



**Företagsekonomiska institutionen
EKONOMIHÖGSKOLAN VID
LUNDS UNIVERSITET**

FEK 591
Magisteruppsats
Juni 2006

Redovisning av bonus- och incitamentsprogram

- En internationell jämförelse

Handledare
Olof Arwidi
Niklas Sandell

Författare
Jonas Johnsson
Lovisa Lundberg

Sammanfattning

Uppsatsens titel:	Redovisning av bonus- och incitamentsprogram - En internationell jämförelse
Seminariedatum:	14 juni, 2006
Ämne/kurs:	FEK 591 Magisteruppsats, 10 poäng
Författare:	Jonas Johnsson och Lovisa Lundberg
Handledare:	Olof Arwidi Niklas Sandell
Fem nyckelord:	Bonus, IASB, FASB, Optioner, Pensioner.
Syfte:	Presentera och jämföra svenska och amerikanska regelverk som reglerar redovisningen av bonus- och incitamentsprogram, undersöka hur redovisning av bonus- och incitamentsprogram har utvecklats i Sverige och koppla denna utveckling till det rådande läget i USA.
Metod:	Vår undersökning har utformats som en dokumentstudie. Insamling av undersökningsdata sker genom studier av olika företags årsredovisningar. Vi har kombinerat tvärsnittsstudie med en tidsseriestudie.
Teoretiska perspektiv:	Vi har använt oss av svenska, internationella och amerikanska regelverk för att göra jämförelse och analys.
Empiri:	Den empiriska undersökningen inkluderar totalt 40 svenska årsredovisningar samt 8 amerikanska Proxy Statements.
Resultat:	Kärnan i vår slutsats är att Sveriges företag tenderar att utforma sin redovisning av bonus- och incitamentsprogram mer och mer i likhet med hur dessa redovisas i USA. Vi har i vår undersökning sett att skillnaderna mellan länderna, både gällande regelverk och hur redovisningen ser ut i praktiken, har minskat.

Abstract

- Title:** Accounting for bonus and incentives
- an international comparison.
- Seminar date:** June 14th, 2006
- Course:** Master thesis in Business Administration,
10 Swedish credits (15 ECTS)
- Authors:** Jonas Johnsson & Lovisa Lundberg
- Advisors:** Olof Arwidi
Niklas Sandell
- Key words:** Bonus, IASB, FASB, Options, Pensions
- Purpose:** To present and compare Swedish and American accounting standards which control the accounting of incentives, to investigate how the accounting standards have developed over time in Sweden and to connect this development with the current situation in the US.
- Methodology:** This thesis is designed as a document study. The collection of data is conducted by studying different companies' annual reports and Proxy Statements. We have combined a study over time and a cross section study.
- Theoretical perspectives:** We have used Swedish, International and American accounting standards to make a comparison and an analysis.
- Empirical foundation:** The empirical foundation has included 40 Swedish annual reports and 8 American Proxy Statements.
- Conclusions:** Our conclusion is that Swedish companies tend to design their accounting for incentives more like they do in the US. We have in our investigation seen that the differences between the countries have decreased, both in theory and in practise.

Glosor

Agent/Principal teorin: Denna teori förklarar sambandet mellan agenten, företagsledningen och principalen, ägarna. Problemet ligger i att de har olika intressen och principalen kan ha svårt att kontrollera att agenten handlar i dennes intresse (Anthony & Govindarajan, 2003).

APB: Accounting Principles Board. En kommitté inom redovisningsorganisationen, en motsvarighet till svenska FAR. Ersattes på 1970-talet av FASB (Artsberg, 2005).

Bonus: Detta är begrepp som används i många sammanhang som kan anses missvisande. Ordets faktiska innebörd är en gratifikation, en belöning till en anställd för insatser som inte tidigare har avtalats om (Svenskt Näringsliv, 2004).

EBITA-resultat: Resultatet i resultaträkningen innan goodwillnedskrivningar och avskrivningar på immateriella tillgångar som har allokerats vid förvärv (WM-data, 2005).

FASB: *Financial Accounting Standards Board*. Den amerikanska normgivaren som fastställer de amerikanska redovisningsreglerna (Artsberg, 2005).

IAS: *International Accounting Standards*, redovisningsstandarder skapade av IASB.

IASB: International Accounting Standards Board. En europeisk normgivare som arbetar med att förbättra världens redovisning (Artsberg, 2005).

IFRS: *International Financial Reporting Standards*, standarder skapade av IASB.

Incitament: Med ordet incitament menas att skapa motivation hos de anställda, genom ersättning och detta i enlighet med aktieägarnas krav. Incitamentsprogram innebär i sin tur att skapa motivation genom till exempel aktiekursrelaterade instrument (Svenskt Näringsliv, 2004).

Intrinsic värderingsmetod; En metod enligt APB hur man värderar optioner i redovisningen. Den direkta översättningen av det engelska ordet är verklig. För att inte förvirra läsaren och blanda ihop denna värderingsmetod med metoden till verkligt värde väljer vi att behålla ordet oöversatt i uppsatsen.

IITP-planen: *Industrins och handelns tilläggs-pension*. En kollektivt avtalad tjänstepension som omfattar förmåner som bl.a. sjukersättning och pension till anställd (Andelius et al, 2004).

NYSE-regler: Detta är regler gällande oberoende i styrelsen och olika kommittéer inom företagen. En styrelsemedlem får ej ha t.ex. > X antal aktier i företaget (General Electric Company Proxy Statement, 2005).

ROI-tal: *Return On Investments*, en kvot som sätter årets resultat i proportion till företagets tillgångar (Anthony & Govindarajan, 2003).

SEC: *Securities and Exchange Commission*, är ett kontrollerande organ av de amerikanska börserna (Artsberg, 2005).

Unit Credit Method: En metod att värdera pensionsåtaganden. Varje anställds tjänsteperiod antas ge upphov till en tillkommande enhet av den slutliga förpliktelsen företaget har till den anställda (RR 29:67).

Innehållsförteckning

1	INLEDNING.....	1
1.1	PROBLEMFÖRMULERING.....	2
1.2	SYFTE.....	4
1.3	AVGRÄNSNING.....	4
1.4	TIDIGARE FORSKNING.....	5
1.5	DISPOSITION.....	6
2	METOD.....	7
2.1	INSAMLING AV DATA.....	7
2.2	URVAL.....	7
2.2.1	<i>Företag</i>	8
2.3	UNDERSÖKNINGSUNDERLAG.....	9
2.4	UNDERSÖKNINGSPROCESS.....	9
2.5	FORSKNINGSANSATS.....	10
2.6	UNDERSÖKNINGSUTFORMNING.....	10
2.6.1	<i>Tvärsnittsstudie</i>	10
2.6.2	<i>Tidsseriestudie</i>	10
2.7	OPERATIONALISERING.....	11
2.8	MÅLGRUPP.....	11
2.9	KÄLLKRITIK.....	11
3	BEGREPP.....	13
3.1	RÖRLIGA ERSÄTTNINGAR.....	13
3.1.1	<i>Kortsiktiga ersättningar</i>	13
3.1.2	<i>Långsiktiga ersättningar</i>	14
3.1.2.1	<i>Optioner</i>	14
4	REGELVERK.....	16
4.1	SVENSKA REGELVERK.....	16
4.1.1	<i>Årsredovisningslagen</i>	16
4.1.2	<i>RR 29</i>	17
4.1.3	<i>Näringslivets Börskommittés rekommendation</i>	17
4.1.3.1	Regler angående information om ledande befattningshavares förmåner (1993).....	18
4.1.3.2	Regler angående information om ledande befattningshavares förmåner (2002).....	19
4.1.4	<i>Svensk kod för bolagsstyrning</i>	20
4.2	INTERNATIONELLA REGELVERK.....	21
4.2.1	<i>IASB</i>	21
4.2.2	<i>IAS 19</i>	22
4.2.3	<i>IFRS 2</i>	23
4.2.4	<i>Pensioner</i>	24
4.2.4.1	Förmånsbestämda pensionsplaner.....	24
4.2.4.2	Avgiftsbestämda pensionsplaner.....	24
4.3	AMERIKANSKA REGELVERK.....	25
4.3.1	<i>FASB</i>	25
4.3.2	<i>FAS 123 Share-based payment</i>	26
4.3.3	<i>Proxy Statement</i>	27
4.3.4	<i>Pensioner</i>	27
4.3.4.1	FAS 132 Employers' Disclosures about Pensions and Other Postretirement Benefits.....	28
4.3.4.2	FAS 87 Employers' Accounting for Pensions.....	28
4.3.4.3	FAS 106 Employers' Accounting for Postretirement Benefits Other Than Pensions.....	29
4.4	KAPITELSAMMANFATTNING.....	29
5	EMPIRI.....	31
5.1	SVENSK IT-INDUSTRI.....	31
5.2	SVENSK VERKSTADSINDUSTRI.....	33
5.3	AMERIKANSK IT-INDUSTRI.....	34
5.4	AMERIKANSK VERKSTADSINDUSTRI.....	35

6	ANALYS	37
6.1	ANALYS AV DE SVENSKA FÖRETAGEN	37
6.2	ANALYS AV DE AMERIKANSKA FÖRETAGEN	41
7	RESULTATDISKUSSION.....	44
7.1	SLUTSATS.....	44
7.2	FÖRSLAG TILL FORTSATT FORSKNING.....	46
8	KÄLLFÖRTECKNING	48
8.1	PUBLICERADE KÄLLOR	48
8.2	ELEKTRONISKA KÄLLOR.....	50

Bilaga 1 Empiriska resultat

Bilaga 2 Undersökningsmodell Sverige

Bilaga 3 Undersökningsmodell USA

1 Inledning

I detta kapitel förklarar vi bakgrunden till vårt val av ämne och presenterar problemformulering, syfte och uppsatsens fortsatta disposition.

Efter de hårt kritiserade bonusprogrammen i slutet av 1990-talet, skandalerna med Enron och Worldcom i USA följt av Skandia-härvan i Sverige stagnerade utvecklingen av börsföretagens bonusprogram. Under år 2001 var bonusprogrammen på sin topp, innan de rasade i takt med lågkonjunkturen. Idag har aktieägarna visat större engagemang och börjat delta i bonusprogrammets utformning. Med anledning av detta kommer vårens bolagsstämmor visa en ökad utveckling av befattningshavarnas bonus och år 2006 är vändpunkten i bonusprogrammets utformning (Lindström, 2006).

Många har spekulerat i vad som hände i Enron-skandalen och vad som var de bakomliggande orsakerna. Enligt Albrecht & Sack (2000) var anledningen till kraschen bristen på etiska regler. USA:s redovisningssystem är regelbaserat men omfattar inte regler i etik och moral. Etiska regler är en viktig del inom redovisningen då de kontrollerar människans beteende. Ett tekniskt regelbaserat system ger alldeles för många kryphål i redovisningen och kan orsaka skandaler likt Enron och WorldCom (Caldwell; Richards; Satava, 2006).

Att återvinna intressenternas förtroende har varit en kritisk punkt efter skandalerna. Utan intressenternas och investerarnas förtroende kan ingen ekonomi återhämta sig (Caldwell et al 2006). IASB har under år 2005 ändrat sina redovisningsregler för att intressenterna lättare ska kunna kontrollera företagets finansiella information. De finansiella rapporterna måste uppfylla kraven på kvalitet, tillförlitlighet och konsistens. Av denna anledning är regelverken utformade med krav på större detaljrikedom. Förutom IASB följer även SEC och NYSE i USA vägen mot detta nya sätt att reglera företagen. Det är klart och

tydligt att inget kontrollerande organ vill bli förknippat med nästa Enron-skandal (Taylor & Scottsdale, 2006).

Debatterna kring Enron och Worldcom har handlat om huruvida optionsdelägandet i sig har varit en förklaring till skandalerna. I USA har användningen av optionsprogram varit mångdubbelt större än i Europa. (Andelius; Andersson; Edholm; Franke; Palm; Skog; Smith; Wettergren; Winström; Öhman, 2004). Professor Sven-Erik Sjöstrand gör ett uttalande att företagen i Sverige kommer att utveckla sina bonusersättningar till att omfatta mångmiljonbelopp. Han anser att det är de starka som anger normer i globaliseringen (Färm, 2006).

I en artikel i tidskriften Balans menar Hansson & Markkula (2002) att avsikten med bonusprogram i företagen har varit att främst skapa en långsiktighet i verksamheten och att säkra kompetens. De menar vidare att kompetens idag är en av företagets viktigaste resurser. För investerare och aktieägare är det viktigt att kunna förlita sig på denna resurs och att den stannar inom företaget. Resurser ska även bidra till en ökad avkastning för företagen och aktieägarna. I en studie av 30 börsnoterade företag i Sverige använder sig mer än 80 % av olika incitamentsprogram (Hansson & Markkula, 2002).

Om hela världens sätt att redovisa vore densamma skulle studier av internationell jämförbarhet inte existera. Det föreligger dock stora skillnader i olika länders årsredovisningar. Indikationer på skillnader finns i företagets resultat och det egna kapitalet (Nobes & Parker, 2004).

1.1 Problemformulering

Grundproblemet med redovisning av bonus- och incitamentsprogram i ett internationellt perspektiv är att redovisningen sker på olika sätt i olika länder. Därmed kan intressenternas syn på företagets ekonomiska förhållanden påverkas av vilka metoder, synsätt och vilka principer som används. Aktieägarna kan utöva sitt inflytande på bolagsstämman, varpå det är viktigt att man skapar de bästa förutsättningarna för att aktieägarna ska kunna förstå och delta i stämman. Detta

är en av grunderna till att man ställer höga krav på öppenhet och transparens i företagens finansiella rapporter.

Vissa företagsledningar ser det idag som en rättighet med incitamentsprogram. Det är därför viktigt att styrelsen i bolagen är tydliga med motiven och målen bakom företagens bonus och hur dessa presenteras i årsredovisningarna (Levander, 2006). Andra företag anser att ersättningen ska knyta till sig och behålla de bästa ledarna, ofta i en internationell konkurrens. Av denna anledning är ersättningsnivån av stor betydelse (Svenskt Näringsliv, 2004).

Efter kriserna och skandalerna har nya regelverk tagits i bruk i både Sverige och USA. Enligt de nya detaljerade regelverken ska företagen redovisa ersättningar till ledande befattningshavare med en större öppenhet. Frågan är, hur mycket de vanliga aktieägarna hänger med i de finansiella rapporterna. Företagen visar en större transparens men samtidigt är det svårare för intressenterna att analysera dessa detaljrika rapporter. Detta hindrar inte att det kan vara bra med rörliga ersättningar, det är bara konstruktionen av dem som måste diskuteras.

Vad som kan tänkas ske är att samtidigt som aktieägarna försöker förstå redovisningen av bonus och incitament, väljer företagen att göra större pensionsavsättningar till ledande befattningshavare. Exempel på ett sådant agerande är Anita Steen, VD på Systembolaget och Martin Iver, VD på LKAB. En fråga som har diskuterats är om den nya öppenheten angående ersättningsprogram och pensioner i företagen är en garanti för återhållsamhet (Elmbrandt, 2006).

Professor Sven-Erik Sjöstrands uttalande väckte vårt intresse för att genomföra en internationell jämförelse gällande redovisningen av bonus- och incitamentsprogram. Följer de mindre och därmed svaga länderna de större och starkare länderna? Detta leder fram till vår första delfråga; *Vad är skillnaderna mellan svenska och amerikanska regelverk rörande bonus- och incitamentsprogram?*

Vi kommer att undersöka förändringar i regelverken och koppla dessa till vår empiriska undersökning. Hur väl har företagen anpassat sig till dessa förändrade regelverk och vad har regelverken i sin tur haft för påverkan på företagen? Detta leder fram till vår andra delfråga: *Hur har redovisningen av bonus- och incitamentsprogram utvecklats i Sverige under de senaste fem åren?*

Vi lever i en global ekonomisk värld och stora företag agerar ofta med hela världen som bas. Skillnader i regelverken skapar redovisningstekniska utmaningar och problem, vilket leder oss fram till vår huvudfråga; *Hur har Sveriges redovisning av bonus- och incitamentsprogram utvecklats i jämförelse med hur det för tillfället ser ut i USA?*

1.2 Syfte

Vi har tre syften med vår undersökning. Dessa syften är:

- Presentera och jämföra svenska och amerikanska regelverk som reglerar redovisningen av bonus- och incitamentsprogram.
- Undersöka hur redovisning av bonus- och incitamentsprogram har utvecklats i Sverige.
- Koppla denna utveckling till det rådande läget i USA.

1.3 Avgränsning

I denna uppsats har vissa avgränsningar gjorts för att kunna fokusera på syftet och vi har uteslutit ämnen som inte är relevanta. Uppsatsen är inriktad både på kortfristiga och långsiktiga rörliga ersättningar. Avgångsvederlag tas ej med i undersökningen. Vi bortser från effekterna när företagen ej följer uppställda regelverk. Vår slutliga avgränsning innebär att vi endast fokuserar på VD, styrelse och övriga ledande befattningshavare och utesluter därmed övriga anställda. Fokus ligger på själva redovisningen av ersättningar, strategi och bakomliggande orsaker är av mindre intresse.

Uppsatsen skrivs med ett intressentperspektiv, där ägare och investerare sätts i fokus.

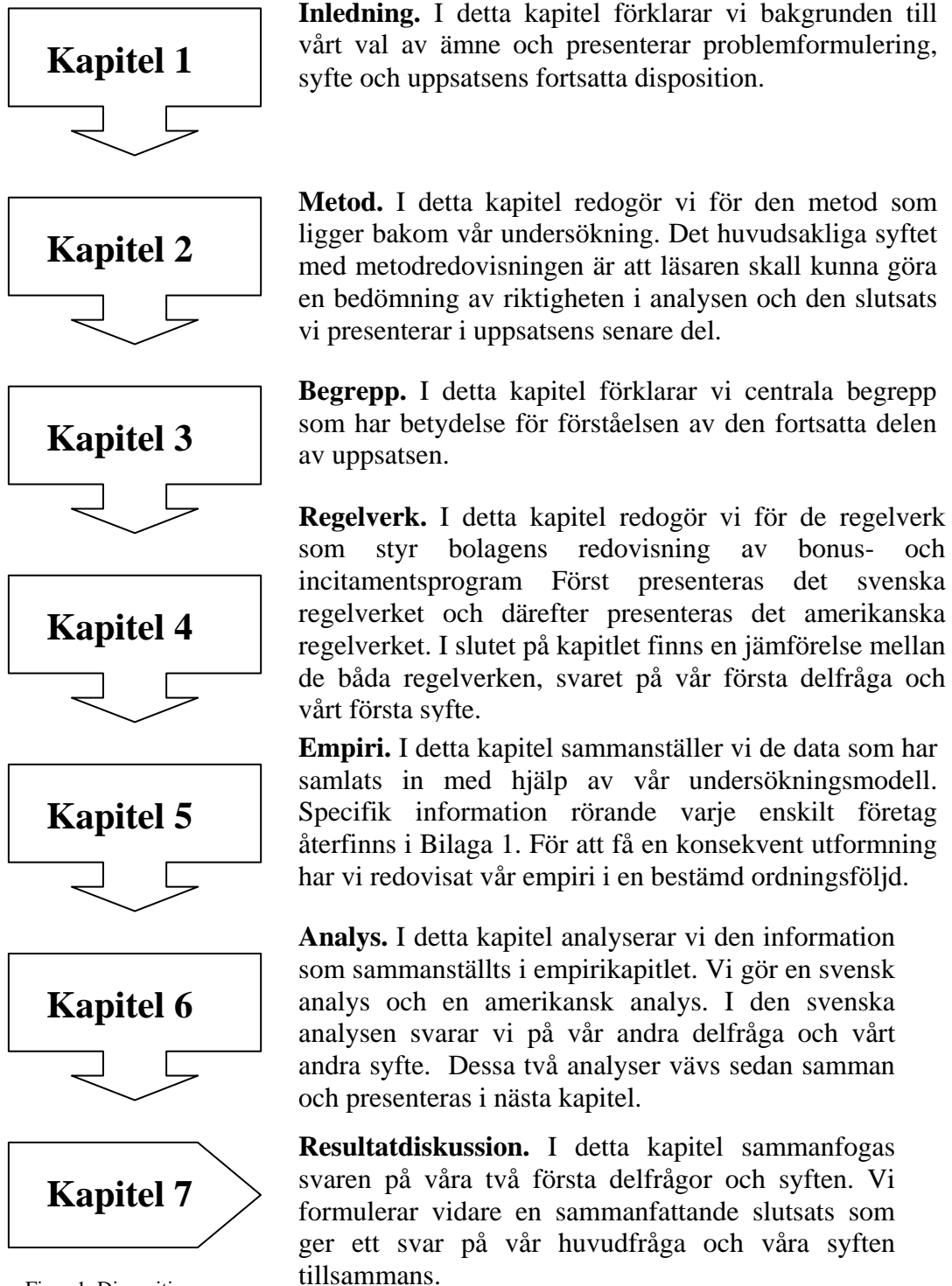
1.4 Tidigare forskning

Debatten om ersättningar till de börsnoterade företagens VD:ar och ledande befattningshavare är en ständigt återkommande företeelse. Diskussioner om bonus och incitament har sedan länge varit vanligt förekommande i näringslivet och i media.

I USA har det gjorts många undersökningar och mycket forskning kring ämnet ersättningar till ledande befattningshavare. Vi har även i Sverige funnit artiklar och undersökningar som behandlar ersättningar i förhållande till regelverken före och efter revideringen. De undersökningar vi har funnit berör främst strategin bakom ersättningsprogrammen.

Flera tidigare undersökningar har gjort internationella jämförelser men fokus har då legat på ersättningsnivåer. Vår undersökning är den enda vi har funnit som gör en jämförelse mellan USA och Sverige ur ett redovisningsperspektiv.

1.5 Disposition



Figur 1. Disposition.

2 Metod

I detta kapitel redogör vi för den metod som ligger bakom vår undersökning. Det huvudsakliga syftet med metodkapitlet är att läsaren skall kunna göra en bedömning av riktigheten i analysen och den slutsats vi presenterar i uppsatsens senare del.

2.1 Insamling av data

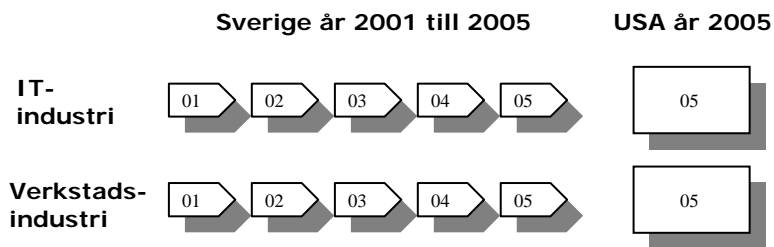
Vår undersökning har utformats som en dokumentstudie. Insamling av undersökningsdata sker genom studier av olika företags årsredovisningar. Dessa årsredovisningar betraktas som offentliga källor. Med detta menas att informationen är tillgänglig för en större publik. Enligt Jacobsen (2002) är syftet med offentliga källor vanligtvis att skapa ett visst intryck av en viss situation. Detta gör att vi måste vara medvetna om att syftet med informationen som lämnas är att den ska uppfattas av läsaren på ett visst sätt (Jacobsen, 2002).

Anledningen till att vi väljer en dokumentstudie framför intervjuer, enkäter och observation är studiens syfte och målsättning. Andra metoder än dokumentstudier ser vi som mycket svåra att använda för att uppfylla vårt syfte.

2.2 Urval

Urvalet har gjorts genom att först identifiera två intressanta branscher som till stor del antogs vara olikartade gällande bonus och incitament. Dessa två branscher är Verkstadsindustrin och IT-industrin. Undersökningen kommer att omfatta fyra bolag inom varje bransch och i varje land, totalt 16 företag. Denna begränsning i antal företag motiveras av uppsatsens tidsram. Vi vill undersöka hur de svenska företagen har utvecklat sina rapporter under de senaste fem åren. På den amerikanska sidan kommer vi att titta på ett enskilt år, 2005. Anledningen till

detta är att vi vill konstatera de förhållanden som råder i USA just nu. Redovisningen i länderna kopplas till respektive lands regelverk.



Figur 2. Undersökningsupplägg.

Den empiriska undersökningen inkluderar totalt 40 svenska årsredovisningar samt 8 amerikanska Proxy Statements¹. Uppdelningen i två separata branscher motiveras av möjligheten att se skillnader och likheter inom varje bransch, något som vi bedömer vara värdefullt. Vi har gjort undersökningarna utifrån koncernens årsredovisningar.

Motivet till att vi valde IT-industrin är att det är en ny och modern bransch. Enligt Apostolou & Crumbley (2005) var högteknologiska industrier först med att tillämpa aktierelaterade incitament i högre utsträckning. Verkstadsindustrin är mer traditionell och är en betydligt mer etablerad bransch. Vår avsikt var att undersöka två vitt skilda branscher. Valet av de svenska företagen grundades i sin tur på att de var börsnoterade, hade utlandsverksamhet och i storleksperspektiv var jämförbara med de större företagen i USA.

2.2.1 Företag

	Sverige	USA
IT-industri	Ericsson	Dell
	Teleca	Lucent
	Scribona	Ebay
	WM-data	HP
Verkstadsindustri	SKF	Ford
	Atlas Copco	General Electric
	Trelleborg	Snap On
	Scania	Boeing

Figur 3. Företag som ingår i studien.

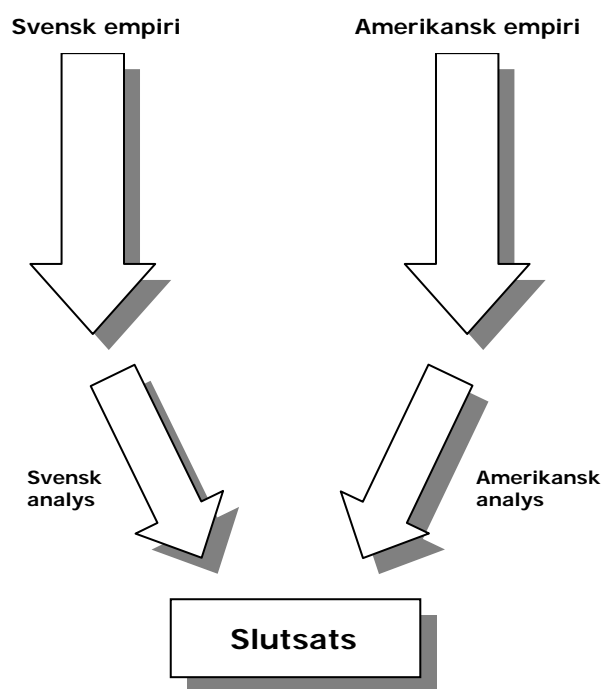
¹ Förklaring av begreppet står i kapitel 4.3.3.

2.3 Undersökningsunderlag

Underlaget för undersökningen består till svensk del av berörda företags årsredovisningar. För de amerikanska bolagen återfinns information om bonus och incitament i bolagens Proxy Statements och därför har dessa fungerat som underlag för den amerikanska delen.

2.4 Undersökningsprocess

Vi har valt att lägga den större delen av empirin i Bilaga 1. Vi anser att denna information är av mindre intresse för den typiske läsaren. Av denna anledning har vi endast tagit med den empiriska sammanfattningen i uppsatsens huvuddel. På dessa sammanfattningar baserar vi våra analyser och till sist vår slutsats.



Figur 4. Arbetsstruktur.

I vår studie av företagens årsredovisningar/Proxy Statements använder vi oss själva som måttstock på huruvida rapporterna är förståeliga eller inte. Vi anser oss själva ha kunskaper som ligger strax över den genomsnittliga årsredovisningsläsaren. Om vi inte förstår innehållet gör vi antagandet att den genomsnittliga årsredovisningsläsaren inte heller gör det.

2.5 Forskningsansats

Traditionellt har det gjorts en grov indelning av forskningsansats i deduktiv och induktiv ansats. Eftersom vi inte direkt använder oss av några teorier i uppsatsen har vi valt att istället använda en öppen ansats. Med detta menas att vi i inledningsskedet medvetet sätter gränser för vårt undersökningsmaterial innan själva undersökningen inleds. Genom en styrning av informationen, främst genom styrning av vilka företag som studeras, ges en viss önskad inriktning på studien (Jacobsen, 2002).

2.6 Undersökningsutformning

Undersökningen i denna uppsats är av beskrivande karaktär. I studien presenteras dels en svensk grupp, dels en amerikansk grupp. De olika grupperna har undersökts på olika sätt.

2.6.1 Tvärsnittsstudie

Vid en tvärsnittsstudie studeras tillståndet vid en viss given tidpunkt och förändring över tid är således ointressant med detta angreppssätt (Jacobsen, 2002). För den amerikanska delen av undersökningen har vi valt att utföra en tvärsnittsstudie. Syftet med detta är att få en bild över den situation som råder just nu och förändring är således för oss ointressant.

2.6.2 Tidsseriestudie

Vid en tidsseriestudie utformas undersökningen så att det undersökta tillståndet mäts vid ett flertal olika tidpunkter (Jacobsen, 2002). Detta har gjorts i undersökningen genom att en och samma undersökningsmodell används för att gå bakåt i tiden och få fram information i årsredovisningar. Vi använder ett urval ur samma population vid olika tidpunkter, i vårt fall fem år. I uppsatsen har denna undersökningsutformning används för att undersöka den svenska delen. Fokus ligger i denna del på att se och konstatera förändringar över tid. Därför har vi endast utformat tabeller och diagram i de svenska bolagen.

Tabellerna är konstruerade så att för varje år räknas en totalsumma fram. Har samtliga undersökta företag uppfyllt reglerna blir summan i den aktuella kolumnen åtta. Syftet med tabellerna är att på ett tydligt sätt visa trender i materialet.

2.7 Operationalisering

För att säkerställa att samma information undersöks i alla aktuella årsredovisningar/Proxy Statements har vi utvecklat två separata undersökningsmodeller. Genom att studera regelverk, praktiska exempel och fackpress har vi lokaliserat de punkter som vi anser vara av vikt och därmed intressanta för vår undersökning. Modellerna har fungerat som stöd i undersökningsprocessen och vi har på ett konkret sätt kunnat se mönster och samband och därigenom dra en slutsats.

Vi har valt att använda två separata undersökningsmodeller för Sverige respektive USA. Detta grundar sig på en förstudie bestående av en amerikansk Proxy Statement och en svensk årsredovisning. Vi såg tydliga skillnader i vad företagen väljer att lägga vikt på vid redovisningen och fann det därför nödvändigt att använda olika undersökningsmodeller.

2.8 Målgrupp

Denna uppsats riktar sig främst till studenter på magisterseminariet vid Ekonomihögskolan, Lunds Universitet. Andra läsare med viss kunskap inom ämnet kan också med behållning ta del av uppsatsen.

2.9 Källkritik

Våra huvudsakliga data till underlag för undersökningen har insamlats genom granskning av årsredovisningar. Riktigheten i vår undersökning är således till stor del beroende av riktigheten i årsredovisningarna. Uppgifterna i årsredovisningar, både i Sverige och i USA, är starkt reglerade genom olika regelverk. För att

möjliggöra en studie som vår måste vi utgå från att informationen i årsredovisningarna är korrekt och sanningsenlig.

3 Begrepp

I detta kapitel förklarar vi centrala begrepp som har betydelse för förståelsen av den fortsatta delen av uppsatsen.

3.1 Rörliga ersättningar

Det bakomliggande syftet till att använda rörliga ersättningar är att kombinera individernas mål med företagets mål. En ledande befattningshavares totala kompensation kan bestå av fast ersättning, rörlig ersättning och icke-monetära ersättningar, till exempel hälsovård. Det är den rörliga ersättningen som främst skapar motivation och målkongruens inom företagen. Den rörliga ersättningen kan bestå av två delar, en kortsiktig och en långsiktig del (Anthony & Govindarajan, 2003).

3.1.1 Kortsiktiga ersättningar

En kortsiktig rörlig ersättning betalas ofta ut i form av kontanter till de anställda. Denna ersättningsstorlek är vanligtvis beroende av den anställdes prestationer under ett års verksamhet i företaget. Det finns olika sätt att beräkna en kortsiktig ersättning men vanligtvis baseras den på en procentuell del av företagets vinst och lönsamhet. Andra metoder att beräkna kortsiktiga ersättningar på är till exempel baserat på företagets ROI, *Return On Investments*. En annan metod som är vanlig inom amerikanska företag är att fördela årets kortsiktiga ersättning på en längre period som 3-5 år, en sk *deffered compensation*. Företagen delar upp den anställdes ersättning på till exempel fem år vilket innebär att under det aktuella året erhåller den anställda 1/5 och under de kommande fyra åren 1/5 varje år. Denna ersättning utökas om man även nästa år erhåller en ersättning som sprids ut med 1/5 per år i fem år. Med denna metod kan de anställda själva räkna ut hur stor ersättning de erhåller under de kommande åren (Anthony & Govindarajan, 2003).

3.1.2 Långsiktiga ersättningar

Den grundläggande tanken bakom långsiktiga ersättningar är att skapa långsiktiga mål i de anställdas prestationer och samtidigt öka företagets värde på lång sikt. Exempel på långsiktiga ersättningar är att ge de anställda aktier eller optioner inom företaget. Teoretiskt sett är ledande befattningshavare mer benägna att handla i aktieägarnas och företagets intresse om de själva innehar ett ägande i företaget (Cheng & Warfield, 2005).

3.1.2.1 Optioner

I en undersökning gjord av revisionsföretaget PriceWaterhouseCoopers (2005) har man upptäckt en stor skillnad i företagens användande av aktierelaterade incitamentsprogram. Man har sett att företagen successivt riktar sina incitamentsprogram till ledande befattningshavare istället för till alla anställda. När företagen använder sig av optionsprogram har kraven ökat på en viss måluppfyllelse i bolagets utveckling för att de anställda ska få rätt till lösen av optionerna. PriceWaterhouseCoopers konstaterade i sin undersökning att 21 % av de noterade bolagen i Sverige beslutade om nya värdebaserade incitamentsprogram år 2005. Majoriteten använde sig av värdepappersprogram i form av teckningsoptioner och övriga utfärdade personaloptioner och aktieprogram (PriceWaterhouseCoopers, 2006).

En *personaloption* är en standardiserad rättighet som enbart riktar sig till de anställda inom företaget. De anställda får rätt att förvärva aktier till ett förmånligt pris. En personaloption kännetecknas av att den är villkorad av anställningen, att den vanligtvis har en lång löptid (mellan fem och tio år) och att den inte är fritt överlåtbar (Andelius et al 2004).

Syntetiska optioner är den vanligaste förekommande ersättningen vid kontantreglerade rörliga ersättningar. En syntetisk option ger inte den anställde rätten, liksom övriga optioner, att vid en framtida tidpunkt förvärva en aktie. Istället ger denna typ av option rätten att vid en senare tidpunkt erhålla kontanta medel. Storleken på detta kontanta belopp beror på om markandvärdet på den underliggande aktien har stigit över optionens slutkurs, vilken är bestämd på

förhand i optionsavtalet (PriceWaterhouseCoopers, 2006). De redovisningsmässiga konsekvenserna vid användandet av en syntetisk option blir att det verkliga värdet på optionen skall fastställas på dagen då optionen utfärdas. Varefter tiden går ska förändringen av verkligt värde periodiseras över tiden fram till intjänandedagen. Förändringar som har skett under optionens löptid skall belasta resultaträkningen (Ernst & Young, 2006).

Teckningsoptioner ger de anställda rätten att teckna nyemitterade aktier i bolaget till förutbestämda villkor. Enligt Aktiebolagslagen får teckningsoptioner endast emitteras tillsammans med skuldebrev. Villkoren för utnyttjandet av optionen bestäms av optionsavtalet och exempel på dessa villkor är teckningskurs och löptid (Andelius et al, 2004).

En *köption* är en vanligt förekommande option i företagen. Denna innebär att anställda får möjligheten att köpa aktier inom företaget vid en senare tidpunkt till ett förutbestämt pris (Ibid).

För att beräkna det verkliga värdet på optionerna vid lösentidpunkten ska företagen jämföra priserna med lämpliga marknadspriser. På aktieoptioner brukar det inte existera ett jämförbart marknadspris varför företagen får använda sig av en optionsprismodell. Exempel på en bland många olika värderingsmodeller är Black & Scholes modell. Vid beräkning av det verkliga värdet enligt denna modell måste företagen beakta påverkande faktorer som lösenpriset, optionens livslängd, utdelningar, nuvarande pris på de underliggande aktierna och den riskfria räntan (Ratliff, 2005).

4 Regelverk

I detta kapitel redogör vi för de regelverk som styr bolagens redovisning av bonus- och incitamentsprogram. Först presenteras det svenska regelverket och därefter presenteras det amerikanska regelverket. I slutet på kapitlet finns en jämförelse mellan de båda regelverken; svaret på vår första delfråga och vårt första syfte.

4.1 Svenska regelverk

4.1.1 Årsredovisningslagen

En central lag beträffande bestämmelser om redovisning av bonus- och incitamentsprogram är Årsredovisningslagen (1995:1554). ÅRL 1:1 § anger att ”denna lag innehåller bestämmelser om upprättande och offentliggörande av årsredovisning, koncernredovisning och delårsrapport”. ÅRL 2:2 § ger en bred och allmän definition av utformningen av redovisningen genom att ställa krav att denna görs enligt god redovisningssed.

5 kap i samma lag talar mer detaljerat om tilläggsupplysningar i redovisning och rapportering. ÅRL 5:1 § klargör att ”upplysningarna skall lämnas i noter”. De paragrafer i ÅRL som behandlar ersättning och incitament är 5:19-24 §. Vi går igenom dessa paragrafer i nedanstående avsnitt.

ÅRL 5:19 § gör gällande att av räkenskapsårets personalkostnader skall särskilt löner, andra ersättningar, sociala kostnader och pensionskostnader anges. Hur denna redovisning mer i detalj skall utformas anges i 5:20 §, där en uppdelning görs i tre grupper: styrelseledamöter, VD/motsvarande befattningshavare samt anställda som inte innefattas av de två första grupperna. Finns anställda i flera länder skall ovanstående uppgifter lämnas särskilt för varje land. ÅRL 5:22 § ger bestämmelser kring pensioner och liknande förmåner, ”Uppgift skall lämnas om

det sammanlagda beloppet av kostnader och förpliktelser som avser pensioner eller liknande förmåner till styrelseledamöter, verkställande direktören eller motsvarande befattningshavare”. Denna paragraf nämner således bara de två första av de totalt tre grupperna som nämns i ÅRL 5:20. ÅRL 5:23 § anger att samma bestämmelser som enligt 5:20 § och 5:22 § ska gälla även för tidigare styrelse och VD. ÅRL 5:24 § anger vidare att vid tillämpning av 5:20 och 5:22-23 § ”jämföras med styrelseledamöter suppleanter för dessa och med verkställande direktören vice verkställande direktör”.

4.1.2 RR 29

Redovisningsrådet är en förening som bildades 1989. Den övergripande uppgiften har sedan bildandet bestått av främjande av god redovisningssed. Mer detaljerat har redovisningsrådet som uppgift att på nationell nivå vara aktivt i utvecklingen av finansiell rapportering. På internationell nivå är syftet att influera normgivare och delta i godkännandeprocessen av nya regler för redovisning (Redovisningsrådet, hemsida).

Tillämpningen av RR 29 gjordes av företagen först den 1 januari 2005. Rekommendationen ger enligt punkt 1 ”regler för hur företag skall redovisa och lämna upplysningar om ersättningar till anställda”. Punkt 3 anger att företaget måste redovisa kortfristiga ersättningar till en anställd när denne har utfört tjänster som har utbytt mot aktuell ersättning. Punkt 23 i RR 29 anger att inga specifika upplysningar gällande kortfristiga ersättningar behöver lämnas, med undantag för vad ÅRL föreskriver. Detta medför att RR 29 inte påverkar det som vi i denna uppsats har valt att undersöka och därmed gör vi ingen djupare studie och redogörelse för RR 29.

4.1.3 Näringslivets Börskommittés rekommendation

Stockholmsbörsen kräver att noterade företag följer Näringslivets Börskommittés (NBK) rekommendationer (Stockholmsbörsen, 2006a). 1993 gav NBK ut regler som behandlade ledande befattningshavares förmåner. Denna reglering har lett till en mer transparent kommunikation av förekomsten av förmåner och incitament.

På senare tid har det ifrågasatts om man borde ställa ännu högre krav på företagen att kommunicera denna information till marknaden och som bakgrund har man informationskrav i bl.a. Storbritannien och USA. NBK framhåller denna kommunikation som en viktig förtroendefråga för företagen. Det som talar mot en mer detaljerad kommunikation är kraven på sekretess för den enskilde individen samt konkurrensaspekter. När dessa faktorer vägdes samman gjorde NBK bedömningen att det var önskvärt att öka kraven på detaljerad redovisning av förmåner och incitament. Vidare valde NBK även att låta reglerna omfatta utländska bolag noterade på svensk börs eller marknadsplats. I regleringen har NBK medvetet valt att utelämna en detaljstyrning, främst eftersom tillämpningsproblem bedöms som små om man eftersträvar att uppfylla regleringens syfte (Näringslivets Börskommitté, 2002).

4.1.3.1 Regler angående information om ledande befattningshavares förmåner (1993)

Denna rekommendation från 1993 riktar in sig på svenska bolag med aktier på Stockholms Fondbörs. Utländska bolag med registrerade aktier i Sverige omfattas inte. Vår studie omfattar årsredovisningar mellan år 2001 och 2005, således berörs årsredovisningarna från 2001 av 1993 års rekommendation. Övriga årsredovisningar berörs av 2002 års rekommendation (Näringslivets Börskommitté 1993).

Högsta ledningen

Högsta ledningen definieras som styrelseordförande, annan styrelseledamot med särskild ersättning, koncernchef och VD. För dessa personer skall uppgift lämnas beträffande totalsumman av ersättningar samt väsentliga villkor i avtal rörande framtida pension och avgångsvederlag.

Andra ledande befattningshavare

Det anges att det ligger på bolaget själv att avgöra vilken krets som anses tillhöra ledningen. Rekommendationen anger att bolaget skall ge en sammanfattande beskrivning av de väsentliga delar som ersättningsmodellen består av. I praktiken

varierar ofta dessa ersättningar väldigt mycket mellan olika personer, varför det får anses godtagbart att ange vilka ramar ersättningen håller sig inom.

4.1.3.2 Regler angående information om ledande befattningshavares förmåner (2002)

Inledningsvis ger NBK en definition av vad som anses vara ledande befattningshavare/högsta ledningen.

Med ledande befattningshavare avses i dessa regler följande personkrets: styrelsens ordförande, andra styrelseledamöter, som uppbär ersättning från bolaget utöver gängse styrelsearvode och som inte är anställda i bolaget, VD, i förekommande fall koncernchef samt vissa anställda tjänstemän i bolagets ledning. (Näringslivets Börskommitté, 2002)

För de personer som inte tillhör denna grupp används uttrycket "andra ledande befattningshavare".

Högsta ledningen

För högsta ledningen finns krav på att man för varje enskild person redovisar den sammanlagda summan av alla ersättningar och övriga förmåner. I redovisningen skall bolaget ta upp varje ersättningskomponent som inte är av oväsentlig betydelse. Fast och rörlig del av ersättningen skall redovisas och bolaget skall i generella drag redogöra för hur den rörliga delen räknas fram. Vidare skall innehav av finansiella instrument eller liknande delar i aktiekursrelaterade incitamentsprogram redovisas, både de delar som har erhållits under året och de delar som har erhållits under tidigare år. Slutligen skall väsentliga villkor i pensionsavtal redovisas. I de fall där man inte kan ange ett belopp för den aktuella förmånen skall istället förmånen beskrivas så att läsaren kan göra en bedömning av betydelsen (Näringslivets Börskommitté, 2002).

Andra ledande befattningshavare

För denna grupp av medarbetare ställs krav på att bolaget anger totalsumman av ersättningar och andra förmåner och att bolaget ger en beskrivning av de centrala villkoren som finns i avtal rörande pension och eventuellt avgångsvederlag. Här

finns således inget krav på redovisning på individuell nivå (Näringslivets Börskommitté, 2002).

4.1.4 Svensk kod för bolagsstyrning

Aktiemarknadsbolagens Förening och Stockholmsbörsens har gemensamt enats om att implementera den svenska koden för bolagsstyrning i Stockholmsbörsens regelverk. Initialt kommer reglerna att omfatta samtliga svenska bolag på A-listan och de svenska bolag på O-listan som har ett marknadsvärde överstigande 3 miljarder kronor (Stockholmsbörsen, 2006b). Samtliga svenska bolag i vår undersökning omfattas av dessa regler.

Syftet med detta regelverk är att ha en samlad kod för bolagsstyrning inom landet och med utsikter att få en bred och samlad bas i det svenska näringslivet. Utgångspunkten är Aktiebolagslagen kombinerat med Sveriges traditionella självreglering. En särskilt utsedd kodgrupp har utvecklat regelverket. Gruppen består av starka profiler från svenskt näringsliv och politik. De som ursprungligen gav kodgruppen deras uppdrag var staten i samarbete med FAR, Fondbolagens Förening, Näringslivets Börskommitté, Stockholmsbörsen, Stockholms Handelskammare, Svenska Bankföreningen, Svenska Fondhandlareföreningen, Svenskt Näringsliv, Sveriges Aktiesparares Riksförbund och Sveriges Försäkringsförbund (Stockholmsbörsen, 2006c).

I kapitel 4.2 i 'Svensk kod för bolagsstyrning' redogörs för hur styrelsen har ett ansvar för processen att fastställa principer för ersättning till bolagsledningen. Styrelsen skall på bolagsstämman lägga fram förslag till ersättningsmodell. Förslaget i sin helhet skall före stämman finnas tillgänglig på bolagets hemsida. I grova drag skall förslaget innehålla följande: (Stockholmsbörsen, 2006c).

- Förhållandet mellan fast och rörlig ersättning samt sambandet mellan prestation och ersättning
- Huvudsakliga villkor för bonus- och incitamentsprogram
- Huvudsakliga villkor för icke-monetära förmåner, pension och uppsägning
- Vilken krets av befattningshavare som omfattas

Vidare anges att bolagsstämman beslutar om alla aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Stämmans beslut skall innehålla information om högsta antal instrument som är möjligt att utfärda, huvudsakliga villkor vid tilldelning, principer för värdering samt tidsram för utfärdande och överlåtelse (Stockholmsbörsen, 2006c).

Med ledning av ovanstående information ser läsaren att svensk kod för bolagsstyrning inte direkt ställer krav på hur bonus- och incitamentsprogram skall redovisas. Tyngdpunkten ligger istället på informationen som ges före själva beslutet om ersättningsmodellen. Den reglering som svensk kod för bolagsstyrning ger skapar ändå ett mervärde för redovisningen. Detta eftersom den intresserade alltid har ett material att gå tillbaka till om mer detaljerad information önskas.

4.2 Internationella regelverk

4.2.1 IASB

Den mest dominerande organisationen inom de internationella standarderna är organet *International Accounting Standards Board* (IASB). IASB är en privat finansierad organisation som arbetar för att harmonisera redovisningen i världen (Fagerström & Lundh, 2005).

IASB:s målsättning är att publicera redovisningsregler i så kallade *International Accounting Standards* (IAS). IASB arbetar även med att förbättra och publicera redovisningsnormer och de ansvarar för utgivningen av *International Financial Reporting Standard* (IFRS). IFRS:s regler verkar för att skapa en förbättring och harmonisering av redovisningsnormerna (Nilsson, 2002).

4.2.2 IAS 19

IAS 19 behandlar ersättningar till anställda och reglerar därmed hur företag skall redovisa dessa ersättningar. Redovisning i pensionsstiftelser tas ej upp. I regelverket görs en uppdelning på fyra typer av ersättningar:

- Kortfristiga ersättningar, där exempel som lön, betald sjukfrånvaro, vinstandelar och bonus nämns.
- Ersättningar efter avslutad anställning, t ex pensioner och livförsäkringar.
- Övriga långfristiga ersättningar, till exempel ersättning vid tjänstledighet, i samband med jubileer och vid arbetsoförmåga.
- (Ersättning vid uppsägning).²

Regelverket föreskriver att redovisningsskyldiga företag skall redovisa kortfristiga ersättningar när en anställd har utfört tjänster i utbyte mot ersättningen.

Vårt fokus ligger på kortfristiga ersättningar, alltså det som nämns i första punkten ovan. IAS 19 p. 8 går mer in i detalj på vad som avses med kortfristiga ersättningar som t.ex. löner och sociala kostnader, ersättning vid korttidsfrånvaro (betald semester och betald sjukfrånvaro), vinstandelar, bonus samt icke-monetära ersättningar såsom sjukvård, bostad och bil.

Den ersättning som vi fokuserar på är främst vinstandelar och bonus. IAS 19 p. 9 fastslår att redovisningen av ovan nämnda ersättningar ofta är okomplicerad, främst eftersom behovet av aktuella antaganden inte finns. Punkt 10 ger en mer detaljerad anvisning om redovisningsförfarandet. Det aktuella företaget skall redovisa det odiskonterade beloppet hänförligt till den kortfristiga ersättningen. Redovisningen delas upp i två delar:

- Skuldredovisning (upplupen kostnad) där avdrag för redan utbetalda delar görs.
- Kostnadsredovisning.

² Denna typ av ersättning är ej relevant i vår undersökning.

IAS p. 17 anger att redovisning av förväntad kostnad enbart skall göras under förutsättning att företaget ifråga har en rättslig eller informell förpliktelse att göra utbetalningen samt att storleken på ersättningen kan beräknas tillförlitligt. Nästa punkt i standarden p. 18 tar upp den situation som uppkommer då företag ger anställda del i vinsten enbart under förutsättning att de anställda är kvar inom företaget. Den tänkbara möjligheten att vissa anställda väljer att lämna företaget och således inte får del i bonusen påverkar beräkningen av bonusens totala storlek. Punkt 19 fortsätter med förhållandet att ibland kan ett företag ha en informell förpliktelse, enligt praxis, att betala bonus trots att det inte finns någon rättslig förpliktelse. Den möjligheten att vissa anställda eventuellt lämnar företaget ska inte påverka beräkningen av förpliktelsens storlek.

4.2.3 IFRS 2

IFRS 2, Aktierelaterade ersättningar, tillämpades av börsnoterade företag första gången i Sverige den 1 januari 2005. De svenska regelverken har tidigare inte behandlat hur företagen ska redovisa sina aktierelaterade ersättningar. Av denna anledning har förekomsten av IFRS 2 nuförtiden en stor påverkan på företagens sätt att redovisa (Ernst & Young, 2006).

Syftet som IASB har med IFRS 2 är att ange hur de finansiella rapporterna ska utformas med hänsyn till ett företags aktierelaterade ersättningar. Den viktigaste punkten är att man redovisar effekterna av aktierelaterade ersättningar. Dessa effekter är kostnader som är sammankopplade med personalens tilldelade aktieoptioner och att de återspeglas i företagets resultaträkning och finansiella ställning (Den svenska översättningen av IFRS 2).

IFRS 2 behandlar ersättningar som antingen regleras med kontanter eller med aktierelaterade instrument. Ersättningar till anställda som regleras med kontanter redovisas med en kostnad som bestäms av värdet på ett underliggande aktierelaterat instrument. Ett exempel på ett sådant kan vara en syntetisk option. De förmåner som tilldelas de anställda skall redovisas i resultaträkningen som en personalkostnad till verkligt värde. Kostnaden konteras som motpost i balansräkningen, eget kapital eller avsättningar. Enligt IFRS 2 ska kostnaden

fördelas på den period som den anställde har utfört tjänsten (Ernst & Young, 2006).

IFRS 2 ger en förklaring i p. 45 vad standarden kräver att företagen måste offentliggöra i sina årsredovisningar. Det grundläggande kravet är att företagen ska lämna upplysningar om de finansiella rapporterna på ett lättförståeligt sätt. IFRS 2 menar i p. 44 att intressenterna ska ”förstå karaktären och innebörden avseende eventuella avtal om aktierelaterade ersättningar under perioden”.

Företagen är genom IFRS 2 p. 45 tvungna att redovisa en beskrivning av varje aktierelaterad plan. Man måste vidare meddela antalet aktieoptioner och det vägda genomsnittliga lösenpriset för varje optionsgrupp. I vissa fall existerar flera olika aktieersättningsrelaterade avtal med en väsentlig likhet. Dessa ersättningsinformation kan slås samman. Utestående optioner vid periodens början, tilldelade, förfallna och inlösta under perioden samt utestående under periodens slut ska bland annat inkluderas i uppställningen (Den svenska översättningen av IFRS 2).

4.2.4 Pensioner

4.2.4.1 Förmånsbestämda pensionsplaner

I den förmånsbestämda pensionsplanen har arbetstagaren åtagit sig att utge en pension som är en viss procent av arbetstagarens slutlön. Traditionellt är ITP-planen förmånsbaserad pension vilket innebär att arbetstagaren inte riskerar sin pension vid börskrascher och liknande. Enligt ITP-planen får arbetstagaren en procentuell garanterad pension av slutlönen. I detta fall bär arbetsgivaren risken då denna har förbundit sig att betala för pensionskostnaden och detta oavsett hur stor kostnaden blir. Denna typ av pensionsplan är vanligast bland de anställda i företagen (Larsson, 2005).

4.2.4.2 Avgiftsbestämda pensionsplaner

De avgiftsbestämda pensionsplanerna används ofta av ledande befattningshavare i företagen. Genom denna form av pension är det arbetstagaren som bär risken för pensionens värde. Exempel på sådana risker kan vara dålig avkastning eller

otillräckliga premier. I en avgiftsbestämd pension betalar arbetsgivaren ut samma procentuella pension varje månad. Detta förfarande är för företagen rent redovisningstekniskt mer praktiskt då de inte förbinder sig till några extra kostnader utöver den procentuella delen. Avgörande hur stor pensionen blir är hur arbetstagaren väljer att placera pensionen i olika fonder. Internationella företag använder överlag denna typ av pensionsplan (Andelius et al, 2004).

Svenska företag försöker lämna de förmånsbaserade planerna för de avgiftsbaserade, på detta sätt kan man lättare jämföra företagens pensionskostnader (Svenskt Näringsliv, 2004).

4.3 Amerikanska regelverk

4.3.1 FASB

Financial Accounting Standards Board, (FASB) är en professionell organisation inom redovisning i USA. Organisationen fungerar som en normgivare inom amerikansk redovisning. FASB har på grund av sina resurser och sin framförhållning störst inflytande inom den privata sektorn i världen. Ett av de viktigaste uppdragen som organisationen utför är att implementera och uppdatera standarder för finansiell information. FASB har varit en förebild för andra regelverk genom sin tendens till ökad informationsgivning i redovisningen. Vikten av att skapa en öppenhet och transparens i den finansiella informationen är stor för att investerare skall kunna fatta beslut på rätt grunder (Artsberg, 2005).

FASB utformar redovisningsregler genom sina standarder *Financial Accounting Standards*, (FAS). Vi kommer att fokusera på den standard som är mest relevant för vårt ämne och vår uppsats, FAS 123, Share-based payment. Denna standard är mest jämförbar med den europeiska standarden IFRS 2.

4.3.2 FAS 123 Share-based payment

Denna standard, FAS 123, trädde i kraft i USA den 15 juni 2005. Standarden är en omarbetning av de tidigare standarderna FAS 123, *Accounting for Stock-Based Compensation* och APB:s Opinion No. 25, *Accounting for Stock Issued to Employees*. Den nya reviderade standarden FAS 123 omfattar grundläggande redovisningsregler för transaktioner inom företagen, gällande belöningsystem. Ett Share-based payment arrangement förklaras i FAS 123 som ett system i företaget då de anställda får belöning i olika former av aktier och optioner efter att de har utfört en prestation. FAS 123 ger en förklaring till hur företagen ur ett redovisningstekniskt perspektiv ska redovisa de olika transaktionerna i företaget gällande de anställdas olika belöningar (FASBc).

Meningen med dessa amerikanska share-based payments är att de anställda ska inneha ett ägande i företaget. När de anställda får ett ägande i form av aktier, ett kapital, och inte endast i legala aspekter, ett partnership, utvecklar de ett helt annat intresse för företaget. En av de viktigaste punkterna i denna standard gällande anställdas belöningar är optioner. Denna typ av belöning är någonting som vi vill belysa lite mer ingående (Ibid).

Innan FAS 123 reviderades använde sig företagen av APB 25 intrinsic värderingsmetod. Enligt denna metod redovisades optionerna till de anställda som kostnader endast då värdet på optionerna översteg marknadspriset vid lösentidpunkten. I de flesta fall skiljde sig inte priset vid lösentidpunkten från priset optionerna var värderade till vid emitteringstidpunkten. Av denna anledning redovisades inga kostnader för optioner (Ratliff, 2005). FASB insåg att denna metod inte redovisade de underliggande kostnaderna i företagen som påverkades av aktiernas värden. Vidare ansåg man att alla ekonomiska transaktioner som hade ett värde i företaget skulle redovisas på samma sätt. Detta var anledningen till att man reviderade FAS 123 (Apostolou & Crumbley, 2005).

Den nya reviderade FAS 123 kräver att företagen ska redovisa kostnaden för optioner i de finansiella rapporterna. Kostnaden för optionerna ska värderas till verkligt värde vare sig de är en tillgång i företaget eller en del av det egna kapitalet (Hodges, 2005).

En mer specifik värdering av det verkliga värdet förklaras i appendix A18, FAS 123. För att bestämma det verkliga värdet på en belöning, till exempel en option, jämför man värdet med marknadens pris. Finns det inte ett jämförbart marknadspris skall företagen värdera optionen till verkligt värde. En värdering av en tillgång till verkligt värde baseras på subjektiva värderingar (FASBc).

För att beräkna det verkliga värdet på en option kan företagen ta hjälp av en värderingsmodell. De vanligaste värderingsmodellerna är Black & Scholes och binominal värderingsmodell (Ratliff, 2005).

För att intressenterna ska få en bättre insyn i företagens årsredovisningar omfattar p. 64, FAS 123, de restriktioner som företagen måste visa i sina årsredovisningar beträffande belöningsystemen. Denna punkt beskriver vikten av att företagen måste ge intressenterna en klar och tydlig förklaring till vilken kompensation de anställda har fått under årets gång och vilka faktorer som har påverkat belöningen. Vad som även måste anges är företagets beräkning av det verkliga värdet och de kassaflöden som har påverkats av de anställdas belöningar (FASBc).

4.3.3 Proxy Statement

De flesta amerikanska börsnoterade företag måste komplettera sin årsredovisning med ett så kallat Proxy Statement. Ett Proxy Statement är ett dokument vars uppgift är att intressenterna ska få en insyn i bland annat företagets ledning och företagets olika belöningsystem. Syftet med denna rapport är att aktieägarna skall kunna rösta på olika förslag på årsstämman (Ford Motor Company Proxy Statement, 2005).

4.3.4 Pensioner

I USA insåg man på ett tidigt stadium vikten av att redovisa kostnader och skulder för de anställdas pensioner. Redan år 1966 ansåg APB att regelverken gällande pensioner var tvungna att revideras. Anledningen var att man insåg att fluktuationer på marknaden påverkade redovisningen av pensioner. Exempel på dessa förändringar var faktorer som lagstiftning, inflation och ränteskillnader.

FASB har flera standarder som berör ämnet pensioner. Den senaste reviderade standarden är FAS 132, *Employers' Disclosures about Pensions and Other Postretirement Benefits*. Denna standard är ett uppdaterat tillägg till de äldre standarderna FAS 87, *Employers' Accounting for Pensions*, FAS 88, *Employers' Accounting for Settlements and Curtailments of Defined Benefit Pension Plans and for Termination Benefits* och FAS 106, *Employers' Accounting for Postretirement Benefits Other Than Pensions* (FASBb).

4.3.4.1 FAS 132 Employers' Disclosures about Pensions and Other Postretirement Benefits

Denna standard ger en förklaring till hur företagen redovisar sina pensionsplaner i balans- och resultaträkningen. Informationen som företagen skall offentliggöra är tillgångar, kassaflöden, periodiserade kostnader och hur dessa ingår i företagets pensionsplaner. Företagen skall ge en kvalitativ information om vilka värderingsmetoder och principer företagen använder sig av. De amerikanska pensionsplanerna är oftast av avgiftsbaserad karaktär (FASBd).

Intressenter ska själva kunna uppskatta och bedöma pensionsplanens påverkan på företaget, framtida kassaflöden och årets resultat. Den nya standarden FAS 132 har inte ändrat sättet att värdera eller mäta kostnader i företagen som tillhör pensionsplanen. Detta omfattas fortfarande i FAS 87. Förändringen som har skett i FAS 132 är mängden information företagen måste visa i sina rapporter (Ibid).

4.3.4.2 FAS 87 Employers' Accounting for Pensions

Pension är en del av den anställdes kompensation för utförda tjänster inom företaget. Summan av kompensationen beräknas med en särskild formel och avgörs av bland annat hur länge den anställda har arbetat inom företaget, ålder och hur långt kvar den anställda har kvar till pension. Vid beräkning av kostnader för pensioner ställs företagen inför problem. Företagen måste bland annat göra vissa antaganden om framtiden för den anställda. Dessa antaganden påverkas av faktorer som ökad lön, räntor och inflation (FASBa).

4.3.4.3 FAS 106 Employers' Accounting for Postretirement Benefits Other Than Pensions

FASB förklarar standarden FAS 106 som ett substitut till standarden FAS 87. FAS 87 innehåller endast kontant ersättning i pension medan FAS 106 behandlar kompensation som till exempel hälsovård och annan kompensation för den anställda efter avslutad tjänst. Anledningen till varför företagen ger de anställda denna form av kompensation är för att pensioner, i dess vanliga form, ses som en självklarhet och hälsovård som en extra förmån (FASBb).

4.4 Kapitelsammanfattning

Årsredovisningslagen (ÅRL) är den lagstiftning som ger den grundläggande stommen till svenska krav på redovisning av ersättningar och incitamentsprogram. Denna lagstiftning kompletteras effektivt med hjälp av Näringslivets Börskommittés rekommendationer och Svensk kod för bolagsstyrning. Svensk kod för bolagsstyrning är delvis utformad för att företagen ska lämna relevant information som aktieägarna kan ta del av inför årsstämman. Detta underlag har en funktion som liknar de amerikanska Proxy Statement. Genom denna informationsgivning blir fokus på ägarna tydligt i både Sverige och i USA.

En skillnad mellan FASB:s och IASB:s regelverk är att de har olika värderingsprinciper. Principerna används för att tolka regler och normer. Ibland räcker inte reglerna till utan man måste ha vägledning om hur de ska tolkas. IASB är ett principbaserat regelverk där man arbetar för att skapa en harmoni i redovisningen. FASB skiljer sig från IASB på denna punkt då FASB är regelbaserat. Vi kan märka en skillnad i de båda regelverken då FASB är mycket mer utförlig och mer detaljerat i sina redovisningsregler. IASB:s regler ligger långt från samma detaljrikedom. IASB kan lämna större utrymme för fri tolkning av reglerna då man har flera principer som guidar vägen till förståelse. FASB har inte dessa principer för guidning utan måste förklara reglerna mer ingående.

Innan IASB:s regler tillämpades i Sverige fanns inga restriktioner beträffande aktierelaterade ersättningar och hur dessa skulle redovisas i årsredovisningarna.

Efter införandet av IFRS 2 redovisar företagen i Sverige en kostnad till verkligt värde i resultaträkningen. Denna kostnad konteras i balansräkningen i eget kapital eller i avsättningar. Innan USA reviderade sin standard FAS 123 tillämpade man APB:s Opinion 25 instrinsic värderingsmetod vid redovisning av optioner. Trots att USA hade regler gällande optionsredovisning kostnadsfördes inte optionerna. Anledningen till detta berodde på att värdet av optionerna vid emitteringstidpunkten oftast var lika med marknadsvärdet vid lösentidpunkten. Idag, med den reviderade FAS 123, kostnadsför man även i USA liksom i Europa optionerna till verkligt värde. Denna värdering sker på samma sätt enligt båda regelverken.

I reglerna gällande redovisning av pensioner har det hänt mycket de senaste åren i USA. Den nya revideringen av FAS 132 skedde under 2005. Amerikanerna vill skapa årsredovisningar som är så transparenta och fullständiga som möjligt. Av denna anledning använder de sig av avgiftsbaserade pensionsplaner snarare än förmånsbestämda. Främsta skälet till användning av detta pensionssystem är att kostnadsberäkningen blir betydligt exaktare. I Sverige har vi inte kommit lika långt i vår utveckling. Majoriteten av de ledande befattningshavarna i Sverige har avgiftsbaserade pensionsplaner men många tillämpar fortfarande förmånsbestämda planer. I framtiden vill man i Sverige lämna de förmånsbestämda och övergå till de avgiftsbaserade pensionsplanerna.

Vår bedömning av det svenska regelverket gällande redovisning av ersättningar och incitamentsprogram är att det är heltäckande och relativt lättolkat samtidigt som ingen detaljreglering sker. Detta möjliggör en situationsanpassning till den rådande verkligheten i respektive fall. Amerikansk lagstiftning ger mycket detaljerade anvisningar om hur motsvarande skall redovisas i USA. Således lämnas mycket lite utrymme för situationsanpassad bedömning och utformning. Detta har både för- och nackdelar. Fördelarna är att redovisningen blir mer enhetlig och jämförbarheten bolag emellan ökar. Nackdelarna består främst av avsaknaden av handlingsutrymme vid extraordinära situationer.

5 Empiri

I detta kapitel sammanställer vi de data som har samlats in med hjälp av vår undersökningsmodell. Specifik information rörande varje enskilt företag återfinns i Bilaga 1. För att få en konsekvent utformning har vi redovisat vår empiri i en bestämd ordningsföljd.

5.1 Svensk IT-industri

Teleca är det företag som redan under vårt första undersökningsår redovisar enligt ÅRL 5:20. Två andra företag tillämpar dessa regler först från och med 2002. WM-data påbörjar samma redovisning år 2003. Mönstret gällande redovisning enligt ÅRL 5:22 ser nästan identiskt ut. Enda skillnaden är att Teleca missar att uppfylla kraven år 2001, trots att redovisning enligt ÅRL 5:20 sker.

År	2001	2002	2003	2004	2005
ÅRL 5:20	1	3	4	4	4
ÅRL 5:22	0	3	4	4	4
Summa:	1	6	8	8	8

Figur 5. Redovisning enligt ÅRL, Svensk IT-industri. Maxpoäng i varje kolumn är 8.

Teleca och Scribona är de företag som först redogjorde och särskiljde VD:s rörliga och fasta ersättning, i 2002 års redovisning. Teleca har klargjort i årsredovisningarna från och med 2002 att VD:n inte har erhållit någon rörlig ersättning eller bonus. WM-data redovisade för VD:s räkning ersättningar som fast och rörlig först år 2003. Året innan särskiljde man inte fast från rörlig ersättning men det framgick i rapporten att en rörlig ersättning betalades ut. Ericsson har inte gett någon rörlig ersättning till VD:n precis som för övriga ledande befattningshavare förrän efter år 2004.

Styrelsens kompensation redovisas på likartat sätt i alla våra fyra IT-företag. Företagen har visat i årsredovisningarna att styrelsen endast har fått ett

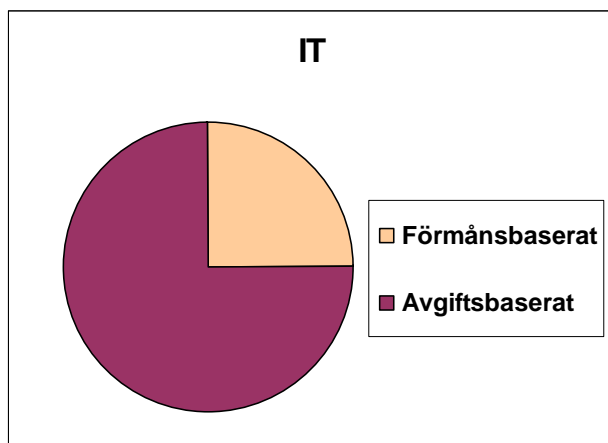
styrelsearvode, en fast ersättning varje år utan övriga förmåner eller pension. Av denna anledning har företagen följt NBK:s regler avseende uppdelning av fast och rörlig ersättning till styrelsen men de har utelämnat den rörliga ersättningen i sina uppställningar. Teleca och Ericsson har utöver alla regler även gjort en individuell redovisning av varje styrelseledamot.

Beträffande övriga ledande befattningshavare förändrades Scribonas och Telecas årsredovisningar år 2002. Ericsson och WM-data följde samma mönster först året efter. Förändringen innebar att företagen har angett villkoren för incitamentsprogram, delkomponenter och de har särskilt fast och rörlig ersättning.

Alla IT-företagen använder och redovisar flera olika långsiktiga rörliga ersättningar. De flesta av företagen tillämpar mellan två till tre olika optionsprogram för sina ledande befattningshavare. Alla företagen tillämpar personaloptioner. Användningen av tecknings- och köpoptioner finns i hälften av våra IT-företag.

År 2002 börjar alla företagen visa en maxgräns för den rörliga ersättningen. Detta tak är beräknat som en procentuell del av årets fasta grundlön.

Tre av fyra IT-företag använder sig av avgiftsbaserade pensionsplaner för ledande befattningshavare. Teleca är det enda företaget som tillämpar förmånsbaserade pensionsplaner.



Figur 6. Diagram över vilka pensionssystem som används, Svensk IT-industri.

5.2 Svensk verkstadsindustri

Av de undersökta företagen är Trelleborg senast med att fullständigt uppfylla ÅRL 5:20, vilket inte sker förrän år 2005. Scania är tidigast med att ha en helt överensstämmande redovisning enligt ÅRL 5:20, vilket sker redan 2002 och framåt.

År	2001	2002	2003	2004	2005
ÅRL 5:20	0	1	2	3	4
ÅRL 5:22	0	1	2	3	4
Summa:	0	2	4	6	8

Figur 7. Redovisning enligt ÅRL, Svensk Verkstadsindustri. Maxpoäng i varje kolumn är 8.

Nästan samtliga undersökta företag väljer att under de 2-3 första av de undersökta åren slå samman styrelse och VD och i tabellform redovisa totalsumman av ersättningar till denna grupp. Här nämns nivån på VD:s ersättning. Alla undersökta företag har med en presentation av VD, med både text och bild. Här redovisas också innehav av aktier och eventuella optioner. Trelleborg väljer att även redovisa förändring i innehav jämfört med föregående år.

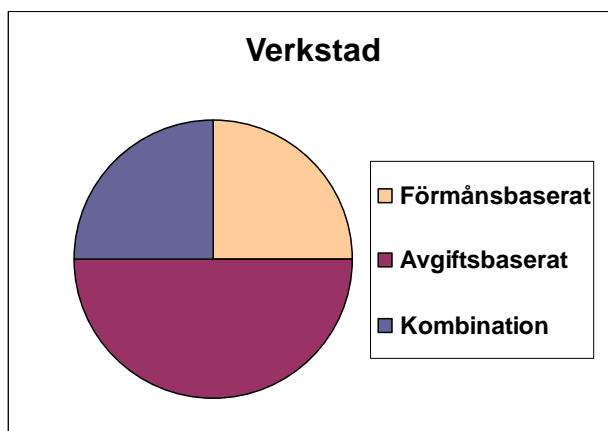
Hela styrelsen presenteras i samtliga undersökta företag med både text och bild. I anslutande text nämns ibland nivån på styrelseordförandens ersättning och styrelseledamöters ersättning. Inget av de fyra undersökta företagen väljer att särredovisa ersättningar till specifika styrelsemedlemmar.

För övriga ledande befattningshavare görs en redovisning som liknar VD:s presentation. Inget av de fyra undersökta företagen väljer att särredovisa ersättningar till enskilda övriga ledande befattningshavare.

Mellan år 2001 och år 2002 märks en stor skillnad i vilken utsträckning företagen väljer att sätta ett tak på den rörliga ersättningen. Verkstadsföretagens redovisning av långsiktiga rörliga ersättningar är inte speciellt detaljerad. Majoriteten av företagen väljer att tillämpa endast ett optionsprogram. En generell tendens i samtliga undersökta företag är att detaljnivån på redovisning av kort- och långfristiga ersättningar ökar med tiden. År 2005 ser utformningen av och detaljnivån på redovisningen likriktad ut. Mellan de olika undersökta företagen

märks inga markanta skillnader. I de första av de undersökta åren nämndes i stort sett bara att VD, styrelse och övriga ledande befattningshavare har erhållit en viss ersättningsnivå och denna ersättning består till viss del av fast ersättning och till viss del av rörlig ersättning.

I den svenska Verkstadsindustrin använder sig två av företagen avgiftsbaserade pensionsplaner till ledande befattningshavare. SKF använder sig av en förmånsbaserad pensionsplan och Scania tillämpar en kombination av de båda systemen.



Figur 8. Diagram över vilka pensionssystem som används, Svensk Verkstadsindustri.

5.3 Amerikansk IT-industri

Samtliga undersökta företag inom amerikansk IT-industri har mycket likartade Proxy Statements. Alla använder sig av en tabell där lön och ersättningar till VD och en del ledande befattningshavare presenteras.

Styrelsens medlemmar presenteras kort, dock enbart med text och någon bild visas således inte. För att försäkra sig om att styrelsen är oberoende finns utarbetade standards för styrelsens oberoende. Ett av de undersökta företagen gör en förteckning där man tydligt anger vem i styrelsen som anses oberoende och vem som inte gör det.

I alla undersökta företag finns en ersättningskommitté. Kommitténs arbetsuppgifter är att skapa och utveckla företagets ersättningsmodeller. Som

grund för ersättningskommitténs arbete finns vanligtvis en kompensationsfilosofi. Denna anger i grova drag vad det är företaget vill belöna och vilka beteenden man vill uppmuntra.

Alla undersökta företag gör en detaljerad redovisning av långsiktiga incitamentsprogram. Ett företag redovisar även historisk ersättning tre år tillbaka i tiden, vilket ger läsaren en uppfattning om hur ersättningen har utvecklats. Nästan alla företag använder Black & Scholes modell för att räkna fram värdet på utestående optionsprogram. Ett företag väljer att enbart använda sig av jämförbart marknadsvärde.

Pensionsersättning är av betydande vikt i USA och av naturliga skäl används därför en hel del utrymme åt att förklara och presentera aktuella pensionsplaner inom företaget.

5.4 Amerikansk Verkstadsindustri

Genomgående i alla de amerikanska Verkstadsföretagen får VD en hög ersättning och huvuddelen av den totala ersättningen består av långsiktig rörlig ersättning. Denna ersättning uppgår i de olika företagen till mellan 35 % och 100 % av VD:s totala årslön. I de företag då man tilldelar optioner finns formler för hur storleken på dessa ersättningar beräknas. Dessa uträkningar kan anses lättförståeliga när det gäller VD:s ersättningar.

VD är styrelseordförande i tre av våra fyra Verkstadsföretag. Vad vi har uppmärksammat är att alla företagen följer de så kallade NYSE-reglerna. Dessa regler uppmanar företagen att behålla personerna i styrelsen oberoende. Vad som kan verka underligt i detta fall är att alla företagen följer dessa regler men det är bara ett företag, Snap On, som inte har VD som styrelseordförande. Ersättningskommittén i företagen regleras även den av de oberoende NYSE-reglerna. Kommitténs arbetsuppgifter är att lägga fram förslag till årsstämman om hur aktieägarna ska rösta fram ledande befattningshavares ersättningar.

Hälften av företagen visar en svag redovisning av övriga ledande befattningshavare. De övriga företagen redovisar endast högre uppsatta ledande befattningshavare men inte tillräckligt många för att vi vill godkänna dem som en grupp som övriga ledande befattningshavare. Boeing identifierar övriga ledande befattningshavare och redovisar deras aktierelaterade ersättningar som optioner vilka ställs ut var tredje år.

Snap On särskiljer sig från de övriga företagen i sitt sätt att redovisa sina styrelsemedlemmar. Företaget väljer att dela upp denna grupp i anställda och icke-anställda. De som är anställda i företaget får ingen kompensation för sitt styrelsemedlemskap. De som sitter i styrelsen som däremot är icke-anställda får ett fast arvode.

Majoriteten av de amerikanska Verkstadsföretagen använder sig av avgiftsbaserade pensioner. Redovisningen av dessa sker på ett detaljerat sätt i enlighet med regelverken.

6 Analys

I detta kapitel analyserar vi den information som sammanställts i empirikapitlet. Vi gör en svensk analys och en amerikansk analys. I den svenska analysen svarar vi på vår andra delfråga och vårt andra syfte. Dessa två analyser vävs sedan samman och presenteras i nästa kapitel.

6.1 Analys av de svenska företagen

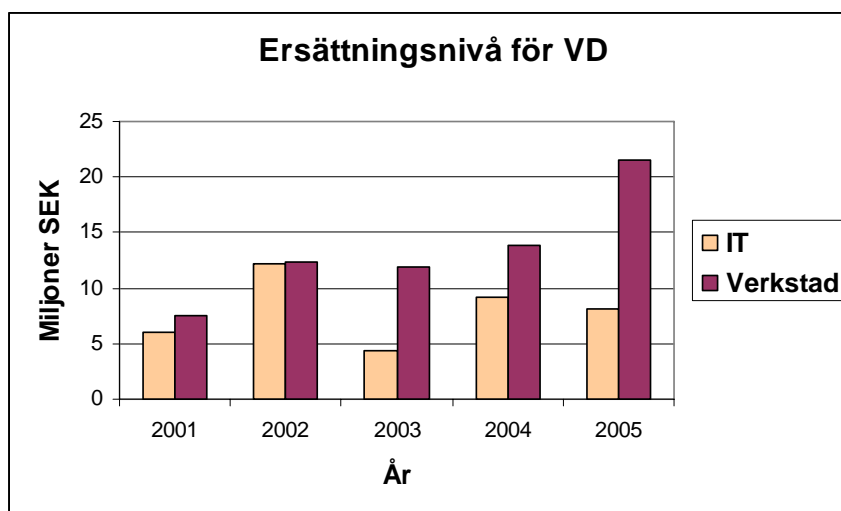
Redovisningen av VD:s ersättning är mer specificerad än övriga ledande befattningshavare. Detta beror på att VD är bolagets mest offentliga person och att denna bevakas intensivt av intressenter och i media. Genom att kunna utläsa totalsumman av ersättningar enligt NBK:s regler ser intressenter hur mycket ledningen i bolaget egentligen kostar. Intressenter skall kunna se kopplingen mellan ersättning och prestation för ledande befattningshavare.

Styrelsens kompensation har inte ändrats i företagen under den undersökta tidsperioden. Styrelsen har endast ett fast arvode som ersättning för sitt styrelsemedlemskap. Vanligtvis innehar styrelsemedlemmarna aktier i företagen men erhållandet av dessa aktieinnehav har inte någon koppling till incitamentsprogram. Detta förhållande gör att styrelsen till viss del faller utanför vår undersökning eftersom vi fokuserar på rörliga ersättningar.

Alla undersökta företag bedriver verksamhet i utlandet varför vi ansåg det som en intressant punkt att ta med i vår undersökningsmodell. Företagen har under våra fem undersökta år redovisat lönekostnader i Sverige och utomlands, antingen med en specificering efter länder eller världsdelar. Det enda företaget som har utelämnat en sådan redovisning i sina rapporter är WM-data. Särredovisning av varje land ger en bra överblick över hur personalkostnader relaterat till verksamheten i respektive land/världsdel förhåller sig. I länder utanför Sverige,

främst USA, är lönenivåerna för ledande befattningshavare betydligt högre än de vi är vana vid. Genom landsspecifik löneredovisning blir denna skillnad mycket synlig.

Storleken på ledande befattningshavares ersättning varierar över våra undersökningsår. Att jämföra ersättningens storlek över åren och mellan våra två branscher anser vi ha betydelse för vår undersökning. Det vi kommer fram till kan kopplas till professor Sven-Erik Sjöstrands uttalande om tendensen till högre ersättningsnivåer i Sverige. (Se kapitel 1.1) Vi kan se en tydlig trend för Verkstadsföretagens ersättningsnivåer. Då det gäller IT-företagen saknas en tydlig tendens, vilket troligtvis beror på branschens volatilitet och snabba svängningar. Storleken på branschernas ersättningsnivåer påverkar företagens avsättningar i balansräkningen. Detta påverkar i sin tur de rapporter som intressenterna tar del av.



Figur 9. Ersättningsnivå för verkställande direktör, båda branscherna i Sverige.

Långsiktiga rörliga ersättningsplaner, vanligtvis optionsprogram, är i stor utsträckning mer förekommande bland IT- än i Verkstadsföretagen. Detta har vi upptäckt p.g.a. att IT-företagens redovisning av bonus- och incitamentsprogram är mer omfattande. Regelverken ställer idag höga krav på detaljrikedom gällande redovisning av dylika ersättningsprogram. På den grunden antar vi att företag som inte redovisar dessa program inte heller tillämpar dem.

En annan skillnad som vi har upptäckt mellan de två olika branscherna är hur de väljer att redovisa sina pensioner. Inom IT-industrin har 75 % av våra fallföretag valt att tillämpa avgiftsbaserade pensioner. Inom Verkstadsindustrin tillämpar 50 % av företagen avgiftsbaserade pensionsplaner. Ett av företagen tillämpar förmånsbaserade pensionsplaner och det sista tillämpar en kombination av de båda planerna. Vår undersökning tyder på att IT-industrin har ett försprång i användningen av avgiftsbaserade pensionsplaner. Den förmånsbaserade pensionsplanen kan ses som mer gammaldags då svenska företag vill lämna denna för att endast fokusera på avgiftsbaserade pensionsplaner.

År 2001 skiljer sig avsevärt från de senare åren. Under detta år var detaljrikedomen i redovisningen mycket låg. I stort sett presenterades enbart summorna på ersättningen. Orsaken till denna skillnad grundas i den inverkan som NBK:s, RR 29 och IFRS regler har haft på hur företagen har offentliggjort information i årsredovisningarna.

NBK:s regler om totalsumman på ersättning till ledande befattningshavare skall redovisas från och med 2002. Alla undersökta företag har under hela den undersökta tidsperioden gjort denna redovisning, trots att det inte förrän år 2002 blev ett krav på företagen. År 2001 var informationen således frivillig. Redovisningen av totalsumman hänger starkt samman med den uppställning och redovisning som årsredovisningslagen kräver. Att företagen på ett tidigt stadium väljer att redovisa denna totalsumma bedömer vi till stor del bero på årsredovisningslagens utformning.

Företag/År	2001	2002	2003	2004	2005
Ericsson	0	1	1	1	1
Scribona	0	1	1	1	1
Teleca	1	1	1	1	1
WM-data	0	1	1	1	1
Atlas Copco	1	1	1	1	1
Scania	1	1	1	1	1
SKF	1	1	1	1	1
Trelleborg	1	1	1	1	1
Summa:	5	8	8	8	8

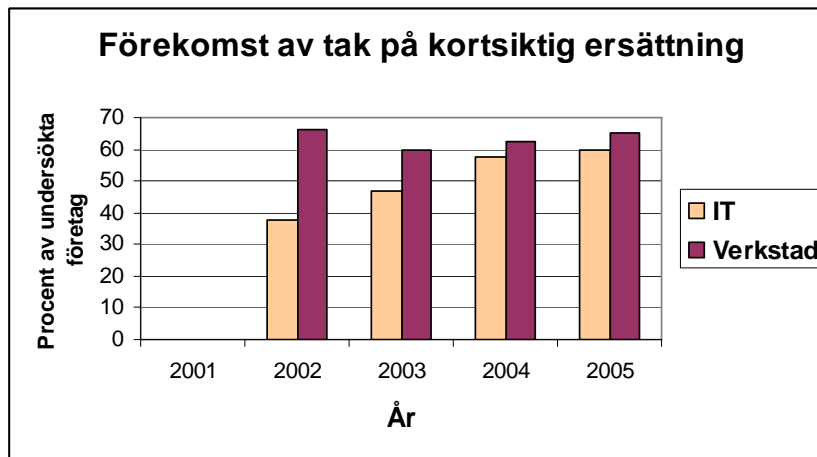
Figur 10. Redovisning enligt NBK:s regler. Maxpoäng i varje kolumn är 8.

Vi har i vår undersökning sett en tydlig skillnad från och med år 2005. Den största förändringen från och med 2005 är offentliggörande av de aktierelaterade ersättningarna. Åtstramningen i regelverken har lett till en likartad utformning av företagens redovisning av incitamentsprogram. Svensk kod för bolagsstyrning är det nyaste regelverket. De undersökta företagen efterföljer inte kodens regler fullt ut men en markant skillnad från föregående år kan urskiljas. Detta beror troligtvis på att koden är ny och är ej ännu tillräckligt implementerad i företagen.

Orsaken till att de svenska företagens årsredovisningar har blivit mer likartade är att flera regler är tvingande för svenska börsnoterade företag. Sverige har sedan länge haft ett regelverk som på ett mer övergripande sätt reglerar redovisningen. Som komplement till detta regelverk har man bland annat använt god redovisningssed som vägledande guide. I och med de nya internationella reglerna har detaljrikedomen i regelverken successivt ökat. Det kan tyckas vara motsägelsefullt att Sverige går mot ett utökat regelsystem, likt de regelbaserade, samtidigt som vi fokuserar på att införa ett principbaserat system. Den ökade mängden regler beror på att Sverige som utgångsläge hade förhållandevis få regler i jämförelse med både IASB och FASB.

De svenska företagen var redan år 2002, innan IASB:s regler tillämpades, tydliga med att redovisa en begränsning på den rörliga ersättningens storlek. Vid denna tidpunkt ställde inget svenskt regelverk krav på denna information varför det kan ses som en frivilligt lämnad information. Innan år 2002 är det möjligt att det fanns ett tak på den rörliga ersättningens storlek men företagen valde då att inte redovisa denna begränsning.

I vårt nedanstående diagram ser vi en tydlig trend i IT-företagens utveckling gällande den maximala nivån på rörliga ersättningar. Beträffande Verkstadsföretagen har denna ersättning fluktuerat över åren och visar ingen tydlig trend. En ökad ersättningsnivå kan vara en faktor som driver på utvecklingen av en mer detaljerad redovisning.



Figur 11. Förekomst av tak på kortsiktig ersättning, båda branscherna i Sverige.

De fem år som vi har undersökt får anses vara en relativt kort tidsperiod. Trots detta har vi under dessa fem år kunnat se en drastisk förändring i detaljrikedom och mängden information gällande kort- och långsiktiga ersättningsprogram. Förändringen beror sannolikt på åtstramningar i regelverk, även om en del av det som nu är krav enligt regelverken tidigare ändå redovisades på frivillig basis.

6.2 *Analys av de amerikanska företagen*

Alla undersökta företag i USA har väl utformade redovisningar gällande de rörliga långsiktiga ersättningarna. I USA utgör den fasta ersättningen en relativt liten del av den totala årliga ersättningen. Istället lägger företagen vikt vid de rörliga ersättningarna. Utformningen av ersättningssystemen baseras mycket på individuella prestationer och hur ledarna når sina uppsatta mål. Detta resulterar i att ledningen får höga summor i ersättning de år företaget presterar väl. Vårt antagande utifrån detta är att företagsledningarna i amerikanska företag har en tendens att bli riskbenägna. I amerikanska företag är det också vanligt förekommande att VD även är styrelseordförande. Detta gör att denna person får stor makt och stort inflytande över bl.a. redovisningen och utformningen av de finansiella rapporterna.

Mot bakgrund av detta ställer intressenterna, med ägarna i spetsen, krav på att tydligt kunna utläsa hur företagets prestation relateras till ledningens ersättning. Det är även av stor vikt att kunna kontrollera de ledande befattningshavarnas

beslut gällande bonus och incitamentsprogram. Dessa krav på detaljrikedom i Proxy Statement går i linje med den reviderade standarden FAS 123, som tillämpades i syfte att ge årsredovisningsläsaren en bättre förståelse av rapporterna.

Med anledning av att företagen i USA prioriterar aktierelaterade incitament läggs stort fokus på hur dessa redovisningstekniskt hanteras. Regelverken i USA är mycket detaljerade och lämnar inte utrymme för alternativa tolkningar. Detta resulterar i att redovisning av bonussystemen inte skiljer sig avsevärt mellan våra undersökningsföretag i USA. Det finns varken utrymme för frivillig information eller möjligheten att utelämnas någon information i Proxy Statement. Detta visar på hur redovisningen i praktiken ser ut i ett land som tillämpar en regelbaserad redovisning.

Vad vi har lagt märke till i de amerikanska Proxy Statements är att de förklarar, de motiverar och beskriver ingående hur bonusprogrammen är uppbyggda. Den detaljrikedomen gör att informationen för den genomsnittlige Proxy Statement läsaren tenderar att bli svårförståelig.

Vad vi även kan utläsa i vår empiriska undersökning är att Verkstads- och IT-industrin inte skiljer sig åt i sitt sätt att redovisa och använda bonus och incitamentsprogram. Som vi nämner i metodkapitlet valde vi två branscher som i många avseenden skiljer sig från varandra. Vi upplever det som något överraskande att vi inte har lyckats urskilja några skillnader mellan den moderna, IT-industrin och den traditionella Verkstadsindustrin. En tänkbar anledning kan vara att den starka regleringen i regelverken gör att kännedomen om olika incitamentsprogram är väl etablerad hos den amerikanska företagsledningen. USA har sedan länge tillämpat sin APB Opinion 25 instrinsic värderingsmetod gällande optioner. Detta innebär att hanteringen av aktierelaterade incitament inte är en nyhet inom amerikansk redovisning. Vi förutsätter att våra båda branscher sedan länge har följt detta regelverk med tillhörande värderingsmetod.

Beträffande ledande befattningshavares ersättningar är informationen ibland knapphändig. Företagen fokuserar på att redovisa VD, vice VD och tidigare högt

uppsatta befattningshavares ersättningar, men utelämnar resten. Ersättningskommittén i de olika företagen ger ingen förklaring till detta tillvägagångssätt. Någonting som vi anser vara anmärkningsvärt är att företagen förklarar varför de har ersättningar till övriga ledande befattningshavare och samtidigt utelämnar vidare information om dessa.

I amerikanska företag har man oftast både avgifts- och förmånsbaserade pensionsplaner. Gällande ledande befattningshavare har majoriteten av företagen avgiftsbaserade pensionsplaner. En vanligt förekommande del av pensionen i USA är icke monetära pensioner. Dessa regleras i enlighet med regelverket FAS 106. Vanliga exempel vi har funnit i vår empiriska undersökning är tillgång till företagets flygplan, tjänstebilar, förstaklass flygbiljetter, sjukvård och livförsäkringar.

7 Resultatdiskussion

I detta kapitel sammanfogas svaren på våra två första delfrågor och syften. Vi formulerar vidare en sammanfattande slutsats som ger ett svar på vår huvudfråga och våra syften tillsammans.

7.1 Slutsats

Kriserna i USA med Enron och WorldCom liksom vår egen skandal i Sverige med Skandia har medfört ett minskat förtroende för företagen och näringslivet. Efter kriserna har både Sverige och USA fått nya och mer detaljerade regelverk. USA har alltid haft en hård detaljreglering och där blir effekterna av de nya regelverken inte lika markanta som i Sverige. I Sverige har däremot införandet av de nya reglerna haft en stor påverkan på företagens årsredovisningar. Vår tolkning av detta är att företagen inser vikten av att följa reglerna för att återfå ett förtroende hos intressenterna. I USA är man sedan tidigare van vid en reglering rörande aktierelaterade incitamentsprogram. Dessa tidigare regelverk har gjort att amerikanska företag inte har varit lika främmande i användandet av t.ex. optioner som i Sverige.

Under våra undersökningsår har reglerna gällande redovisning av incitament i Sverige utvecklats drastiskt. USA har ett klart försprång i sitt sätt att reglera företagens redovisningar främst i användandet av och informationsgivning kring pensioner och optioner. Sverige ligger steget efter men utveckling sker klart och tydligt i samma riktning. Vi drar slutsatsen, att utvecklingen beror på att Sverige vill följa framåtskridandet på det internationella planet med de starka länderna i spetsen.

Frågan vi har ställt oss är, har kriserna drivit fram nya och mer detaljerade redovisningsregler? Eller är det de nya redovisningsreglerna som har gjort att företagen har fått upp ögonen för och kunskapen om användningen av incitament

där beräkningen är tekniskt avancerad? I USA har kriserna och företagens kreativa redovisning skapat ett behov av nya, bättre utformade regelverk. Regelverkens utveckling har således styrts av företagens agerande. I Sverige är förhållandet det motsatta. Svenskt regelverk gällande redovisning av incitament följer utvecklingen i USA och företagen i Sverige följer regelverken.

De nya regelverken, både i Sverige och i USA, är idag utformade för att informationen ska återges på ett transparent och öppet sätt. Vi har lagt märke till att med denna öppenhet lägger företagsledningen över ett större ansvar på ägarna. Med detaljerade och korrekt utformade rapporter ger man ägarna ett beslutsunderlag som de sedan får ta ställning till. Genom att ägarna har fattat besluten vill man komma undan skandaler, där för höga ersättningar uppmärksammas i efterhand och skapar en kris inom företaget. Öppenheten fungerar således inte som en garanti för återhållsamhet utan förskjuter enbart ett större ansvar på aktieägarna. Av denna anledning är det även viktigt att styrelsen och ersättningskommittén i företagen är tydliga med målen och motiven avseende incitament.

Beslutsunderlaget i USA består av företagets Proxy Statement. Detta Statement är det material som ligger till grund för aktieägarnas beslut. I Sverige har man genom svensk kod för bolagsstyrning infört ett liknande krav på beslutsunderlag. Detta är ytterligare ett tydligt exempel på att utvecklingen i Sverige följer USA.

Vi har i vår undersökning sett att både amerikanska och svenska företag förespråkar avgiftsbaserade pensionsprogram framför förmånsbaserade. Tidigare förespråkade man förmånsbaserade pensionsplaner. Idag ligger USA steget före Sverige gällande denna övergång. En anledning till övergången är att man vill underlätta jämförbarheten i redovisningarna och på det internationella planet följa samma redovisningsmetod.

Genom att ge sina anställda aktierelaterade incitamentsprogram synkroniseras företagsledningen och aktieägarnas intressen i företaget. En synkronisering som talar för den så kallade agent/principal-teorin. Aktierelaterade incitamentsprogram

manar ledningen att öka aktiens värde, de får själva ut en avkastning om aktiernas värde ökar på lång sikt.

En del av bakgrunden till de utvecklade regelverken består av den rådande informationsasymmetri som finns mellan ledning och aktieägare. Detta har inverkan på hur vardera parten önskar se bonusredovisningen utformad. Ledningen har bättre insikt i den reella ekonomiska ställningen i företaget än vad ägarna har. Ägarnas ersättning till ledningen baseras vanligtvis på prestation. Det är företaget som väljer hur man ska redovisa och hur de väljer att framställa resultatet. Ledningen har därför anledning i sin redovisning att försöka framställa resultatet som mer fördelaktigt än vad det faktiskt är. Samtidigt kan det vid höga ersättningsnivåer vara negativt för ledningen att alltför ingående och detaljerat redovisa alla ersättningar, främst eftersom missnöje bland aktieägare kan uppkomma. Genom att både nationella och internationella regelverk ställer krav på transparens och öppenhet minskar utrymmet för ersättningar i form av bonus- och incitamentsprogram som inte gynnar företaget.

Kärnan i vår slutsats är att Sveriges företag tenderar att utforma sin redovisning av bonus- och incitamentsprogram mer och mer i likhet med hur dessa redovisas i USA. Vi har i vår undersökning sett att skillnaderna mellan länderna, både gällande regelverk och hur redovisningen ser ut i praktiken, har minskat. Utifrån denna slutsats har vi besvarat vår huvudfråga och vårt mål med denna uppsats är uppfyllt.

7.2 Förslag till fortsatt forskning

Vår undersökning slutar med år 2005. Just 2005 är ett år där svenska regelverk för första gången ställer betydligt högre krav på detaljerad redovisning gällande aktierelaterade incitamentsprogram. Det vore därför intressant att om några års tid göra en liknande undersökning och se hur både redovisning och användning av sådana program har påverkats av regelverken. En annan intressant aspekt är att titta på hur svensk kod för bolagsstyrning implementeras och efterlevs av företagen.

Vi har valt att jämföra Sveriges redovisning med USA:s redovisning. En framtida studie skulle kunna innehålla en jämförelse mellan Sverige och något annat land som Sverige har goda affärskontakter och relationer med, exempelvis Tyskland.

En annat intressant ämne skulle vara att undersöka likheter istället för skillnader för att se konvergensen mellan IASB och FASB. I dagens läge diskuteras hur dessa två regelverk ska kunna sammanföras. Om några år bör utvecklingen ha kommit så långt att det är möjligt att undersöka resultatet av denna konvergens.

8 Källförteckning

8.1 Publicerade källor

Albrecht W. S. & R. J. Sack (2000), *Accounting Education: Charting the Course through a Perilous Future*, American Accounting Association, Sarasota, FL.

Andelius, Per; Andersson, Jan; Edholm, Örjan; Franke, Ulf; Palm, Håkan; Skog, Rolf; Smith, Raoul; Wettergren, Ulf; Winström, Håkan; Öhman, Toivo (2004), *VD-avtalet*, Norstedts Juridik AB, Stockholm.

Anthony, N. Robert & Govindarajan, Vijay (2003), *Management Control Systems*, The McGraw-Hill Companies, 11th edition.

Apostolou, G Nicholas & Crumbley, Larry D. (2005), "Accounting for Stock Options" *The CPA Journal*, Vol 75, Aug 2005.

Artsberg, Kristina (2005), *Redovisningsteori, -policy och -praxis*, Liber Ekonomi, upplaga 2:1.

Caldwell, Cam; Richards, Linda; Satava, David (2006), "Ethics and the Auditing Culture: Rethinking the Foundation of Accounting and Auditing", *Journal of Business Ethics*, Vol. 64, 2006.

Cheng, Qiang & Warfield, Terry D. (2005), "Equity Incentives and Earnings Management" *The Accounting Review*, Vol. 80, No. 2, April.

Den svenska översättningen av IFRS 2.

Fagerström, Arne & Lundh, Simon (2005), *Internationella redovisningsregler IAS - med svenskt perspektiv*, Linköpings universitet, Linköping.

Financial Accounting Standards Board (FASBa), *Statement of Financial Accounting Standards No. 87* (December 1985).

Financial Accounting Standards Board (FASBb), *Statement of Financial Accounting Standards No. 106* (December 1990).

Financial Accounting Standards Board (FASBc), *Statement of Financial Accounting Standards No. 123* (revised 2004).

Financial Accounting Standards Board (FASBd), *Statement of Financial Accounting Standards No. 132* (revised 2003).

Färm, Lina (2006), "Bonusdirektörer jobbar inte bättre" *Metro*, 2006-03-16.

Hansson, Emma & Markkula, Henrik (2002) "Effekterna av optionsprogram-gagnar det ägarna?" *Balans* nr 5, 2002.

Hodges, J. (2005) "FASB Amends Stock-Option Expensing Statement", *Internal Auditor*, Vol. 62, Feb 2005.

IAS 19.

Jacobsen, Dag Ingvar (2002), *Vad, hur och varför?*, Studentlitteratur, Lund.

Larsson, Karin (2005), "Tiotaggarnas dilemma" *Dagens Industri*, 2005-10-01.

Levander, Helena (2006), "Nya inslag i näringslivet", *SR P1*, 2006-03-14.

Lindström, Olle (2006), "Bolagens bonusregn på väg tillbaka" *Svenska Dagbladet*, 2006-01-25.

Nilsson, Stellan (2002), *Redovisningens normer och normbildare*, Studentlitteratur, Lund.

Nobes, Christopher W. & Parker, Robert H. (2004) "Introduction", Chapter 1 in *Comparative International Accounting*, 8th Edition, FT, Prentice Hall.

Näringslivets Börskommitté (1993) "Information angående ledande befattningshavares förmåner". Publicerad i *Börs & Värdepapper – FARs regelsamling II (1996)*, s 559-562.

Ratliff, Paulette A. (2005), "Reporting Employee Stock Option Expenses: Is the Debate Over?" *The CPA Journal*, Vol 75, Nov 2005.

RR29.

Svenskt Näringsliv (2004), "Vägledning avseende ersättningar till VD och ledande befattningshavare", mars 2004.

Årsredovisningslag (1995:1554).

8.2 Elektroniska källor

Elmbrant, Björn (2006), "Nya inslag i näringslivet", SR P1. Tillgänglig den 14 april 2006 på:

<http://www.sr.se/cgibin/p1/program/arkiv.asp?ProgramID=1637&formatID=116&Max=2006-03-15&Min=2004-04-01&PeriodStart=2006-03-15&Period=3&Artikel=815373>

Ernst & Youngs hemsida. Tillgänglig den 25 april 2006 på:
http://www.ey.com/global/content.nsf/Sweden/IFRS_Guide_2_Ers_egetkapitalinstrument

Ford Motor Company Proxy Statement (2005). Tillgänglig den 12 april 2006 på:
<http://www.ford.com/en/company/investorInformation/companyReports/proxyStatements/default.htm>

General Electric Company Proxy Statement (2005). Tillgänglig den 4 juni 2006 på:

http://www.ge.com/files/usa/en/ar2004/pdfs/ge_proxy2005.pdf

Näringslivets Börskommitté (2002) ”Regler angående information om ledande befattningshavares förmåner”. Tillgänglig den 6 april 2006 på:

http://www.naringslivetsborskommitte.se/regler/Befattningshavare_2002_v2.pdf

PriceWaterHouseCoopers hemsida, ”Värdebaserade incitamentsprogram i svenska börsföretag”. Tillgänglig den 15 maj 2006 på:

[http://www.pwc.com/extweb/service.nsf/docid/e7588da96108310280257115004cef3d/\\$file/vardebaserade_incitamentsprogram05.pdf](http://www.pwc.com/extweb/service.nsf/docid/e7588da96108310280257115004cef3d/$file/vardebaserade_incitamentsprogram05.pdf)

Redovisningsrådets hemsida. Tillgänglig den 6 april 2006 på:

<http://www.redovisningsradet.se/forening-syfte.html>

Stockholmsbörsen (2006a) ”Noteringsavtal”. Tillgänglig den 9 april 2006 på:

[http://domino.omgroup.com/www/InfoSupervision.nsf/48b05a67b780646dc12569b6004124d6/5096ce7b3089fb1ac1256eae004169a2/\\$FILE/Noteringsavtal%201%20jan%202006.pdf](http://domino.omgroup.com/www/InfoSupervision.nsf/48b05a67b780646dc12569b6004124d6/5096ce7b3089fb1ac1256eae004169a2/$FILE/Noteringsavtal%201%20jan%202006.pdf)

Stockholmsbörsen (2006b) ”Kod för bolagsstyrning”. Tillgänglig den 6 april 2006 på:

<http://www.se.omxgroup.com/se/index.aspx?lank=114>

Stockholmsbörsen (2006c) ”Svensk kod för bolagsstyrning”. Tillgänglig den 6 april 2006 på:

[http://domino.omgroup.com/www/InfoSupervision.nsf/48b05a67b780646dc12569b6004124d6/75dc9fc28756bfbac125700d004cd400/\\$FILE/_ladr6arjjdcg6mrr441j98sh0c9nmoob7edpn8ubidpkmspo_.pdf](http://domino.omgroup.com/www/InfoSupervision.nsf/48b05a67b780646dc12569b6004124d6/75dc9fc28756bfbac125700d004cd400/$FILE/_ladr6arjjdcg6mrr441j98sh0c9nmoob7edpn8ubidpkmspo_.pdf)

Taylor, Jeffery & Scottsdale, Andora. Tillgänglig på Executive Calibers hemsida, den 30 mars 2006;

<http://www.executivecaliber.ws/sys-tmpl/iasbandthefuture/>

WM-data årsredovisning (2005). Tillgänglig den 2 juni 2006 på:

<http://www.wmdata.se/wmwebb/Menu6/Reports/pdf/year2005.pdf>

Bilaga 1

Empiriska resultat

Vi har i vår undersökning tagit hänsyn till att reglerna har ändrats under åren. NBK:s regler behövde inte tillämpas av företagen förrän år 2002 och RR 29 första gången år 2004. IFRS-reglerna är de nyaste reglerna och är tvingande för börsnoterade bolag i Sverige år 2005.

Svensk IT-industri

Ericsson

Ericsson är en stor aktör inom utveckling av mobilsystem. Företagets största engagemang är att utveckla ny teknik vilket är en av nyckelfaktorerna till företagets framgång. Förutom mobila och fasta nät utvecklar Ericsson programvara, kretskonstruktioner och tekniska plattformar. Inom koncernen arbetar över 50 000 anställda varav drygt 20 000 arbetar i Sverige.

Ersättningar

Beträffande offentliggörandet av VD:s kompensation av fast och rörlig ersättning sker inte detta förrän 2004, då NBK:s regler trädde i kraft. Företaget uppger dock att VD inte hade någon rörlig lön under åren 2002 och 2003. Styrelseledamöters kompensation har endast bestått av ett fast arvode och detta har klart och tydligt framgått i rapporterna. Ericsson har inte gjort en individuell redovisning av övriga ledande befattningshavare förrän år 2004 och då redovisar företaget enligt NBK:s regler gällande denna grupp.

Fastställandet av strategier och allmänna riktlinjer beträffande löner och ersättningar sköts av kompensationskommittén. Kommittén är i första hand ansvarig att sköta granskningen och att till styrelsen lägga fram förslag gällande företagets ersättningar till VD och ledande befattningshavare. Beslut om dessa

förslag fattas senare på bolagsstämman av aktieägarna. Under de senaste fem åren har kommittén utökats i antal från två deltagare år 2001 till fyra år 2005.

Genomgående har företaget redovisat alla tre gruppers innehav av finansiella instrument, B-aktier. Företaget har en aktierelaterad incitamentsplan som har målet att uppnå 20 % av den totala ersättningen år 2005. Den maximala delen rörlig ersättning av fast årslön har förändrats under åren och år 2005 ligger takgränsen för rörliga ersättningar på 40 % av årslönen. Ericsson har optionsplaner som sträcker sig över tre år. Under dessa tre år periodiseras kostnaderna för att vid användningstidpunkten kostnadsföras i resultaträkningen. Vid denna tidpunkt värderar företaget optionerna till verkligt värde enligt Black & Scholes värderingsmodell.

Företaget har genomgående redovisat totalsumman av ersättningar i olika länder under alla fem åren. Detta är av betydelse då en stor andel anställda är stationerade utomlands. Vidare har företaget gjort en noggrann uppdelning enligt ÅRL 5:20 av VD, styrelsemedlemmar och andra ledande befattningshavares ersättningar. Undantaget är år 2001 då företaget redovisade nuvarande VD och vice VD tillsammans med tidigare VD och vice VD, dvs en sammanslagning av ÅRL 5:20 och ÅRL 5:23.

Man har även gett en förklaring till väsentliga villkor i pensionsavtal under alla åren, förutom hos styrelsen där pension ej har utdelats. Ericsson tillämpar vanligtvis en förmånsbestämd pensionsplan men för VD och andra ledande befattningshavare tillämpas en premiebestämd ålderspensionsplan. Företagets pensionsgrundande lön utgörs av fast lön och målnivån för den rörliga lönedelen.

Scribona

Scribona är en stor IT-distributör i Norden. Strukturen på koncernen inom Scribona är uppdelad i två koncernområden, Scribona och Carl Lamm. Uppdelningen innebär att en del tillverkar hård- och programvara och den andra sektionen arbetar med lösningar för infrastruktur. Företagets omsättning är ca

12 000 Mkr per år. Inom Scribona arbetar ca 900 anställda som är verksamma i Sverige, Norge, Finland och Danmark.

Ersättning

Företaget ger en klar bild hur man räknar fram VD:s och övriga ledande befattningshavares bonus. Man sätter en maxgräns som en procentuell del av grundlönen och sen redovisas den faktiska procentuella bonusen. Den faktiska bonusen, som VD och övriga ledande befattningshavare erhåller, står i proportion till varje persons ansvar och befogenheter och individuellt uppsatta mål. Den rörliga ersättningen kostnadsförs som bonus och för VD har bonusen ökat mellan år 2002 och 2005.

Styrelsen i företaget har endast ett arvode i kompensation, förutom de teckningsoptioner som man aldrig utnyttjade mellan år 2000 och 2004. Styrelsen har heller ingen pensionspremie eller icke-monetära ersättningar. Företaget har redovisat skillnaden mellan fast och rörlig ersättning, enligt NBK:s regler. I styrelsens fall fanns det dock ingen rörlig ersättning då det inte existerar några aktierelaterade incitamentsprogram.

Scribona har en ersättningskommitté vilken består av styrelsens ordförande och två styrelseledamöter. Kommittén sammanställer en plan för ledande befattningshavares ersättningar som upprättas enligt NBK:s regler, beslut fattas sen på bolagsstämman.

Scribona kompenserar sina ledande befattningshavare med en bonusplan istället för aktierelaterade incitamentsprogram som personaloptioner och köpoptioner. Av denna anledning har företaget inte särskiljt kort- och långsiktig rörlig ersättning då en långsiktig rörlig ersättning inte existerar. Man har dock i företaget satt upp en maxgräns på hur stor del den rörliga ersättningen får vara till ledande befattningshavare. Denna gräns har varit 50 % av den fasta ersättningen från och med år 2002.

Företaget utfärdade teckningsoptioner till de ledande befattningshavarna att teckna under perioden 2000 till 2004. Ledningen hade rätten att teckna en B-aktie för varje option men ingen utnyttjande dessa optioner. Scribona har därför ingen aktierelaterad ersättningsplan och redovisar inte enligt IFRS 2 p. 45 eller till verkligt värde år 2005.

Företaget planerar att anpassa sina rapporter efter Svenskt Näringslivs kod för bolagsstyrning fullt ut under år 2006. Scribona har redovisat enligt NBK:s regler på ett korrekt sätt från och med 2002. Innan dess ska de redovisa enligt årsredovisningslagens regler, vilket de inte har gjort på ett felfritt sätt. Under år 2001 har man varken gjort en uppställning enligt ÅRL 5:20 eller ÅRL 5:22. Under detta år har företaget inte heller visat huvudsakliga villkor för rörlig ersättning till VD eller övriga ledande befattningshavare. År 2001 skiljer sig avsevärt från de senare åren varför NBK:s, RR 29 och IFRS regler har haft en stor påverkan hur företaget har offentliggjort information i årsredovisningarna.

Scribona tillämpar en avgiftsbaserad pensionsplan till både VD och övriga ledande befattningshavare. Denna pensionsplan har företaget använt sig av från och med år 2003.

Teleca

Teleca är ett stort konsultföretag inom IT-branschen. Företaget utvecklar integrerade och avancerade IT- och programvarulösningar. Teleca är noterat på Stockholmsbörsen och verkar i 16 olika länder världen över. Totalt finns ca 3000 personer anställda inom företaget.

Ersättning

Teleca har bytt VD tre gånger under de senaste fem åren. Enligt ÅRL 5:23 ska man offentliggöra tidigare anställdas ersättningar och pension i årsredovisningen, vilket Teleca har gjort. Under vårt första undersökningsår valde Teleca att göra en svag redovisning beträffande VD och dennes ersättning. Från och med att NBK:s regler började gälla har företaget redovisat alla olika incitaments- och

pensionsavtal för de olika VD:arna. Någon bonus eller ickemonetär ersättning har inte tilldelats VD:n, utan denne har endast fått en fast ersättning varje år.

Ersättningskommittéen i Teleca består av styrelsens ordförande och vice ordförande. Kommittén har till uppgift att lägga fram förslag till bolagsstämman om storleken och strukturen på styrelsens arvode. Beslutet fattas av aktieägarna på stämman. Styrelsen har precis som VD varken fått rörlig ersättning eller icke-monetära ersättningar. Till skillnad från VD:n har styrelsen inte heller erhållit någon pension. Styrelsen innehar dock ett ägande i företaget i form av köp-, teckningsoptioner och B-aktier.

Teleca har ett flertal olika incitamentsprogram för anställda på olika nivåer i företaget. VD och VD för olika dotterbolag har alla kompensationsprogram vilka är individuellt konstruerade beroende på respektive dotterföretags förutsättningar. Exempel på dessa förutsättningar kan vara kassaflöde, tillväxt och lönsamhet. Även övriga ledande befattningshavare har individuellt konstruerade incitamentsprogram baserade på funktion och ansvar i anställningen.

Styrelsens huvudsakliga uppgift är att få företaget att agera för aktieägarnas bästa dvs. maximera företagets långsiktiga värde. Genom styrelsens aktie och optionsinnehav får styrelseledamöterna ett intresse att öka avkastningen på dessa finansiella tillgångar. Detta går hand i hand med aktieägarnas vilja att öka aktiernas långsiktiga värde.

Företaget har incitament till de anställda baserade på optionsprogram som köp- och teckningsoptioner. Under år 2001 fick inte ledningen en tilldelad ersättning likt den beskriven ovan, utan ersättningen detta år baseras endast på optioner. Telecas teckningsoptioner ägs av anställda inom koncernen eller av tidigare anställda i företaget. Företaget har även personaloptioner, där varje option berättigar till en ny teckning av Telecas B-aktie. Telecas köpoptioner ägs nästan uteslutande av företagets ledning. I alla årsredovisningar har företaget redovisat alla gruppers innehav av finansiella instrument. Optionerna i Teleca är värderade enligt Black & Scholes modell. Teleca nämner endast i 2004 års redovisning att maxgränsen för den rörliga ersättningen för VD är 50 % av årets fasta lön.

Pensionen är baserad på premiebaserade och avgiftsbaserade pensionsplaner. Genomgående under alla åren har Teleca redovisat enligt ÅRL 5:20. Beträffande offentliggörandet och uppdelning av pensionskostnader enligt ÅRL 5: 22 har detta gjorts alla år förutom under år 2001.

WM-data

WM-data är ett av Nordens största IT-företag med en omsättning på drygt 10 000 MSEK. Företaget har kontor i Norden, Estland och Polen med totalt ca 9000 anställda. Företaget koncentrerar sig på att ersättningen i växande grad blir kopplad till värdet och nyttan av den tjänst företagets anställda levererar.

Ersättningar

För att behålla sin position som en av marknadsledarna måste företaget ha en konkurrensmässig lönesättning. WM-data har därför flera incitamentsprogram i drift. Från och med år 2001 har företaget utfärdat ett aktiekursrelaterat incitamentsprogram i form av personaloptioner till ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Optionerna ger den anställde rätten till antingen kontant avräkning dvs. skillnaden mellan lösenkurs och aktuell börskurs vid tillfället då de utnyttjas eller från en tredje part leverans av aktier mot betalning av lösenkursen. Tilldelningen av optioner är villkorad av att företaget når ett visst EBITA-resultat. Den rörliga ersättningen kan till ledande befattningshavare maximalt uppgå till 100 % av den fasta årliga ersättningen. Detta redovisades först år 2003.

Styrelsen har ej erhållit tilldelning av personaloptioner. Istället för personaloptioner har styrelsen fått kompensation i form av ett styrelsearvode. Beslut om styrelsens arvode fattas av bolagsstämman och arbetas fram av en så kallad valberedning. I enlighet med lagar, rekommendationer och standarder har företaget gjort en korrekt och välförståelig redovisning av styrelsen och dess kompensation. Det finns dock en avsaknad av individuell redovisning för varje styrelsemedlem. Styrelsen har heller inte erhållit någon pension eller övriga förmåner.

Informationsmängden i redovisningen beträffande övriga ledande befattningshavare och deras ersättningar är nästan obefintligt under åren 2001 och 2002. Företaget har inte gjort en individuell redovisning, vilket inte är ett krav enligt NBK. Vad NBK ställer som krav är redovisning av totalsumman på ersättningar och andra förmåner av gruppen övriga ledande befattningshavare. WM-data utelämnade sådan information i årsredovisningen år 2002 när NBK:s regler först skulle tillämpas. Från år 2003 och framåt har företaget däremot gjort en redovisning i alla tre grupper enligt NBK:s regler.

WM-data är en av de största aktörerna med en andel på ca 10 procent av den Nordiska IT-marknaden. Trots att företaget har flera verksamheter i utlandet har årsredovisningarna inte gett en landsspecifik information om ersättningar till ledande befattningshavare. En uppdelning av de ledande befattningshavares ersättning och pension enligt ÅRL 5:20 och 5:22 gjordes först år 2003.

Företaget har följt IFRS-reglerna på ett korrekt sätt och som läsare får man en klar översikt i företagets ersättningssystem under år 2005. Optionerna värderas enligt Black & Scholes modell och pensioner värderas enligt Unit Credit Method. Informationsmängden gällande pensioner redovisas utförligt under alla fem åren. WM-data tillämpar en förmånsbaserad pensionsplan för majoriteten av de anställda. För VD och övriga medlemmar i koncernledningen tillämpas avgiftsbestämda pensionsplaner.

Svensk Verkstadsindustri

Atlas Copco

Atlas Copcos verksamhet består av utveckling, tillverkning och marknadsföring av pneumatiska verktyg och produkter för exempelvis bergbrytning och demolering. Företaget grundades 1873 och har idag ca 26 000 personer anställda. Tillverkning bedrivs i 14 länder på fyra kontinenter. En världsomspännande (150 länder) försäljnings- och serviceorganisation ser till att produkterna kommer ut till slutkund.

Ersättningar

Det framgår att styrelsen enbart har fast ersättning och således inte omfattas av något bonusprogram. De två första undersökta åren görs ingen särredovisning för någon speciell styrelsemedlem. Med början år 2003 särredovisas ordföranden, vice ordförande samt övriga medlemmar (en grupp). För VD och övriga ledande befattningshavare presenteras när bonus har utbetalts. Dock nämns ingenting om hur bonusen beräknas, vilket är genomgående för alla undersökta år. Fast och rörlig ersättnings särskiljs. Väsentliga villkor i pensionsavtal nämns ej/mycket vagt under de två första undersökta åren. Resterande tre år görs en översiktlig beskrivning av hur pensionsavsättningarna beräknas och dess storlek. Inte för något år görs en särskiljning mellan kort- och långsiktig rörlig ersättning. I årsredovisningen år 2005 görs redovisning av nivån på övriga ersättningar. Vi tolkar dessa övriga ersättningar som icke-monetära ersättningar.

VD, styrelsemedlemmar och övriga ledande befattningshavare presenteras i årsredovisningen. I anslutning till denna presentation redovisas hur stort aktieinnehav och hur många optioner respektive personer har. VD:s maximala kvot på den rörlig ersättningen har minskat från 70 % av fasta ersättningen år 2003 till 40 % år 2005.

Under de två första åren av den undersökta tidsperioden har Atlas Copco gjort en uppdelning som inte riktigt överensstämmer med ÅRL 5:20. Man gjorde i tabellform en särskiljning mellan Styrelse/VD och övriga. I tillhörande text angavs exakt nivå på fast lön och rörlig ersättning till styrelsemedlemmar och VD. År 2003 började företaget med en betydligt mer detaljerad beskrivning, helt i linje med ÅRL 5:20. Samma år börjar företaget även redovisa pensioner i enlighet med ÅRL 5:22.

Verksamheten som bedrivs i Atlas Copco har hög internationell prägel. I årsredovisningen har man under alla undersökta år gjort en uppdelning för löntagare i olika världsdelar och landsspecifik information saknas. Även totalsumman för ersättningar till ledande befattningshavare går att utläsa varje

undersökt år. Det första undersökta året ges inget information om huruvida det finns ett tak på bonusnivån. Redan året efter, 2002, nämns klart och tydligt att det finns en begränsning.

Scania

Scania är en stor tillverkare av tunga lastbilar, bussar samt motorer till marin- och industritillämpningar. Kunden erbjuds ett helhetskoncept med serviceprodukter, tjänster och finansiering. Verksamhet finns på över hundra olika marknader. Företaget har ca 30 000 anställda och omsatte år 2005 strax över 60 miljarder.

Ersättningar

Scania saknar en helt korrekt uppdelning enligt ÅRL 5:20 enbart det första undersökta året. Från 2002 är uppdelningen fullständigt i enlighet med ÅRL 5:20 och i allmänhet mycket tydlig. Pensionsredovisning enligt ÅRL 5:22 följer samma mönster. En sammanställning över totalsumman på ersättningar till ledande befattningshavare enligt NBK:s rekommendation finns med i vart och ett av de undersökta årens årsredovisningar. Styrelse, VD och övriga ledande befattningshavare identifieras tydligt genom en personlig presentation av var och en i årsredovisningen. Aktieinnehav och position visas. Detta sker under samtliga undersökta år. De tre första undersökta åren nämns ingenting om tak eller maxbelopp på rörlig ersättning. Från och med 2004 års årsredovisning finns detta med. Det exakta taket beskrivs inte, man väljer att enbart meddela att det finns ett tak.

För VD och övriga ledande befattningshavare lämnas från och med år 2004 en övergripande förklaring av villkoren för bonus och rörlig ersättning. Från detta år beskrivs också olika delkomponenter. Inte för något år särskiljs kort- och långfristig rörlig ersättning. Väsentliga villkor i pensionsavtal förklaras förhållandevis ingående och får anses ge en god överblick över hur pensionskostnaderna beräknas. Styrelsen erhåller enbart fast ersättning och har således inget med bonusprogrammet att göra. I årsredovisningen år 2005 görs

redovisning av nivån på övriga ersättningar. Vi tolkar dessa övriga ersättningar som icke-monetära ersättningar.

Scania tillämpar både förmånsbestämd och avgiftsbestämd pensionsavsättning till VD och ledande befattningshavare. Storleken på dessa avsättningar redovisas i tabellform. De förmånsbestämda planerna värderas enligt Projected Unit Credit Method i syfte att fastställa nuvärdet av varje anställds pensionsplan.

SKF

SKF är en mycket stor leverantör av produkter och tjänster inom områdena rullningslager, tätningar, mekatronik, service och smörjsystem. Även teknisk support och servicetjänster erbjuds. Företaget grundades 1907 och är idag representerat i mer än 130 länder. År 2005 var antalet anställda strax under 40 000 och omsättningen uppgick till ca 50 miljarder kronor.

Ersättningar

De två första av de fem undersökta åren gör företaget en något otydlig uppdelning enligt ÅRL 5:20, men ändå helt korrekt. År 2003 och framåt görs denna uppdelning på ett betydligt mer lättöverskådligt sätt. Något förvånande görs en landsspecifik uppdelning alla undersökta år utom det sista, år 2005. I tillhörande text nämns ingenting om denna förändring. Totalsumman på ersättningar till ledande befattningshavare redovisas i enlighet med NBK:s regler för hela den undersökta perioden. Ledande befattningshavare, VD och styrelse inkluderad, identifieras genom en översiktlig presentation i årsredovisningen. I denna presentation framgår vilken position inom företaget vederbörande har samt vilket aktieinnehav personen ifråga besitter. Först år 2003 nämns att det finns en begränsning av nivån på den rörliga ersättningen till ledande befattningshavare, VD inkluderad.

Det nämns inte om styrelsen omfattas av något bonusprogram. Vi tolkar detta som att styrelsen inte tar del av bonus/rörlig ersättning. De två första åren görs ingen detaljerad redovisning av styrelsen ersättning. Från år 2003 och framåt

särredovisas styrelseordförandens ersättning. För VD och andra ledande befattningshavare anges huvudsakliga villkor för bonus-/incitamentsprogram. Detta består främst av ett personaloptionsprogram. Denna redovisning görs under alla undersökta år. Inga delkomponenter beaktas och vi tolkar detta som att det inte finns andra delkomponenter. Fast och rörlig ersättnings särskiljs, dock ej för VD enskilt utan allt är aggregerat i en grupp. I årsredovisningen år 2005 görs redovisning av nivån på övriga ersättningar. Vi tolkar dessa övriga ersättningar som icke-monetära ersättningar.

Väsentliga villkor i pensionsavtal presenteras, både för VD och andra ledande befattningshavare. De ledande befattningshavarna i SKF har förmånsbestämda pensionsplaner.

Trelleborg

Trelleborg arbetar med utveckling och försäljning av effektiva lösningar som dämpar, tätar och skyddar i tuffa och krävande industriella miljöer. Företaget grundades 1905 och har växt kraftigt sen dess. Idag har Trelleborg ca 22 000 personer anställda i 40 olika länder. År 2005 omsatte företaget ca 24 miljarder kronor.

Ersättningar

Mellan år 2001 och år 2004 görs en något oklar uppdelning enligt ÅRL 5:20. Det går att utläsa rätt information men det kräver att läsaren kombinerar en tabell med en text som tillhör en annan tabell. I 2005 års redovisning är denna uppdelning betydligt tydligare utformad. I 2001 års årsredovisning görs en uppdelning på lönekostnader i olika världsdelar. Året efter börjar man med en mer detaljerad redovisning och anger nu lönekostnader separat för varje land. Totalsumman på ersättningar till ledande befattningshavare, VD inkluderad, finns med varje undersökt år. I alla undersökta årsredovisningar identifieras ledande befattningshavare, VD och styrelse genom en kort presentation där aktieinnehav anges. Från och med år 2003 anges även förändring i innehav från föregående år. I de första undersökta åren nämns att företaget har ett personaloptionsprogram,

dock nämns mycket lite detaljer kring programmets utformning. År 2005 blir denna förklaring betydligt bättre, i enlighet med IFRS 2 p 45. Hur optionsprogrammet värderas nämns ej i årsredovisningen. Med början på år 2002 anges att det finns ett tak för nivån på den rörliga ersättningen.

För VD anges huvudsakliga villkor för bonus alla år utom det första av de undersökta åren. Under alla år särskiljs fast och rörlig ersättning. I redovisningen skiljer man också på kort- och långsiktig ersättning. Kortsiktig ersättning är årets bonus och långsiktig ersättning är personaloptionsprogrammet. De väsentliga, övergripande villkoren i pensionsavtalet redovisas också. I årsredovisningen år 2005 görs redovisning av nivån på övriga ersättningar. Vi tolkar dessa övriga ersättningar som icke-monetära ersättningar.

För styrelseledamöter görs ingen individuell redovisning. Med början år 2004 skiljer man mellan ordföranden och övriga ledamöter. Det nämns inget om rörlig ersättning eller pensionsavtal för styrelsemedlemmar och vi tolkar detta som att det inte finns någon sådan ersättning.

För övriga ledande befattningshavare görs ingen individuell redovisning av ersättning. Med början år 2002 anges mycket övergripande hur rörlig ersättning beräknas. Fast och rörlig ersättning särredovisas inte förrän år 2005. I årsredovisningen år 2005 görs redovisning av nivån på övriga ersättningar. Vi tolkar dessa övriga ersättningar som icke-monetära ersättningar.

De ledande befattningshavarna i Trelleborg har avgiftsbaserade pensionsplaner.

Amerikansk IT-industri

Vi har i våra amerikanska företag tittat på Proxy Statements år 2005. Från första början ville vi titta på den senaste Proxy Statement år 2006. Vissa av våra undersökningsföretag hade inte gett ut sin Proxy för år 2006 när vi påbörjade vår emiriska undersökning. Av denna anledning valde vi att vara konsekventa och läsa 2005 års Proxy för alla företag.

Dell

Dell är ett av världens ledande företag inom design och tillverkning av datorer. Företagets strategi är att bli ledande inom informationsteknologi och Internet. Företaget har sex fabriker världen över där de tillverkar produkter som servrar, persondatorer och bärbara datorer. Inom Dell-koncernen arbetar upp emot 46 000 anställda, varav hälften arbetar i USA.

Ersättningar

Ersättningen till VD och övriga ledande befattningshavare är detaljerat redovisad. Ersättningarna finns sammanställda i tabellform, med uppdelning i årlig och långsiktig ersättning. I tabellen presenteras ersättningsnivån tre år bakåt i tiden, vilket gör att läsaren får en god överblick av hur ersättningsnivåerna har utvecklats. Tabellen kompletteras med noter som förtydligar vad de olika grupperingarna innehåller för ersättningar. Den sammanlagda summan av ersättningar till ledande befattningshavare presenteras ej, dock kan läsaren snabbt själv räkna samman denna summa.

En ersättningskommitté handhar utformning och bestämmande av nivåer på ersättning till ledande befattningshavare. Kommittén har utvecklat en Compensation Philosophy vilken beskriver de övergripande elementen i utformningen av ersättningsmodeller.

Värdet av Dell's utestående optioner inom ramen för personaloptionsprogrammet värderas med hjälp av Black & Scholes modell.

Gällande pensionsplan nämns inget utöver den standardiserade 401k-planen.

EBay

Ebay startades 1995 och företaget sköter en av världens största plattformar för Internethandel. Företaget har uppemot 100 miljoner kunder, vilka består både av företag och privatpersoner.

Ersättningar

Ersättning till VD, styrelse och övriga ledande befattningshavare presenteras i en tabell. I tabellen görs en särskiljning mellan årlig kompensation och långsiktig kompensation. Årlig kompensation utgörs främst av fast lön och bonus, medan långsiktig kompensation främst utgörs av optioner. Gällande långsiktig kompensation till VD och övriga ledande befattningshavare görs mycket detaljerade redovisningar, enskilt för varje person. Den sammanlagda summan av ersättningar till ledande befattningshavare presenteras ej, dock kan läsaren snabbt själv räkna samman denna summa.

Ebay har en ersättningskommitté som styr utformning och nivåer på kompensation till VD, styrelse och övriga ledande befattningshavare.

Gällande värdet på de aktierelaterade ersättningarna, främst optionsplaner, nämns vid flera tillfällen market value. Ingenstans nämns att någon värderingsmodell används. Således antas att börskursen används som indikator på market value.

Ebay har inga pensionsplaner för ledande befattningshavare, således finns inge information gällande detta att redovisa. Företaget är dock tydliga med att pensionsplan saknas.

Hewlett Packard

Hewlett Packard grundades 1939 och är en stor leverantör av tekniklösningar till konsumenter, företag och institutioner över hela världen. Företagets lösningar omfattar bland annat skrivare, datorer och nätverksprodukter. Totalt finns ca 170 000 anställda, fördelade i 170 länder.

Ersättningar

VD:s ersättning redovisas tillsammans med övriga ledande befattningshavare i en sammanfattande tabell. I denna tabell finns fast lön, bonus, optionsprogram och övriga ersättningar redovisade. Samtliga styrelsemedlemmar identifieras och

presenteras kortfattat. Hela sammansättningen av ersättningar till styrelsen presenteras och redovisas. Varje typ av ersättning preciseras och förklaras kortfattat. Den sammanlagda summan av ersättningar till ledande befattningshavare presenteras ej, dock kan läsaren snabbt själv räkna samman denna summa.

För att fastställa och utveckla upplägget av ersättning till VD, styrelse och övriga ledande befattningshavare används en ersättningskommitté. Ersättningskommitténs arbete presenteras kortfattat.

Värdet på det utestående aktierelaterade ersättningsprogrammet, "HP Company 2000 employer stock purchase plan", värderas med hjälp av Black & Scholes modell.

Gällande pensionsplaner har Hewlett Packard enligt dem själva ett relativt standardiserat upplägg. Pensionsersättningen baseras på de fem åren med högst lön. Den pensionsersättning som erhålls vid en viss lönenivå presenteras i en helsidestabell.

Lucent Technologies

Lucent arbetar med att skapa bredbands- och kommunikationssystem. Genom sitt samarbete med Bell Labs använder företaget sina styrkor inom datateknik och nätverksteknik för att skapa effektiva nätverk och kommunikationsmöjligheter för sina kunder. Företaget har sitt huvudkontor i Murray Hill i USA och totalt finns ca 30 000 anställda.

Ersättningar

VD:s ersättning redovisas detaljerat. Det finns en storleksbegränsning på bonusdelen, 150 % av den fasta lönen. Övriga ledande befattningshavares ersättning presenteras på motsvarande sätt. Den sammanlagda summan av ersättningar till ledande befattningshavare presenteras ej, dock kan läsaren snabbt själv räkna samman denna summa.

För styrelsen finns uppsatta standards för att säkerställa oberoende. Alla styrelsemedlemmar, inklusive ordförande, identifieras och presenteras. Ersättningen till styrelsemedlemmarna är enbart fast lön och någon rörlig del finns således inte att presentera.

Lucent har en ersättningskommitté vars uppgift är att bestämma hur ersättningen till VD, styrelse och övriga ledande befattningshavare skall utformas.

För att värdera de aktierelaterade ersättningsprogram som är utestående används både marknadsvärdet på aktien och Black & Scholes modell.

Företaget har två system för pensionsplaner. Båda presenteras mycket utförligt och detaljerat.

Amerikansk Verkstadsindustri

Boeing

Boeing är en stor aktör inom flygplanstillverkning. Företaget tillverkar förutom flygplan även missiler, satteliter, elektroniska försvarssystem och kommunikationssystem. Företaget har sitt huvudkontor i Chicago, Illinios och har ca 153 000 anställda i 67 olika länder.

Ersättningar

Den rörliga ersättningen till VD i företaget har begränsats till 100 % av dennes årliga lön. Med anledning av företagets goda finansiella rapporter, årets resultat och det ökade värdet på företagets aktie blev VD:s rörliga ersättning istället 140 % av lönen, alltså mer än den tänkta begränsningen. Förutom lön och rörlig ersättning fick VD även en långsiktig ersättning bestående av 40 % i företagets egna aktier och 60 % i långsiktig kontant ersättning.

VD i företaget är inte styrelsens ordförande. Boeing har enligt NYSE-reglerna satt en gräns över hur styrelsemedlemmarna skall bedömas som oberoende eller inte. Styrelsens incitament ska enligt ersättningskommittén utsågas bestå av en mix av

företagets egna kapital, aktier och långsiktiga kontanta ersättningar. Aktierna får lösas in efter tre år och värderas då till verkligt värde.

Övriga ledande befattningshavare identifieras i Proxy Statement och även deras långsiktiga och kortsiktiga rörliga ersättningar. Inom en treårsperiod får denna grupp inom företaget en ersättning i aktier, uppgående till årslönen multiplicerat med två. Dessa regler bestäms liksom i alla våra undersökningsföretag av ersättningskommittén.

Vidare bestämmer ersättningskommittén om alla aktierelaterade incitament till företagets ledande befattningshavare. Av hela den totala ersättningen ska ca 40 % gå till långsiktigt rörliga incitament. Företagets syfte med dessa incitament är att de ska vara jämförbara med liknande företag på marknaden. Ersättningskommittén vill även balansera risktagande i företaget med de långsiktiga incitamenten.

Boeing har dock inte icke-monetära pensionsersättningar. Istället har de olika pensionsplaner som beräknas genom att multiplicera 1,6 % med antal arbetade år i företaget multiplicerat med genomsnittliga årslönen de senaste fem åren.

Ford Motor

Ford är känt för sin produktion av bilar men även genom företagets grundare, Henry Ford. Företaget har en global industri inom 200 marknader på sex olika kontinenter. Med sina ca 300 000 anställda världen över tillverkar företaget bilar som Ford, Volvo, Jaguar, Land Rover och Aston Martin.

Ersättningar

VD:s kompensation förklaras utförligt i rapporten, både gällande årets ersättningar och tidigare års ersättningar. VD i Ford får ingen kortsiktig rörlig ersättning, istället får han en ersättning i form av aktier inom företaget. Företaget anser vidare att det är viktigt att VD får incitament som baseras på Fords långsiktiga resultat. VD fick under årets gång optioner och motivet bakom denna form av ersättning

var att om VD lyckas öka aktiernas värde ökar även värdet på hans egen kompensation.

VD inom Ford är även ordförande i styrelsen. De övriga styrelsemedlemmarna identifieras i rapporten och även deras ersättningar i form av ett fast arvode. Ingen aktierelaterad ersättning utgår till styrelsen. Företaget lägger stor vikt vid styrelsens arbete och att det sker på ett oberoende sätt. Detta kontrolleras och efterlevs genom NYSE:s regler.

Beträffande ledande befattningshavares ersättningar är informationen om dessa näst intill obefintlig. Företaget väljer att redovisa vice VD och tidigare högt uppsatta befattningshavares ersättningar, men utelämnar resten. Ersättningskommittén ger ingen förklaring till detta tillvägagångssätt.

Ford ställer höga krav på ersättningskommitténs oberoende och detta regleras liksom styrelsens oberoende av NYSE-reglerna. För att upprätthålla ett oberoende har företaget valt fyra medlemmar i ersättningskommittén som inte är anställda inom företaget.

Ford har väl utformade rörliga långsiktiga ersättningar till sina anställda. Den långsiktiga ersättningen utgör varje år ca 50 % av den totala kompensationen. Inom företaget fokuserar man på optionsprogram som gäller över en tid på tio år. Optionerna värderas med Black & Scholes modell. Till de ledande befattningshavarna tilldelas utöver optioner en sk "deferred compensation plan" av företagets aktier, där ersättningen i form av aktier delas upp över ett antal år. Dessa aktier värderas till verkligt värde vid tidpunkten då de betalas ut.

Beträffande pensioner har Ford tre olika pensionsplaner som betalas ut efter avslutad tjänst. Vad vi har kunnat utläsa betalas inga icke-monetära pensioner. Andra icke-monetära ersättningar som vi har kunnat identifiera under anställningens gång är användandet av företagets flygplan och tjänstebilar.

General Electric Company

General Electric Company verkar idag inom 11 olika branscher. Företaget tillverkar allt från tvättmaskiner och kylskåp till hälsovårdsprodukter. Företaget ger även ut finansiell rådgivning till kunder. Inom företaget arbetar mer än 300 000 anställda i 160 olika länder världen över.

Ersättningar

VD:s ersättningar i företaget har gjorts på ett noggrant och välutformat sätt. Ersättningskommittén har förklarat på vilka grunder VD har fått sin kompensation och vilka mål denne måste uppfylla. VD får sin kompensation, utöver lön, endast i aktierelaterad ersättning. Var tredje år får VD ett optionsprogram tilldelat och storleken på denna beräknas till sex multiplicerat med lönen multiplicerat med tre år. Utöver de aktierelaterade ersättningarna får VD icke-monetära ersättningar genom utnyttjandet av företags bilar och flygplan.

Styrelseordförande är samma person som företags VD. Av de resterande femton ställer man ett krav på att två tredjedelar av dessa ska vara oberoende enligt NYSE-reglerna. Styrelsemedlemmarna får varje år ett arvode för deras prestation i företaget. Av detta arvode får de ca 40 % i kontanter och ca 60 % i rörlig långsiktig ersättning. Den långsiktiga ersättningen innebär att medlemmarna får aktier i företaget. Vissa av styrelsens medlemmar får även ta del av företags icke-monetära förmåner som produkter från företaget och försäkringar.

Beträffande företags övriga ledande befattningshavare är dessa svåra att identifiera. Vissa av de övriga ledande befattningshavarna har företaget identifierat och gjort en klar redovisning av både deras långsiktiga och kortsiktiga rörliga ersättning. De få befattningshavare som nämns i företags Proxy Statement har samma långsiktiga rörliga ersättning som VD dvs. de får aktier tilldelat var tredje år. Storleken på den aktierelaterade ersättningen är beroende av hur man lyckas uppnå de mål som aktieägarna har ställt som krav. Exempel på dessa mål är bland annat ökning av vinst per aktie, ökningen av intäkter och return on capital.

Företaget värderar sina optioner enligt Black & Scholes modell. Pensionsplanerna redovisas inte lika ingående som de aktierelaterade ersättningarna. Vi har inte kunnat urskilja några icke-monetära ersättningar efter avslutad tjänst i företags Proxy Statements.

Snap On

Snap On är en stor aktör inom tillverkning av verktyg och andra instrument för professionella användare. Företaget tillverkar verktyg till branscher inom transport-, bil- och jordbruksindustrin. Huvudkontoret är baserat i Kenosha, Wisconsin och företaget har ca 11 500 anställda världen över.

Ersättningar

VD:n i företaget har ett maximalt tak på sin årliga kortsiktiga rörliga ersättning. Denna maximala ersättning är bestämd till 100 % av VD:s årliga lön. Under 2005 erhöll VD:n 85 % av den rörliga lönen i rörlig ersättning. VD erhöll ingen aktierelaterad ersättning år 2005. VD är även styrelseordförande i företaget.

Snap On skiljer sig från våra övriga undersökningsföretag i deras redovisning av ersättningen för sina styrelsemedlemmar. Företaget skiljer på icke-anställda och de anställda styrelsemedlemmarna. De styrelsemedlemmar som är anställda i företaget får ingen extra kompensation genom sin post i styrelsen. De medlemmar däremot som inte är anställda i företaget får ett fast arvode. De har även under årets gång fått optioner vilka ger möjligheten att lösa in 3000 aktier i Snap On. De icke-anställda medlemmarna har erhållit icke-monetär kompensation i form av försäkringar.

Redovisningen av övriga ledande befattningshavare skiljer sig även denna från våra övriga undersökningsföretag. De övriga företagen har gjort av relativt svag redovisning av denna grupp medan Snap On:s redovisning är mer utförlig. De kortsiktiga rörliga ersättningarna inom denna grupp beräknas mellan 35 % och 90 % av totala årslönen. Och de långsiktiga rörliga ersättningarna delas upp om 1/3 vardera på optioner, aktier och långsiktiga kontanta ersättningar. Vidare förklarar

man i Proxy Statement att optionerna värderas enligt Black & Scholes värderingsmodell.

Företaget har en ersättningskommitté likt våra övriga undersökningsföretag och även här bestäms kommitténs oberoende av NYSE-reglerna. För att kunna upprätthålla detta oberoende består kommittén endast av personer vilka inte är anställda inom företaget.

Snap On redovisar en formel för hur företaget beräknar pensionen för de ledande befattningshavarna inom företaget. Formeln innehåller bl.a. genomsnittlig lön och antal arbetade år inom företaget.

Bilaga 2

Undersökningsmodell Sverige

<u>Övergripande</u>	<u>2001</u>	<u>2002</u>	<u>2003</u>	<u>2004</u>	<u>2005</u>
Görs uppdelning enligt ÅRL 5:20?					
Landsspecifik information?					
Pension enligt ÅRL 5:22?					
Redovisning av totalsumma på ersättningar till ledande befattningshavare (NBK)?					
Identifieras högsta ledningen/ledande befattningshavare?					
Redovisning av varje aktierelaterad ersättningsplan? (endast 2005)					
Värdering verkligt värde enligt vilken modell? (endast 2005)					
Uppfylls upplysningkrav enligt IFRS 2 p 45? (endast 2005)					
Finns tak för nivån på bonus/ersättning?					
Anges kostnadsförd bonus?					

<u>VD</u>	<u>2001</u>	<u>2002</u>	<u>2003</u>	<u>2004</u>	<u>2005</u>
Anges huvudsakliga villkor för bonus/incitament?					
Beaktas delkomponenter?					

Särskiljs fast och rörlig ersättning?					
Särskiljs kort- och långsiktig rörlig ersättning?					
Redovisas innehav av finansiella instrument?					
Redovisas väsentliga villkor i pensionsavtal?					
Görs redovisning av icke-monetära ersättningar? (endast 2005)					

<u>Styrelseledamöter</u>	<u>2001</u>	<u>2002</u>	<u>2003</u>	<u>2004</u>	<u>2005</u>
Görs individuell redovisning?					
Anges huvudsakliga villkor för bonus/incitament?					
Beaktas delkomponenter?					
Särskiljs fast och rörlig ersättning?					
Särskiljs kort- och långsiktig rörlig ersättning?					
Redovisas innehav av finansiella instrument?					
Redovisas väsentliga villkor i pensionsavtal?					
Görs redovisning av icke-monetära ersättningar? (endast 2005)					

<u>Övriga ledande befattningshavare</u>	<u>2001</u>	<u>2002</u>	<u>2003</u>	<u>2004</u>	<u>2005</u>
Görs individuell redovisning?					
Anges huvudsakliga villkor för bonus/incitament?					
Beaktas delkomponenter?					
Särskiljs fast och rörlig ersättning?					
Särskiljs kort- och långsiktig rörlig ersättning?					
Redovisas innehav av finansiella instrument?					
Redovisas väsentliga villkor i pensionsavtal?					
Görs redovisning av icke-monetära ersättningar? (endast 2005)					

Bilaga 3

Undersökningsmodell USA

Övergripande

	Ja	Nej	Anmärkningar
Ersättningar			
Identifieras hur rörlig kortsiktig ersättning beräknas?			
Identifieras hur rörlig långsiktig ersättning beräknas?			
Hur stor del av den totala ersättningen är långsiktiga ersättningar?			
Förklaras syftet och målen med företagets ersättningar?			
Finns extra förmåner?			
Redovisas den totala ersättningen för ledande befattningshavare?			

Aktierelaterade ersättningar			
Vad har företaget för långsiktiga ersättningar?			
Hur värderar företaget de långsiktiga ersättningarna?			
Redovisas totalsumman av ledande befattningshavares aktierelaterade ersättningar?			

Pension			
Har företaget icke monetära pensionsersättningar?			
Vad har företagen för pensionsplaner?			

Ersättningskommitté			
Finns det en ersättningskommitté?			

Beslut om att tillsätta nya medlemmar under året?			
---	--	--	--

Styrelsen

Allmänt			
Finns standarder för styrelsens oberoende?			
Identifieras alla styrelsemedlemmar?			
Identifieras styrelseorförande?			
Redovisas styrelsens aktierelaterade ersättningar?			
Identifieras styrelsens rörliga långsiktiga ersättning?			
Identifieras styrelsens rörliga kortsiktiga ersättning?			

VD

Allmänt			
Redovisas VD:s aktierelaterade ersättningar?			
Identifieras VD:s rörliga långsiktiga ersättning?			
Identifierad VD:s rörliga kortsiktiga ersättning?			

Övriga ledande befattningshavare

Allmänt			
Redovisas aktierelaterade ersättningar?			
Identifieras rörliga långsiktiga ersättningar?			
Identifieras rörliga kortsiktiga ersättningar?			