisationer/forarbetsgivare/incitamentsprogram.4.5947400c11f47f7f9dd80002901.html?posid=2&sv.search.query.allwords=incitamentsprogram>

Svenska Bankföreningen (2010). Hämtad 2011-05-17 från
[http://www.swediHandelsbankenankers.se/web/bfmm.nsf/lupGraphics/Broschyren%20mars%202010.pdf/\\$file/Broschyren%20mars%202010.pdf](http://www.swediHandelsbankenankers.se/web/bfmm.nsf/lupGraphics/Broschyren%20mars%202010.pdf/$file/Broschyren%20mars%202010.pdf)

12.3 Övrigt

Swedbank Årsredovisningar år 2003-2010

SEB Årsredovisningar år 2003-2010

Nordea Årsredovisningar år 2003-2010

Handelsbanken Årsredovisningar år 2003-2010

13. Bilagor

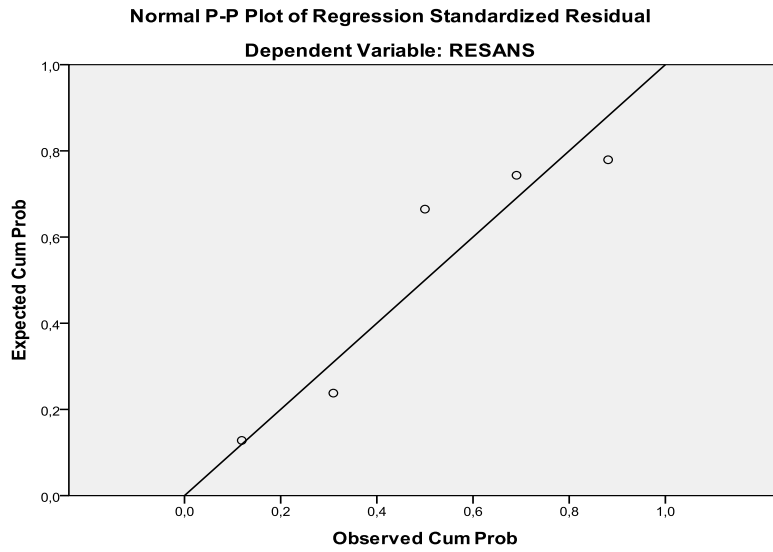
13. 1 Bilaga 1: SPSS analys 2006-2010

Handelsbanken SPSS 2006-2010

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780 ^a	,608	,478	146150,67282

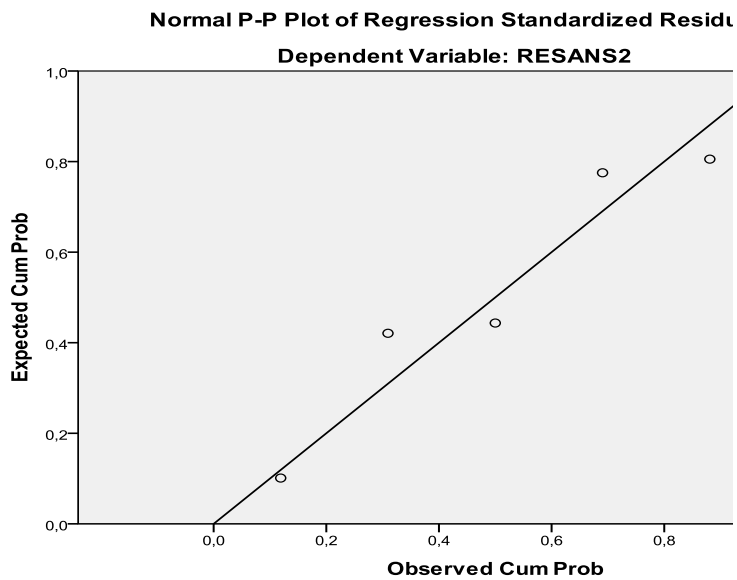
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	2447393,128	598531,568		4,089	,026	542598,551	4352187,705
	ERSANS	-1,840	,852	-,780	-2,159	,120	-4,551	,872



SEB SPSS 2006-2010

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,179 ^a	,032	-,291	265128,30549



Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	2636453,575	7039216,098		,375	,733	-19765473,689	25038380,839
	ERSANS2	-3,514	11,167	-,179	-,315	,774	-39,052	32,024

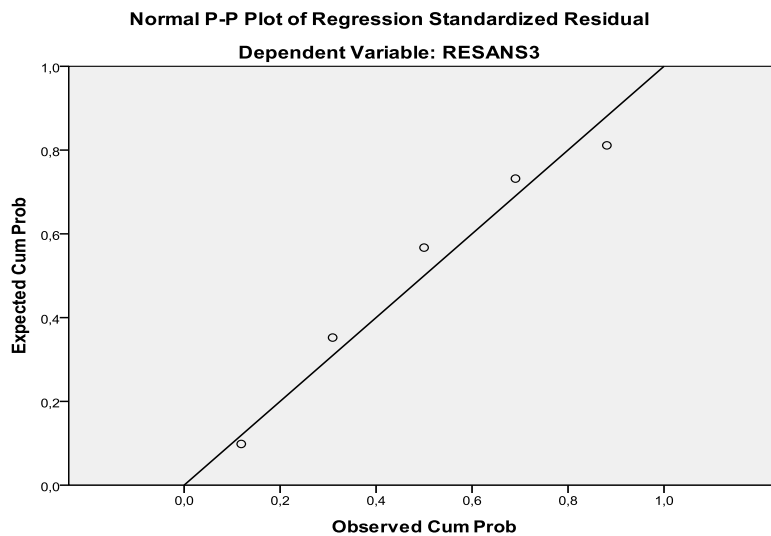
a. Dependent Variable: RESANS2

NORDEA SPSS 2006-2010

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,824 ^a	,678	,571	68680,21785

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
	Constant	1802670,233	389624,648		4,627	,019	562710,713	3042629,753
	ERSANS3	-1,480	,588	-,824	-2,516	,086	-3,351	,392



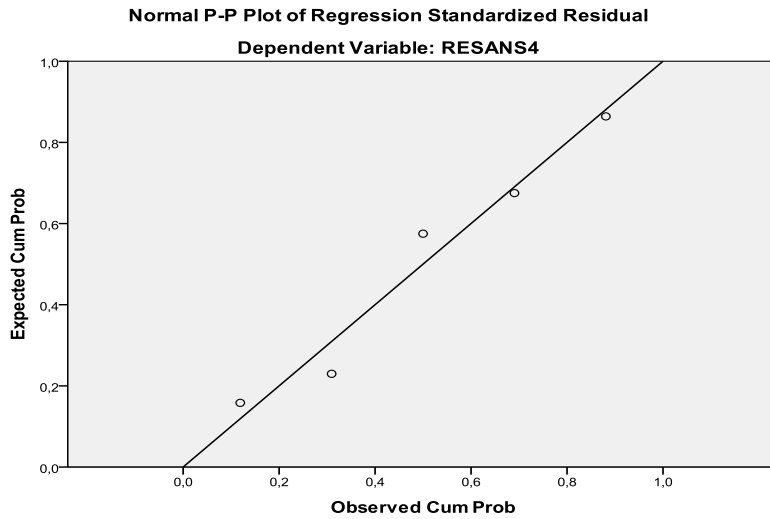
SWEDBANK SPSS 2006-2010

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	-4636803,039	2746283,283		-1,688	,190	-13376702,125	4103096,047
	ERSANS4	12,810	7,108	,721	1,802	,169	-9,811	35,431

a. Dependent Variable: RESANS4

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,721 ^a	,520	,360	351307,44932



13.2 Bilaga 2: SPSS analys 2003-2007

HANDELSBANKEN SPSS 2003-2007

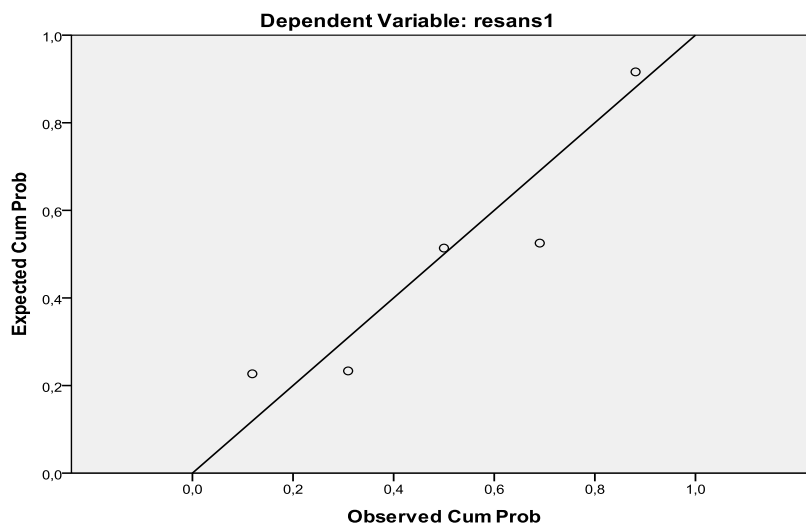
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,895 ^a	,800	,734	110534,05302

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	-1606466,610	804820,764		-1,996	,140	-4167765,475	954832,256
	ersans1	4,383	1,264	,895	3,468	,040	,361	8,406

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



SEB SPSS 2003-2007

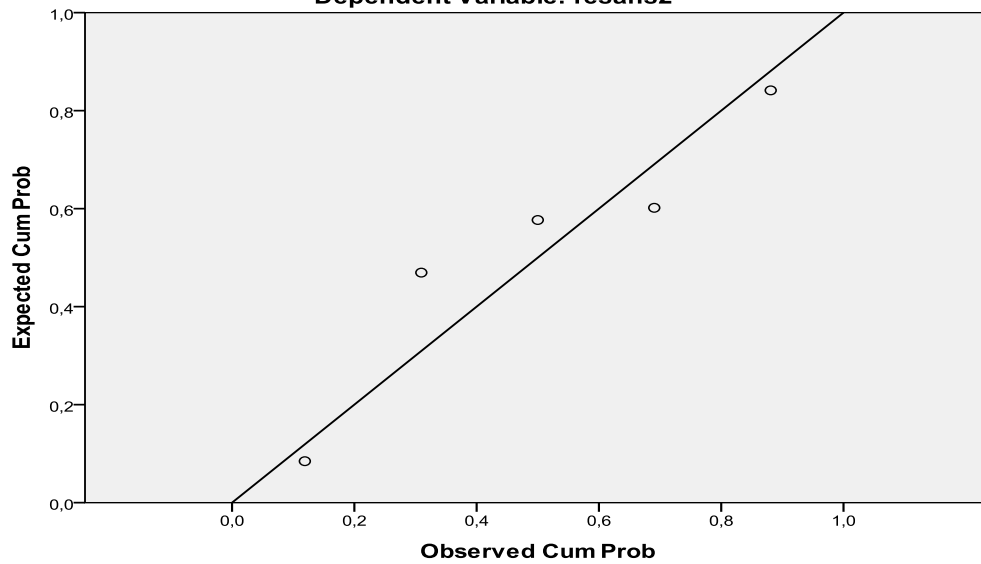
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,906 ^a	,821	,762	71860,06504

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
		1	(Constant)	-904408,089			371542,857	
	ersans2	2,339	,630	,906	3,712	,034	,334	4,344

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: resans2



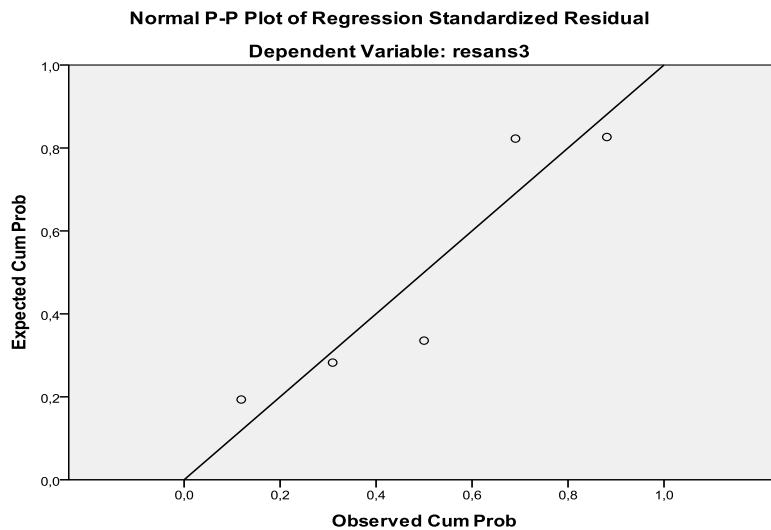
NORDEA SPSS 2003-2007

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,942 ^a	,888	,851	82882,63163

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	-3732752,739	917481,890		-4,068	,027	-6652589,591	-812915,888
	ersans3	7,637	1,566	,942	4,877	,016	2,653	12,621



SWEDBANK SPSS 2003-2007

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,936 ^a	,877	,836	45924,50143

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for	
		B	Std. Error	Beta			B	
							Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	-1049782,037	357889,628		-2,933	,061	-2188746,560	89182,486
	ersans4	3,999	,865	,936	4,625	,019	1,247	6,751

