



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Företagsekonomiska Institutionen
FEKN90 Företagsekonomi –
Examensarbete på Civilekonomprogrammet
VT 2014

Frivillig redovisning av humankapital

En studie av kunskapsföretag och varuproducerande företag i
Sverige 2003-2012

Författare:

Jonas Cedergren 890615-4011
Sofie Holmer 891026-4020

Handledare

Hans Knutsson

Sammanfattning

Titel: Frivillig redovisning av humankapital – en studie av kunskapsföretag och varuproducerande företag i Sverige 2003-2012

Seminariedatum: 23:e maj 2014.

Kurs: FEKN90 Examensarbete på Civilekonomprogrammet, 30 HP

Författare: Jonas Cedergren och Sofie Holmer

Handledare: Hans Knutsson

Nyckelord: Frivillig redovisning, humankapital, intellektuellt kapital, kunskapsföretag, varuproducerande företag

Syfte: Undersökningen har för avsikt att undersöka skillnaden i den frivilliga redovisningen av humankapital mellan kunskapsföretag och varuproducerande företag. Uppsatsens mål är att kartlägga och beskriva hur redovisningen görs; vad som redovisas och hur man redovisar informationen. På så sätt vill vi skapa en förståelse för vilka faktorer som påverkar redovisningen av humankapital i en svensk kontext, samt om någon utveckling har skett under perioden 2003 till 2012. Vidare avser vi undersöka vilken typ av upplysningar som generellt redovisas i syfte att skapa underlag för en diskussion om eventuell framtida normbildning inom redovisning av humankapital i Sverige.

Metod: En innehållsanalys har gjorts på 72 årsredovisningar från 18 företag. Informationen har kvantifierats för att kunna analyseras med hjälp av korrelationsanalys och deskriptiv statistik.

Teoretiska perspektiv: Här definieras kunskapsföretag, varuproducerande företag samt humankapital. Årsredovisningens intressenter presenteras. Vidare beskrivs teori och tidigare studier om frivillig redovisning. Avslutningsvis presenteras resultat från tidigare studier samt teori om frivillig redovisning av humankapital, eventuella incitament att redovisa humankapital samt effekter av att redovisa humankapital.

Empiri: Här presenteras undersökningens forskningsresultat i form av diagram och tabeller.

Slutsats: Kunskapsföretag redovisar mer information om humankapital än varuproducerande företag gör. Vi har inte hittat någon annan variabel än branschtillhörighet som förklarar skillnader i mängden redovisat humankapital. En svag ökning har skett sett över hela den undersökta perioden, dock är den inte linjär. Detta kan dels bero på införandet av IFRS år 2005, men även att företagen gått från att vilja framhäva deras humankapital till ett ökat fokus på det strukturella kapitalet. Båda företagstyperna redovisar mest humankapital i kategorin Personalhälsa och trivsel. De parametrar som redovisats i störst antal årsredovisningar är Allmänt om kompetens, Personalomsättning, kommentarer om personalomsättning och arbetsmiljö. Vi ser att det finns ett visst underlag för normbildning men ser också svårigheterna i att normera hur information om till exempel kompetens skall tas upp då detta är ett abstrakt begrepp som är svårt att kvantifiera.

Abstract

Title: Voluntary Human Capital Disclosures – A Study of Knowledge-based and Manufacturing Companies in Sweden 2003-2012

Seminar date: May 23rd 2014

Course: FEKN90 Master thesis in Business Administration, 30 ECTS

Authors: Jonas Cedergren and Sofie Holmer

Advisor: Hans Knutsson

Key words: Voluntary disclosures, human capital, intellectual capital, knowledge-based companies, manufacturing companies

Purpose: This study aims to provide an examination of the differences in voluntary disclosures of human capital between knowledge-based companies and manufacturing companies. The objective is to describe how the reporting is made; what information the companies report and how they present the information in the annual report. We want to create an understanding of which factors that influence the reporting of human capital in a Swedish context and if any developments have been made during the period between 2003 and 2012. By examining which type of information generally reported on, we want to create a foundation for a discussion on the development of possible future norms regarding human capital disclosures.

Method: The study is made through a content analysis of 78 annual reports by 18 companies. The data has been quantified in order to create a material that can be statistically tested for correlations and processed through descriptive statistics.

Theoretical perspectives: This chapter aims to define knowledge-based companies, manufacturing companies, and human capital. Stakeholder theory is described followed by theory on their interest in annual reports. Further, theory and earlier studies about voluntary reporting is presented. Last, theory and earlier studies on voluntary disclosures of human capital; incentives to disclose information about human capital and the effects of doing so are presented.

Empirical foundation: A compilation of the companies' voluntary disclosures regarding human capital is presented in tables and charts.

Conclusion: Knowledge-based companies disclose more information regarding human capital than the manufacturing companies do. We have not found any other variable than industry affiliation that explains the differences in the reported human capital. A slight increase in voluntary disclosures has been noted throughout the examined period, though it is not linear. This may partly be due to the introduction of IFRS in 2005 or that companies have developed from wanting to highlight their human capital to an increased focus on their structural capital. Both types of companies disclose most information regarding Personnel health and well-being. The most common reported parameters are General competence, employee turnover, comments regarding employee turnover and working environment. We conclude that a foundation for establishing norms exists, however, information regarding for example competence is such an abstract notion that it would be difficult to quantify.

Förkortningslista

ÅRL – Årsredovisningslagen

IASC – International Accounting Standards Committee

IFRS – International Financial Reporting Standards

IASB – International Accounting Standards Board

IAS – International Accounting Standard

R&D – Research and Development

RFR – Rådet för finansiell rapportering

EU – Europeiska Unionen

Innehållsförteckning

1. Inledning	4
1.1 Bakgrund	4
1.2 Problemformulering	5
1.3 Syfte	6
1.4 Frågeställning	7
1.5 Avgränsningar	7
1.6 Uppsatsens disposition	8
2. Metod	9
2.1 Undersökningen i korthet	9
2.2.1 Induktiv och deduktiv ansats	9
2.2.2 Forskningsmetod	10
2.3 Urval av företag	10
2.3.1 Urval efter definition	10
2.3.2 Urvalsprocess efter kriterier	11
2.4 Innehållsanalys	12
2.4.1 Att använda dokument som datakälla	12
2.4.2 Kodning - Checklista	13
2.4.3 Tolkningsram	14
2.5 Praktiskt tillvägagångssätt	15
2.5.1 Interbedömning	15
2.5.2 Datainsamling	16
2.5.3 Databehandling	16
2.6. Källkritik och kritik mot metodval	16
2.6.1 Kritik mot innehållsanalys som metodval	16
2.6.2 Reliabilitet	17
2.6.3 Replikerbarhet	17
2.6.4 Validitet	18
3. Teori	19
3.1 Teori om företagstyper	19
3.1.1 Kunskapsföretaget – en definition	19
3.1.2 Varuproducerande företag – en definition	19

3.1.3 Företagets kapitalstruktur	20
3.2 Humankapital	20
3.2.1 Tre olika definitioner.....	20
3.2.3 Humankapital – en omtvistad tillgång	22
3.2.3 Humankapital – gömd bakom goodwillposten?.....	22
3.3. Redovisningens intressenter	23
3.3.1 Intressentteorin	24
3.3.2 Redovisning för kontroll	24
3.3.3 Redovisning för ekonomisk planering	26
3.4 Frivillig redovisning.....	26
3.4.1 Olika synsätt på årsredovisningen.....	26
3.4.2 Frivillig redovisning i årsredovisningen	27
3.4.3 Mål med frivillig redovisning	27
3.4.4 Faktorer som påverkar frivillig redovisning.....	28
3.4.5 Kritik mot den frivilliga redovisningens effekter.....	28
3.5 Humankapital i den frivilliga redovisningen.....	29
3.5.1 Tidigare studier	29
3.5.2 Faktorer som påverkar mängden redovisning av humankapital.....	30
3.5.3 Hur humankapital har redovisats.....	32
3.6 Förväntade resultat	33
4. Empiri.....	34
4.1 Faktorer som påverkar mängden humankapitalredovisning	34
4.2 Redovisat humankapital per företagstyp över tid.....	35
4.3 Jämförelsen mellan företag	35
4.4 Fördelning av informationstyp	36
4.4.1 Fördelning 2012	36
4.4.2 Fördelning över tid	36
4.5 Humankapitalredovisning per parameterkategori	37
4.5.1 Parameterkategori 2012.....	37
4.5.2 Utveckling över tid.....	38
4.6 Jämförelse på parameternivå.....	39
4.6.1 De fem vanligast förekommande parametrarna	39
4.6.2 De fem minst förekommande parametrarna.....	39
4.5.4 Skillnader i redovisningsfrekvens	40

5. Analys	41
5.1 Faktorer som påverkar mängden redovisat humankapital.....	41
5.2 Kunskapsbolagens incitament att redovisa mer humankapital	41
5.3 Humankapitalredovisning ur ett intressentperspektiv	42
5.3.1 Kunder.....	42
5.3.2 Leverantörer	42
5.3.3 Stat och kommun.....	43
5.3.4 Anställda.....	43
5.3.5 Banker	43
5.3.6 Aktieägare	44
5.3.7 Kritik mot intressentteorin och teorin om frivillig redovisning.....	45
5.4 Humankapitalredovisningens utveckling 2003-2012.....	45
5.4.1 Parameterkategori.....	46
5.4.2 Presentationsform.....	47
5.5 Humankapitalredovisning år 2012	48
5.5.1 Parameterkategori.....	48
5.5.1 Presentationsform.....	49
5.6 Humankapitalredovisning på parameter.....	50
6. Slutsats.....	52
6.1 Sammanfattning	52
6.2 Svar på våra forskningsfrågor	54
6.3 Diskussion	55
6.4 Förslag på framtida forskning	56
Källförteckning.....	58
Bilaga 1. – Företagen.....	68
Bilaga 2. – Checklista.....	69
Bilaga 3. – Kompletterande tabeller för empiri	70

1. Inledning

I inledningen av denna uppsats ges en bakgrund till diskussionen om behovet av humankapitalredovisning och hur den har utvecklats under de senaste 50 åren. I problematiseringen diskuteras effekterna som avsaknaden av ett enhetligt ramverk inom området innebär samt de värderingsproblem som uppstår när humankapital i nuläget presenteras i den frivilliga redovisningen. Detta leder vidare till uppsatsens syfte som är att undersöka hur den frivilliga redovisningen av humankapital ser ut i nio kunskapsföretag och nio varuproducerande företag i Sverige. Vi presenterar utefter detta vår frågeställning samt redogör för avgränsningarna i uppsatsen.

1.1 Bakgrund

I början av 1970-talet genomgick västvärlden ett paradigmskifte från en industriell era till en postindustriell tid som ofta benämns informationsåldern. Något som karakteriserar utvecklingen i informationsåldern är att ett företags utgifter för lärande och kunnande är större än någonsin (Greenwood, 1999). De västerländska ekonomierna blir mer och mer kunskapsbaserade och andelen människor som har kunskapsbaserade jobb är signifikant högre i dessa ekonomier än i andra. Immateriella tillgångar, såsom kunnande, lärande, forskning och innovation, driver ekonomin och genomsyrar alla branscher (Schiliro, 2012).

I 60- och 70-talets USA utvecklades idén om att se personalen som en tillgång istället för en kostnad, och därmed inkludera värdet av personalen i balansräkningen. Olika modeller för vad som skulle värderas togs fram, till exempel den förväntade framtida nyttan av personalen, framtida förväntade lönekostnader, investeringar i utbildning och så vidare (Johansson & Johrén, 2011). Debatten om humankapitalets plats i redovisningssammanhang har sedan dess fortgått bland forskare, investerare och i redovisningsbranschen. Två exempel på olika ställningstagande i frågan om humankapitalredovisning i Sverige är de tongivande debattörerna och professorerna Sveiby och Edvinsson. Sveiby vill möjliggöra att kunskapsintensiva bolag kan ta upp sin viktigaste resurs, personalen, i balansräkningen och att nyckeltal angående personalen tas upp i årsredovisningen (Annell et al, 1990). Edvinsson vill däremot inte att personalen skall ingå i den traditionella balansräkningen utan menar istället att man skall göra en särskild balansräkning endast för personalen (Erfors, 1998).

I Sverige har införandet av obligatorisk redovisning av humankapital enligt lag varit uppe för prövning på riksdagsnivå. Ett förslag om en så kallad ”personalekonomisk redovisning” presenterades. Syftet var att framhäva personalen i redovisningen vilket skulle stimulera företag att investera i personalen och deras utveckling. Redovisningskommittén ansåg dock att denna typ av information bättre lämpar sig i den interna redovisningen och skall därför inte regleras enligt lag. De medgav att informationen kunde vara av intresse för externa intressenter men ansåg likväl att ÅRLs befintliga bestämmelser var tillräckliga (Artsberg, 2003).

Möjligheten att genomföra en lagändring om att ta upp personalen som en immateriell tillgång i balansräkningen minskade ytterligare 1998. IASC beslöt då, efter omfattande utredningar, att inte föreslå någon förändring av kriterierna för vad som skall betraktas som en tillgång. Beslutet grundas på IASCs restriktiva uppfattning om vad som får räknas som en tillgång i syfte att motverka uppblåsta balansräkningar. Vidare betonade man svårigheterna med att uppskatta värdet av personalen som ett hinder (Johansson & Johrén, 2011). Enligt IFRS regleras upplysningar angående personal i IAS 19, standarden innefattar dock endast olika typer av ersättning till anställda (Marton et al., 2010). Svensk lag kräver dock ytterligare upplysningar om ersättningar till styrelse och VD, redovisning av medelantalet anställda samt könsfördelning och antalet anställda i varje land (RFR 1, 2012)

Utöver de nämnda upplysningskraven är all personalrelaterad redovisning frivillig. Många företag redovisar därför frivilligt mer information om deras personal, humankapitalet, i årsredovisningen än vad de ovan nämnda regelverken kräver (Artsberg, 2003). Eftersom informationen är frivillig finns det inga lagstadgade sätt eller rådande normer för hur humankapitalet skall redovisas. Det lämnar företagen att redovisa, eller inte redovisa, humankapital som de själva önskar (Atkinsson & McGaughey, 2006). Skandia gjorde till exempel på tidigt 90-tal, under ledning av Edvinsson, ett försök att göra en personalekonomisk balansräkning där man på tillgångssidan ställde ”intellektuell egendom” mot skuldsidans ”intellektuell kapital”. Målet var att synliggöra personalens inverkan på den ekonomiska avkastningen och därmed tydliggöra för företagets intressenter att personalen är en viktig del av Skandias konkurrensfördel på marknaden (Edvinsson & Malone, 1998/1997).

Företags incitament och mål med att lämna frivilliga upplysningar varierar. Företaget vill ofta tillgodose sina intressenters önskemål. Företaget redovisar frivilligt information för att överbygga informationsgapet mellan ledning och utomstående intressenter. På så sätt vill man ge aktieägare en ökad insyn i företagets förvaltning (Kim & Verecchia, 1994), öka sin legitimitet i samhället (Deegan, 2011) samt överbygga osäkerhet hos potentiella investerare (Artsberg, 2003). Att företag frivilligt presenterar information om humankapital görs till exempel för att visa för investerare och andra intressenter att humankapitalet ligger till grund för företagets konkurrensfördel och särställning på marknaden (Lev, 2004). Att vissa företag har större incitament än andra att frivilligt presentera information är därför troligt. Detta skapar ett intresse för att undersöka hur denna information redovisas i olika företag samt hur mycket information som presenteras i företags årsredovisningar.

1.2 Problemformulering

Andelen immateriella tillgångar har ökat stadigt i takt med att företag blir allt mer kunskapsbaserade. Av dessa tillgångar går alla i dagsläget inte att redovisa i balansräkningen. Detta kan exemplifieras i att företagets börsvärde, marknadsvärdet, ofta är många gånger högre än det bokförda värdet på tillgångarna. Värdet utöver det bokförda tillhör det så kallade framtidsvärdet, vilket marknaden beräknar att företaget besitter (Ballou et al., 2004). Enligt Edvinsson & Malone (1998/1997) innefattas här

dolda värden som ej kan tas upp i balansräkningen, varav humankapitalet är ett av dessa. Samtidigt hävdar de att värdet till viss del tas upp i balansräkningen som en icke identifierbar immateriell tillgång i goodwillposten. Denna uppstår dock endast vid företagsförvärv och förklarar inte fullt ut skillnaden mellan marknads- och balansvärdet i alla företag.

I Sverige är redovisningen historiskt sett starkt kopplad till beskattning. Börsmarknadens roll har dock blivit allt viktigare och andelen externa intressenter som efterfrågar information om företagets ekonomiska förutsättningar har därmed blivit allt fler (Artsberg, 1996). Årsredovisningen som instrument för att tillhandahålla information till externa intressenter, som saknar tillgång till företagets interna dokument, har därmed blivit allt viktigare. Dessa intressenter skall, genom årsredovisningen, få tillgång till all relevant information för att kunna avgöra om de till exempel vill investera i ett företag (Annell et al, 1990). Dock menar Sveiby att avsaknaden av ramar och regler för humankapitalredovisning ger en snedvriden och orättvis bild av ett företags ekonomiska ställning i jämförelsesyfte. Detta då de varuproducerande företagen kan ta upp merparten av sina tillgångar i balansräkningen då dessa oftast är materiella tillgångar, medan kunskapsföretagen endast kan ta upp en försvinnande liten del av deras tillgångars egentliga värde (Annell et al, 1990).

Det finns i dagsläget inget enhetligt sätt att redovisa humankapital. Eftersom redovisning av humankapital är frivillig saknas praxis dels för vilken information som skall redovisas såväl som hur denna information skall presenteras. Bristen på praxis påverkar jämförbarheten av värdet på humankapitalet mellan olika företag, industrier och även mellan olika år (Atkinsson & McGuaghey, 2006). I Sverige saknas studier som undersöker den frivilliga redovisningen av humankapital vilket försvårar ett eventuellt bildande av praxis inom området. Det fåtal tidigare studier som gjorts i andra länder visar att ett flertal faktorer påverkar mängden information om humankapital som företag redovisar. De oftast nämnda faktorerna är bransch, ägarstruktur, storlek och kvot mellan skulder/eget kapital. Studiernas resultat varierar något, dock visar de relativt liknande slutsatser vad gäller att mängden humankapital har ökat över tid samt att branschtillhörighet är en avgörande faktor för mängden redovisat humankapital. De företag som främst är humankapitalberoende, och som därmed besitter abstrakta värden som en traditionell balansräkning inte kan fånga upp, redovisar generellt mer humankapital än de företag som främst är beroende av finansiellt och materiellt kapital som kan redovisas i den finansiella rapporten.

1.3 Syfte

Denna uppsats ämnar undersöka skillnaden i den frivilliga redovisningen av humankapital mellan kunskapsföretag och varuproducerande företag. Då tidigare studier har visat varierande resultat samt varit utförda i andra länder anser vi att det finns en brist på underlag för hur redovisningen görs i Sverige. Uppsatsens mål är att kartlägga och beskriva hur redovisningen görs; vad som redovisas och hur man redovisar informationen. På så sätt vill vi skapa en förståelse för vilka faktorer som påverkar redovisningen av humankapital i en svensk kontext, samt om någon

utveckling över tid är påtaglig. Vidare avser vi undersöka vilken typ av upplysningar som generellt redovisas i syfte att skapa underlag för en diskussion om eventuell framtida normbildning inom redovisning av humankapital i Sverige.

1.4 Frågeställning

Vi har definierat fyra frågor som denna studie kommer att utgå från att besvara:

- Skiljer sig den frivilliga redovisningen av humankapital åt mellan kunskapsföretag och varuproducerande företag?
- Finns det andra faktorer som påverkar mängden upplysningar som företag frivilligt redovisar i sina årsredovisningar?
- Har den frivilliga redovisningen av humankapital i årsredovisningar förändrats i svenska kunskapsföretag respektive varuproducerande företag över en tioårsperiod? Om så, vad kan tänkas ligga bakom detta?
- Vilken information om humankapital prioriterar företag att redovisa och på vilket sätt? Finns det underlag för eventuell normbildning?

1.5 Avgränsningar

Vi har valt att avgränsa oss till att undersöka svenska börsnoterade bolag. Då de allra största bolagen främst är varuproducerande bolag har dessa valts bort för att inte påverka jämförbarheten med kunskapsföretagen, som oftast är något mindre bolag. Att vi avgränsar oss till börsnoterade bolag beror på att dessa har störst andel utomstående intressenter samt att deras rapportering för externa syften ökar tillgängligheten på årsredovisningar.

Då vår undersökning behandlar frivilliga upplysningar angående humankapital presenteras här kort de obligatoriska upplysningarna som finns gällande humankapital.

I och med övergången till IFRS som regelverk för noterade aktiebolag i EU 2005 ålades det företag att följa IAS 19 för upplysningar om anställda. Denna standard ger anvisningar om hur ersättning till företagets anställda ska redovisas i samband med finansiella rapporter. Enligt IFRS krävs ingen ytterligare information om företagets personal (Marton et al., 2010). Dock kräver ÅRL att svenska företag som följer IFRS skall redovisa ytterligare information om personal enligt Rådet för finansiell rapporterings rekommendationer, RFR 1 (2012). Detta innefattar upplysningar om medelantalet anställda och könsfördelningen. Om man har anställda i utlandet skall antalet anställda anges för varje land. Vidare skall detaljerad information om ersättning till styrelse och VD redovisas separat. I tidigare rekommendationer innefattades även krav på upplysningar om sjukfrånvaro, detta togs dock bort inför 2012. Detta innebär att upplysningen var ett krav under större delen av undersökningen, varför den räknas som en lagstadgad upplysning i denna studie (Bokföringsnämnden, n.d.).

1.6 Uppsatsens disposition

Kapitel 2 – Metod: Här kommer uppsatsens undersökningsansats och undersökningsdesign att presenteras samt analyseras utifrån ett akademiskt perspektiv.

Kapitel 3 – Teori: här kommer den teori som ligger till grund för vår analys om företagsformer, humankapital, intressenter och redovisningsteori att presenteras.

Kapitel 4 – Empiri: Här kommer den insamlade datan för undersökningen att presenteras.

Kapitel 5 – Analys: Här kommer resultaten av den empiriska undersökningen att jämföras med tidigare studier och analyseras utifrån teorin i kapitel tre.

Kapitel 6 – Slutsats: Här kommer vi att sammanfatta våra resultat, vilka slutsatser vi drar utifrån våra resultat samt svara på vår problemformulering.

2. Metod

I metodkapitlet börjar vi med att presentera studiens vetenskapliga angreppssätt som är av en deduktiv karaktär med inslag av både kvalitativ och kvantitativ datainsamlingsmetod. Avsnittet fortsätter sedan med en förklaring av den urvalsmetod vi använt för att välja ut kunskapsföretag och varuproducerande företag till den empiriska undersökningen. Vidare beskrivs och motiveras vårt val av att genomföra en innehållsanalys samt hur innehållsanalysens kodnings- och tolkningsram är uppbyggd. Därefter beskrivs hur vi praktiskt sett gått till väga i insamlingen av det empiriska materialet för att sedan avsluta med att kritiskt granska vårt metodval med utgångspunkt i befintlig teori.

2.1 Undersökningen i korthet

Uppsatsens syfte är att utreda hur kunskapsföretag respektive varuproducerande företag redovisar humankapital utanför den lagstadgade delen av årsredovisningen. Vi kommer att undersöka hur redovisningen ser ut idag och hur den har förändrats över en tioårsperiod. Detta genomförs med en innehållsanalys av årsredovisningar från nio bolag i respektive bransch. Den insamlade datan kommer sedan att analyseras och presenteras genom grafer och tabeller i empiriavsnittet (kapitel 4).

Arbetet är uppdelat i tre faser.

- I den första fasen har vi studerat tidigare teori och studier av humankapital för att definiera vår teoretiska referensram och utgångspunkt i undersökningen. Detta för att ta fram en undersökningsdesign som är lämplig där vi kan definiera ramarna för den innehållsanalys vår undersökning består av.
- I den andra fasen har vi definierat vad kunskapsbolag respektive varuproducerande bolag är. Därefter har vi avgränsat vilka bolag som skall ingå i undersökningen utefter ett antal parametrar som redovisas nedan.
- Den tredje fasen innebar att genomföra innehållsanalysen av de utvalda företagens årsredovisningar från 2003, 2006, 2009 och 2012. Den insamlade informationen bearbetades sedan för att kunna presenteras i empirikapitlet och därefter jämföras med tidigare undersökningar samt relevant teori i en analys.

2.2 Vetenskapligt angreppssätt

2.2.1 Induktiv och deduktiv ansats

Inom forskning finns det två olika sätt att angripa ett problem för att nå en slutsats. Enligt en deduktiv ansats utgår man från tidigare teorier och forskning som man använder för att utforma en hypotes. Därefter samlar man in empiriskt material, till exempel observationer, som man sedan använder för att antingen acceptera eller förkasta hypotesen. Vid ett induktivt tillvägagångssätt börjar man däremot

forskningsprocessen med att analysera empiriskt material som man sedan bygger en teori på (Bryman & Bell, 2013/2011).

Denna uppsats har en deduktiv forskningsansats. Tidigare teori och forskning om humankapitalredovisning visar på en skillnad mellan hur kunskapsintensiva företag och företag i andra branscher redovisar humankapital. Efter att ha noterat ett gap i forskningen vad gäller svenska företag i kunskapsintensiva branscher relaterat till varuproducerande branscher ville vi undersöka hur deras redovisning av humankapital görs. Vi har därför utgått från att en sådan skillnad existerar även i svenska företag. Under granskningen av tidigare studier framkom att ett flertal av dessa även testat mängden redovisning av humankapital mot andra faktorer, så som; skuldtäckningsgrad, diversifiering av ägandet, storlek och balansomslutning. För att skapa en djupare förståelse för orsaker till skillnader valde vi som ett komplement till vår huvudansats att även undersöka dessa faktors inverkan på mängden humankapitalredovisning. Vi ansåg att detta kunde vara av vikt för att antingen stärka eller försvaga teorin om att branschtillhörighet är en avgörande bakomliggande faktor till skillnader i redovisningen i svenska företag.

2.2.2 Forskningsmetod

Tillvägagångssättet för insamling av empirisk data delas vanligtvis upp i kvantitativ och kvalitativ forskningsmetod. Kvantitativ forskning innebär insamling av numerisk data som skall ge svar på en föreslagen hypotes. Det har en naturvetenskaplig orientering som bygger på att pröva teorier i en objektiv situation. Kvantitativ forskning är vanligast vid en deduktiv ansats (Bryman & Bell, 2013/2011). Studiens fokus utgår från forskarens idéer om vad som är viktigt (Alvesson & Skoldberg, 2008). Kvalitativ forskning används främst vid en induktiv ansats där tonvikten oftare ligger på ord än siffror och en djupare förståelse av den sociala verkligheten efterfrågas (Bryman & Bell, 2013/2011).

Uppsatsens empiriska ansats har inslag av både kvalitativ och kvantitativ natur, då vi genom att analysera innehållet i de utvalda företagens årsredovisningar har kvantifierat mängden redovisat humankapital i form av text, bilder, tabeller och figurer. Den kvalitativa insamlingen av den kvantitativa datan är gjord enligt befintlig forskningsmetodologi för innehållsanalyser och metoddesignen är framtagen utefter tidigare forskning inom området.

2.3 Urval av företag

2.3.1 Urval efter definition

Vi har valt att definiera kunskapsföretag respektive varuproducerande företag genom att studera befintlig teori om definitioner av kunskapsföretag, varvid vi sedan definierat varuproducerande företag efter samma teori (se kapitel 3.1). På detta sätt kunde vi skapa två grupper av företag med inbördes liknande egenskaper, se kapitel 3.1.1 och 3.1.2. Vi valde därefter att definiera gemensamma kriterier för båda grupperna som presenteras i nästa avsnitt.

Ett första urval utefter den fastställda teoretiska definitionen för kunskapsföretag respektive varuproducerande företag gjordes genom att på Nasdaq OMX Nordics hemsida sortera företag efter respektive företagstyp. Årsredovisningar för de företag som kunde anses möta definitionen laddades ner på respektive företags hemsida för år 2012 för att verifiera att företagen mötte den uppsatta definitionen för indelning av företagstyper. Ett flertal företag valdes här bort då de inte ansågs uppfylla våra definitioner. Till exempel valdes varuproducerande företag med högt fokus på specialisering av produkter som inkluderade avancerade tjänster bort. De ansågs ligga för nära definitionen av ett kunskapsföretag för att skapa två tydligt homogena grupper. Detta resulterade i att vi identifierade tretton stycken kunskapsföretag och arton stycken varuproducerande företag som uppfyllde urvalet efter definition.

2.3.2 Urvalsprocess efter kriterier

Vårt urval av kunskaps- och varuproducerande företag bygger på följande kriterier:

- Företagen skall vara börsnoterade på OMX Nasdaqs Mid- eller Small-Cap.
- Företagen skall ha varit verksamma i minst tio år – det skall finnas årsredovisningar från år 2003.
- Företagen skall falla under EU:s klassificering av stora företag, vilket innebär att de skall vara större än nedanstående beskrivning av medelstora företag.

“Ett medelstort företag definieras som ett företag som sysselsätter färre än 250 personer och vars årsomsättning inte överstiger 50 miljoner euro eller vars balansomslutning inte överstiger 43 miljoner euro per år.” (EU-kommissionens rekommendation, 2003)

Att avgränsa urvalet till börsnoterade företag baseras på att de följer samma regelverk och presenterar offentliga årsredovisningar. De redovisar därmed för externa intressenter såsom investerare och aktieägare etcetera som saknar tillgång till företagets interna dokument och annan intern information. Då majoriteten av de identifierade kunskapsföretagen är noterade på OMX Nasdaqs Mid- eller Small-Cap ansåg vi det vara mest rättvisande ur jämförelsesyfte att inkludera det kriteriet även för de varuproducerande företagen.

Vid kvantitativ forskning kan en urvalsprocess genomföras på olika sätt. Sannolikhetsurval gör att varje individ i en population har lika stor sannolikhet att komma med i undersökningen. Det finns också icke-sannolikhetsbaserade urvalsmetoder där andra urvalsstrategier än slumpen avgör. Kvoturval är en urvalsstrategi där man gör ett stickprov på ett antal individer i en population efter indelning i olika kategorier. Till skillnad från sannolikhetsurval är det forskaren som står för det slutliga beslutet av vilka individer som skall vara med i undersökningen. Urvalet antas sedan representera hela populationen i de angivna kategorierna. Viss kritik riktas mot kvoturval för att inte vara representativt och på så sätt ge en för ytlig bild av populationen. Det går inte heller att beräkna standardfel eftersom det

matematiskt inte går att räkna ut alla möjliga värden för populationen när urvalet inte sker slumpmässigt (Bryman & Bell, 2013/2011).

Efter ett andra urval baserat på kriterierna återstod nio kunskapsföretag och fjorton varuproducerande företag. För att uppnå jämvikt mellan de olika företagstyperna ansåg vi att varje grupp skulle bestå av samma antal företag. För att uppnå detta genomfördes ett kvoturval av de varuproducerande företagen för att minska antalet i denna grupp till nio företag. Kvoturvalet genomfördes genom att de två största varuproducerande företagen valdes bort då de var markant större än resterande företag i såväl omsättning som till antalet anställda. För att uppnå en viss verksamhetspridning inom varje företagstyp valdes företag med snarlikt typ av produktion bort. Detta gav oss totalt 18 företag som skulle innefattas i undersökningen. Dessa företag presenteras kortfattat i bilaga 1. Där inkluderas även de nyckeltal som är relevanta för att undersöka bakomliggande faktorer som kan tänkas påverka mängden upplysningar, i enlighet med tidigare studier.

Vi anser att kvoturval, trots tidigare nämnda brister, är en lämplig urvalsmetod för vår undersökning. Den främsta anledningen är den begränsade population företag som uppfyller de uppsatta kriterierna för urval av företag till undersökningen. Då endast nio kunskapsföretag uppfyllde våra kriterier omfattar undersökningen hela denna population. Kvoturvalet används alltså endast vid det sista urvalet av varuproducerande företag för att uppnå ett jämnt antal företag för varje företagstyp. Då endast fjorton varuproducerande företag uppfyllde våra kriterier är populationen så pass liten att vi anser att urvalet kan anses vara representativt.

2.4 Innehållsanalys

Undersökningen har utförts genom att manuellt gå igenom företagens årsredovisningar från 2003, 2006, 2009 och 2012 för att undersöka mängden humankapital som redovisas. Detta tillvägagångssätt benämns som en innehållsanalys och är en metod för att kodifiera skriven text i olika grupper eller kategorier som man baserar på utvalda kriterier (Guthrie et al., 2004). Innehållsanalys av årsredovisningar är en vanlig metod för att undersöka vilken vikt företag lägger på intellektuellt kapital (Ax & Marton, 2008). Manuell genomgång är den vanligaste metoden då alternativet, att göra en elektronisk datasökning, skulle göra att mycket information inte kan tolkas och kodifieras (Beattie & Thomson, 2007).

Eftersom innehållsanalys till viss del är ett bedömningsmoment som beror på analytikerns tolkning av texten är det viktigt att bedömarens subjektiva åsikt inte påverkar bedömningen (Bryman & Bell, 2013/2011). Bedömningsvaliditet har vi uppnått genom att noga granska tidigare teori om, och forskning där man använt, innehållsanalys som tillvägagångssätt.

2.4.1 Att använda dokument som datakälla

Vid en innehållsanalys är det viktigt att beakta vilka dokument det är man analyserar. Dokument från organisationer, till exempel årsberättelser, är oftast korrekta vad gäller

autenticitet och meningsfullhet. Dock skall man vara uppmärksam på att årsberättelser är producerade av en aktör i ett specifikt syfte, vilket påverkar trovärdighet och representativitet då det inte nödvändigtvis är den sanna bilden av verkligheten (Bryman & Bell, 2013/2011).

Eftersom denna rapport ämnar granska hur företag redovisar sitt humankapital i den frivilliga redovisningen är trovärdighet och representativitet inte något som påverkar vår undersökning. Hade rapporten handlat om de faktiska förhållanden med årsberättelserna som underlag hade däremot metodvalet kunnat kritiserats för att inte uppfylla kraven på trovärdighet och representativitet.

2.4.2 Kodning - Checklista

Vid en innehållsanalys skall texten kategoriseras i olika teman och områden. Dessa grupper skall enligt Bryman & Bell (2013/2011) utformas i förväg för att på ett systematiskt och replikerbart sätt kvantifiera innehållet. Kodning av datan börjar med att man antar en viss mängd kategorier där det analyserade materialet skall passas in. Därefter skall en kodningsmanual som beskriver och specificerar hur texten skall tolkas presenteras. Manualen skall göra att innehållet kan koda på ett konsekvent sätt. Dessa skall vara uttömmande och ömsesidigt uteslutande. Detta utesluter dock inte att en fras eller ett stycke anses innehålla information som kan noteras i två olika kategorier (Bryman & Bell, 2013/2011).

Utformningen av vår checklista bygger på befintlig teori och det tillvägagångssätt som gjorts vid tidigare innehållsanalys av intellektuellt kapital i årsredovisningar (till exempel Husin et al., 2012; Guthrie et al., 2004; Whiting & Miller, 2008; Whiting & Woodcock, 2011; Mention, 2011; Damak-Ayadi, 2010). Flertalet av de tidigare studierna bygger på varandra och tidigare presenterade parametrar, varför majoriteten av parametrarna är lika varandra. Då dessa studier har undersökt hela det intellektuella kapitalet valde vi dock att främst utgå från Ax och Martons (2008) studie över relationen mellan svenska företags redovisning av humankapital och dess interna styrningsmetoder. Den främsta skillnaden är att Ax och Martons undersökning är gjord på svenska företag och därför, precis som oss, bortsett från i Sverige obligatoriska upplysningar.

Beattie och Thomson (2007) förklarar att på grund av svårigheterna med att enas om en definition av intellektuellt kapital, och på så sätt av humankapital, är transparens i undersökningen av yttersta vikt. Innehållsanalysen har gjorts genom att följa en checklista med 25 parametrar för att kategorisera information om humankapital. Dessa parametrar är i sin tur indelade i sex grupper som kan anses som kategorisering av parametrarna. Checklistan presenteras i bilaga 2 tillsammans med kodningsmanualen som förklarar vår tolkning av varje parameter. Av dessa 25 parametrar har vi lagt till fem stycken som vi ansåg relevanta för undersökningen; Allmänt om kompetens, definierad kompetens, kommentar om intäkt per anställd, medarbetarundersökning samt Kommentar om resultat per anställd. Detta gjordes efter en första genomgång av två årsredovisningar från olika företag. Dels eliminerar detta risken för att undersökningen blir missvisande ur vår synpunkt, samtidigt som

det ökar undersökningens värde genom att den bidrar till forskningen. Det är enligt Husin et al. (2012) ibland nödvändigt att lägga till parametrar för att få en rättvisande bild av mängden information och täcka in all information relaterat till undersökningens område.

Vid bedömningen tog vi också hänsyn till om informationen kunde härledas till humankapital, enligt de definitionerna som beskrivs i teorikapitlet, eller om informationen istället borde klassificeras som strukturellt kapital. Till exempel skiljer vi på om en upplysning beskriver en kompetens hos en individ eller om den kan härledas till inom företaget upparbetad kompetens. Detta är en nyansskillnad som kräver att man noga diskuterar och analyserar textens innebörd. Ytterligare beskrivning av vårt tillvägagångssätt presenteras under kapital 2.5.1 – Interbedömning.

2.4.3 Tolkningsram

Multipel analys

Enligt Krippendorff (2004), uttryckt i Husin et al. (2012), indikerar frekvensen av information på betydelsen av upplysningen. I undersökningen har vi därför använt oss av så kallad multipel analys där vi räknar på mängden information som presenteras inom en viss kategori i årsredovisningarna. Då vår undersökning jämför mängden information som presenteras mellan olika företag och branscher är det relevant att räkna antalet gånger informationen uppkommer. Detta innebär att om samma information presenteras upprepade gånger i årsredovisningen så räknas varje gång separat. Beattie och Thomas (2007) poängterar att vid ignorans av multipel information kommer den absoluta eller relativa volymen av humankapital inte bli fångad i studien. Husin et al. (2012) poängterar även att man vid jämförelse mellan företag missar mängdskillnader när man endast räknar om en specifik informationskategori är representerad eller inte. Detta motiverar vårt val att använda multipel analys för att göra undersökningen så rättvisande som möjligt, då vi främst undersöker mängden information om humankapital.

Analysenheter

Då en innehållsanalys kan göras på olika enheter måste man fastställa vilken typ av enhet som skall analyseras. Att söka efter specifika ord är den minsta möjliga analysenheten och innebär att det specifika ordet måste vara med för att enheten skall kunna räknas. Större enheter som meningar och fraser kräver att man analyserar dessa utifrån dess kontext och mening. Det ställer större krav på den analytiska genomgången men fördelen är att man inte missar relevant information för att ett specifikt ord saknas i texten (Bryman & Bell, 2013/2011).

Vi har valt att analysera enheter i storleken av avsnitt, det vill säga allt som sägs om en viss kategori under en rubrik/delrubrik räknas en gång. Detta innebär att flera olika parametrar kan noteras i en enhet, dock räknas de aldrig mer än en gång per parameter. I årsredovisningar finns sällan längre texter utan rubriksättningar och vi ser därför att det ger den mest rättvisande bilden av innehållsmängden. Då analysen

har gjorts på innehållet i en hel enhet, har vi kunnat dra slutsatser om innebörden av meningen trots en eventuell avsaknad av specifika ord.

Informationsformer:

Enligt Husin et al. (2012) finns det generellt två sätt att dela in informationen om humankapital på vid en innehållsanalys; i textform och i visuell form.

Text:

Text i det här sammanhanget innefattar meningar och paragrafer. Om siffror redovisas i en mening räknas även det som text (Steenkamp, 2007, uttryckt i Husin et al., 2012). Tolkningen av texten kommer att göras så att information om ”mål” som satts upp angående humankapitalet inte räknas. Detta beskriver inte hur det ser ut i företaget idag och vi räknar därför inte det som redovisning av humankapital.

Visuell information:

Justesen och Mouritsen (2009) menar att visuell information används för att visa upp ett företags verksamhet på olika sätt. Enligt Steenkamp och Hooks (2011), uttryckt i Husin et al. (2012), måste visuell information, som till exempel fotografier, tas med i innehållsanalysen för att inte skapa en missvisande bild av informationsmängden. Husin et al. (2012) delar upp visuell information i sex olika kategorier; tabeller, bilder, tidningsurklipp samt tre olika sorters grafer. Även här kan en bild eller en graf innehålla information som kan hänföras till flera olika kategorier. De räknas då multipelt och räknas till de olika kategorierna.

I undersökningen har vi valt att räkna grafer, tabeller, modeller samt bilder som olika visuella enheter. Bilder kan vara komplicerade att räkna ur ett objektivitetsperspektiv. Om det saknas bildtext är det svårt att avgöra om bilden verkligen porträtterar en anställd samt, om så, vad bilden vill säga om företagets humankapital. På grund av detta har vi endast räknat en bild om det finns text som tydliggör att den visualiserar företagets personal, eller att de finns med i ett personalavsnitt som gör att det säkert går att hänföra bilden till att gälla humankapital. För bilder i samband med intervju av anställd är det uppenbart att bilden illustrerar en medarbetare på företaget, varför dessa bilder har räknats.

Då vi har utgått från att räkna multipel information krävs en definition för hur information i tabeller och grafer har räknats. Återigen har vi utgått från Husin et al. (2012) som anser att varje kategori av information som presenteras bör räknas separat, samt räknas för varje år denna information omfattar. Detta innebär att en graf som ger information om tre separata parametrar för inestående samt föregående år kommer att räknas som totalt sex upplysningar fördelad på de tre parametrarna.

2.5 Praktiskt tillvägagångssätt

2.5.1 Interbedömning

Vi började granskningen av årsredovisningarna med att gemensamt gå igenom ett par årsredovisningar för att tillsammans definiera hur bedömningen av informationen

skulle göras. När man gör en innehållsanalys av ett dokument är total objektivitet svår att uppnå, varför vi ansåg att enas om en gemensam bedömning var av yttersta vikt.

Den vidare granskningen av de resterande 72 årsredovisningarna gjordes också tillsammans. Sådan interbedömning är till för att minska subjektiviteten i tolkningssituationer (Bryman & Bell, 2013/2011). Analysen av samtliga årsredovisningar har gjorts under fyra arbetsveckor. Det har varit nödvändigt att lägga mycket tid på att noga läsa igenom, granska och diskutera all text i årsrapporterna för att uppnå en så korrekt och likvärdig bedömning av alla årsredovisningar som möjligt.

2.5.2 Datainsamling

Företagens årsredovisningar laddades främst ned via respektive företags hemsida. Då ett fåtal företag inte delade årsredovisningar för hela undersökningens period kunde vi efter mailkorrespondens även få tillgång till dessa rapporter via post och mail.

Datainsamlingen gjordes på så sätt att vi tillsammans gick igenom varje företags årsredovisning för de undersökta åren på vars en dator. Efterhand som vi hittade upplysningar som kunde anses vara redovisning av humankapital diskuterade vi om den uppfyllde den tolkning som vi definierat i vår checklista. De upplysningar som kunde härledas till humankapital dokumenterades i ett Excel-dokument där vi klassificerade informationen efter parameter och presentationsform.

2.5.3 Databehandling

För att kunna hantera den insamlade datan i Excel och IBM SPSS Statistics kodade vi om informationen från vårt ursprungliga Excel-dokument. Detta för att kunna utföra statistiska analyser samt göra Pivot-tabeller. Genom att använda Pivottabeller kunde vi sortera den omfattande datan på ett flertal olika sätt, till exempel parametervis, årsvis och företagsvis. Det möjliggjorde att vi kunde använda Excel både för att summera ihop datan och göra tabeller och uträkningar direkt i programmet. För de mer omfattande analyserna använde vi IBM SPSS Statistics. Detta innefattade uträkningar av genomsnittligt antal upplysningar per företag alternativt per år genom deskriptiv statistik. Statistiska samband undersöktes genom bivariata korrelationer.

På grund av datans omfattning presenterar vi endast sammanfattande tabeller och diagram i empirikapitlet. För tillgång till datan kan författarna kontaktas.

2.6. Källkritik och kritik mot metodval

2.6.1 Kritik mot innehållsanalys som metodval

Innehållsanalyser kan inte bli bättre än de dokument de bygger på. Man måste därför bedöma dokument utefter tre kriterier: autenticitet – att dokumentet är vad det utger sig för att vara; trovärdighet – att informationen i dokumentet inte är förvrängd eller förfalskad; samt representativitet – att de studerade dokumenten är representativa för alla andra dokument. Detta är speciellt viktigt vid analys av företagens årsrapporter (Scott, 1990, uttryckt i Bryman & Bell, 2013/2011).

Vi anser att autenticiteten hos informationen i dokumenten är fullständig då årsrapporterna är de officiellt publicerade dokumenten för respektive företag. Att något företag skulle publicera falska årsrapporter ser vi som föga troligt, då det är kända, börsnoterade företag med stort incitament att behålla sin trovärdighet. Syftet med uppsatsen är att granska hur företagen presenterar information om humankapital i årsredovisningarna. Då vi analyserar dokumentet i sig och inte den bakomliggande verkligheten anser vi att kravet på trovärdighet är uppfyllt. Att årsredovisningarna kan anses vara representativa är svårare att verifiera, då varje företag utformar sina rapporter på sitt sätt vad gäller upplysningar utanför den lagstadgade redovisningen. Detta innebär att årsredovisningarna hos de företag som ej är med i undersökningen kan skilja sig från de undersökta. Dock menar vi att mängden undersökta företag utgör en så pass stor andel av företagen som möter urvalskriterierna att de får anses vara representativa för populationen.

Innehållsanalyser kritiserar ibland för att vara för ateoretiska (Bryman & Bell, 2013/2011). Detta anser vi vara en förlegad syn på innehållsanalyser. Metodteori kan skapas genom att replikera tidigare forskningsdesigner och därmed skapa en innehållsanalys som är väl grundad i teori.

2.6.2 Reliabilitet

En undersöknings reliabilitet syftar på huruvida studiens resultat skulle vara desamma om undersökningen genomfördes på nytt. Detta visar om studien är tillförlitlig eller om den påverkas av slumpmässiga eller tillfälliga förutsättningar (Bryman & Bell, 2013/2011). Då undersökningen bygger på årsredovisningar som är dokument är källorna definitiva. Trots att dokumenten i sig inte kan förändras finns det en möjlighet att vår tolkning av informationen skulle vara annorlunda om undersökningen genomfördes på nytt. Som nämnts har vi genomfört analysen genom interbedömning i försök att minimera subjektiviteten i granskningen. Vi anser därför att undersökningen uppnår hög reliabilitet och att studiens resultat skulle vara desamma om undersökningen genomfördes igen.

2.6.3 Replikerbarhet

En undersöknings replikerbarhet bygger på att studien skall kunna replikeras av någon annan för att verifiera att resultaten stämmer. Ju mer information om hur undersökningen har gjorts, desto troligare är det att den kan upprepas (Bryman & Bell, 2013/2011).

Då vi noga redovisar vår tolkningsram, kodningsmanualen, anser vi att undersökningen är replikerbar och att en utomstående person som använder sig av samma kodningsmanual skulle komma fram till samma slutsats. Vi har, som nämnts ovan, vidtagit åtgärder för att minimera subjektiviteten genom interbedömning. Vi är dock uppmärksamma på att en viss grad av subjektivitet finns kvar i undersökningen då vi har genomfört en innehållsanalys vilket skulle kunna göra att två andra individer som genomför en undersökning efter vår metoddesign skulle få ett annat resultat. Dock anser vi inte att skillnaden i bedömning skulle bli så stor att den påverkar de slutsatser man kan dra av datainsamlingens resultat.

2.6.4 Validitet

I flera avseenden är validitet det viktigaste forskningskriteriet och syftar på en bedömning om studiens slutsatser hänger ihop. Bryman & Bell (2013/2011) delar in validitet i fyra olika kategorier som kommer att presenteras kortfattat:

- Begreppsvaliditet syftar till att komma fram till ett mått på samhällsvetenskapliga begrepp och är ett viktigt kriterium vid kvantitativ forskning.
- Intern validitet utgår från om ett kausalt förhållande mellan olika variabler kan säkerställas.
- Extern validitet är huruvida genererade resultat kan generaliseras utanför den specifika undersökningen. Detta betonar vikten av urvalet som görs för studien.
- Slutligen diskuteras ekologisk validitet som syftar på om resultat verkligen är tillämpligt i människors naturliga miljöer, alltså om undersökningen visar hur människor verkligen beter sig vardagligt.

Vi anser oss uppnå begreppsvaliditet genom att ha studerat tidigare teori om de centrala begrepp vi använder och noga definierat hur dessa används i vår uppsats. Den interna validiteten är svårare att uppnå på grund av att innehållsanalysen innehåller element av bedömning. Vi låter därför innehållsanalysen utmynna i numeriska tal som går att kvantifiera. Den externa validiteten anser vi oss uppnå genom noggrant utvalda urvalskriterier. Vi har valt att använda oss av en stor del av företagen som finns tillgängliga inom våra urvalskriterier vilket vi anser innebär att ett byte av företag inte skulle göra undersökningen mindre generell. Dock är det svårt att generalisera våra slutsatser utanför Sverige då den svenska lagstiftningen ställer högre krav på upplysningar än vad internationella standarder ställer. Detta innebär att viss information som vi har bortsett från då den i Sverige är obligatorisk, skulle klassificeras som frivillig i andra länder och då vara en del av undersökningen. Då undersökningen görs på hur humankapital redovisas i företags årsredovisningar är ekologisk validitet inte applicerbart.

3. Teori

I vår teoretiska referensram kommer vi först att definiera kunskaps- och varuproducerande bolag, vilket ligger till grund för uppdelningen av företag i vår undersökning. Vi kommer därefter redogöra för olika teoretiska synsätt på humankapital och diskussionen om värdering av humankapital. Därefter beskrivs teori om företagets intressenter och deras påverkan på redovisningen. Vidare presenteras olika synsätt på årsredovisningen och vilken roll den frivilliga redovisningen spelar i denna. Kapitlet avslutas med en genomgång av humankapital i den frivilliga redovisningen där tidigare studier presenteras.

3.1 Teori om företagstyper

3.1.1 Kunskapsföretaget – en definition

Enligt Annell et al. (1990) är kunskapsföretag en del av gruppen tjänsteföretag. Dessa företag säljer tjänster – inte fysiska varor eller produkter. En tjänst kännetecknas framförallt av att den inte kan lagras och att produktion, leverans och konsumtion sker samtidigt. Ofta sker en tjänst i integration mellan konsumenten och människor i leverantörens organisation, men kan även vara en teknisk tjänst såsom en bankomat (Nationalencyklopedin, n.d.). Gruppen tjänsteföretag är enligt Annell et al. (1990) väldigt heterogen och inte helt tydligt definierad. Man gör därför vissa urskiljningar mellan kunskapsföretag och andra tjänsteföretag. Kunskapsföretagens produktion är:

- Ickestandardiserad.
- Kreativ
- Starkt individberoende
- Komplext problemlösande; det är förmågan att lösa komplexa problem som kunden köper av företaget.

Författarna menar att även ett varuproducerande bolag kan vara kunskapsintensivt men då det inte är själva kunskapen dessa företag säljer, definieras de inte som kunskapsföretag.

3.1.2 Varuproducerande företag – en definition

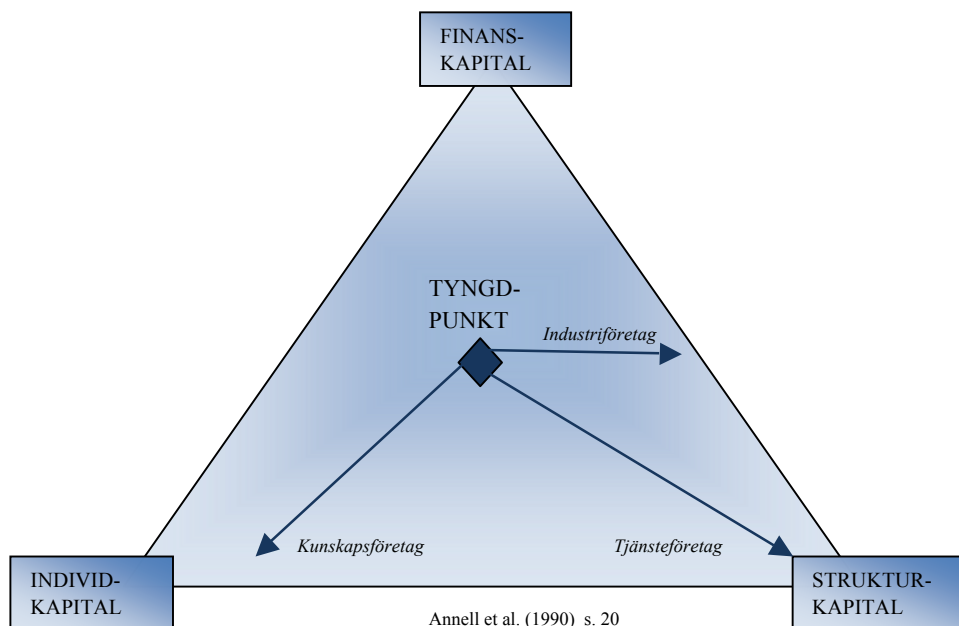
För definitionen av varuproducerande företag har vi utgått från det motsatta av Annell et al. (1990) teori. På så sätt definierar vi varuproducerande företag som företag vars produktion är:

- Standardiserad
- ”icke kreativ”
- Svagt individberoende
- Okomplext problemlösande

I ett varuproducerande företag är det av mindre vikt för köparen vem som producerar produkten då det är produkten i sig kunden köper, inte någons kunskap om ett specifikt ämne eller någons förmåga att lösa ett komplext problem. Denna produkt kan vara i form av endast en fysisk vara, alternativt en kombination av en vara och en tjänst. Dock kan det finnas mycket kunskap bakom produktionen av varan och varan i sig kan lösa komplexa problem (Annell et al., 1990).

3.1.3 Företagets kapitalstruktur

I alla företag finns enligt Annell et al. (1990) en kombination av finanskapital, strukturkapital och individkapital (se nedanstående modell). Hur man definierar olika typer av bolag beror på var tyngdpunkten av detta kapital ligger. Hos kunskapsföretag är personalens individuella kunskap och kompetens av störst vikt. I andra typer av tjänsteföretag, där tjänsteproduktionen är mer standardiserad, är däremot strukturkapitalet av större vikt än humankapitalet. Arbetsuppgifterna och tjänsten man levererar i dessa tjänsteföretag är heller inte beroende av varken vem som producerar eller mottar tjänsten. Hos industriföretaget ligger generellt tyngdpunkten på det finansiella kapitalet (maskiner och inventarier etcetera) samt den inom företaget uppbyggda kunskapen (strukturkapitalet). Detta då de fysiska tillgångarna och de processer och uppfinningar som finns i företaget är av större vikt än vad det individuella kunnandet hos personalen är (Annell et al., 1990).



3.2 Humankapital

3.2.1 Tre olika definitioner

Det finns ett flertal definitioner av vad humankapital är. Edvinsson och Malone, 1998/1997; Roos och Roos 1997; Guthrie et al. 2004 är forskare inom ämnet som vanligtvis refereras till för definitionen av humankapital. Deras definitioner finns illustrerade i tabellen nedan.

Edvinsson & Malone (1998/1997)				Roos & Roos (1997)			Guthrie et al (2004)		
Marknadsvärde									
Finansiellt kapital	Intellektuellt kapital			Intellektuellt kapital			Intellektuellt kapital		
	Human-kapital	Strukturkapital		Human-kapital	Organisationskapital	Kund och relations-kapital	Human-kapital	Internt strukturellt kapital	Externt strukturellt kapital
		Kund-kapital	Organisationskapital		Affärs-process-kapital	Affärsutveckling och annat utvecklings-kapital		Anställda	Immateriella rättigheter
			Innovations-kapital				Utbildning & Träning	Lednings-filosofi	Kunder och kundnöjdhet
			Process-kapital				Arbetsrelaterad kunskap	Företagskultur	Företagsnamn/ Firma
							Entreprenöriell anda	Lednings-processer	Distributions-kanaler
								Informations/ Nätverks-processer	Affärs-samarbeten
								Finansiella relationer	Licensavtal

Som tabellen ovan visar finns det både likheter och skillnader mellan de olika definitionerna av humankapital. Gemensamt är att alla tre författare kategoriserar humankapital som en del av det intellektuella kapitalet. Vidare konstateras att humankapitalet kan särskiljas från de övriga delarna av intellektuellt kapital. Dessa fokuserar istället på företagets interna förmåga och relation till omvärlden. Detta benämns strukturkapital vilket, enligt Guthrie et al. (2004), består av internt respektive externt strukturellt kapital. Edvinsson och Malone (1998/1997) delar i sin tur in strukturkapitalet i kund- respektive organisationskapital. Roos och Roos (1997) undviker däremot termen strukturkapital och delar istället in det intellektuella kapitalet i humankapital, organisationskapital och kund- och relationskapital.

Edvinsson och Malone (1998/1997) menar att humankapitalet skiljer sig från det strukturella kapitalet då det inte kan ägas, utan enbart hyras. Humankapitalet är flyktigt och svårdefinierat medan det strukturella kapitalets beståndsdelar är mer stabila, särskilt över tid. Dock är humankapitalet, vilket inkluderar kunskap, erfarenheter och professionella färdigheter, källan till värdegenerering av strukturkapitalet. Utan humankapital kan strukturkapital inte byggas upp och fortleva. Guthrie et al. (2004) har en likartad syn på de olika kapitalformernas inbördes relation, som till stor del bygger på ett ramverk utvecklat av Sveiby. Internt strukturellt kapital är allt upparbetat kapital som ingen utomstående är direkt involverad i och som uppkommer av och mellan de personer som arbetar i företaget. Det interna kapitalet är ofta psykologiskt betingat och kan vara svårt att kvantifiera eller ens tydligt identifiera. Externt strukturellt kapital är sådant immateriellt kapital som byggs upp med hjälp av externa parter. Av de olika kategorierna av intellektuellt kapital är det externa strukturella kapitalet det enklaste att identifiera. Roos och Roos (1997) anser dock att organisationskapitalet och kund- och relationskapitalet inte är en del av strukturkapitalet utan två fristående delar av det intellektuella kapitalet.

Synen på vad humankapitalet är uppbyggt av varierar något mellan forskarna, men är i stora drag lika. Roos och Roos (1997) menar att humankapitalet består av kunskapskapital, färdighetskaptal, motivation och värdet av de arbetsuppgifter som personalen utför på arbetet samt deras förmåga att hantera dessa arbetsuppgifter. Guthrie et al. (2004) delar in humankapital i ett antal undergrupper så som anställda (handlar om personalrelaterade siffror som till exempel anställningsår), medianålder,

”know-how”, moral och attityd, uppgifter och ansvar. Författarna har särskilt inriktat sig på att dela upp humankapital för att kunna göra innehållsanalyser av företagens presentation av dessa tillgångar.

3.2.2 Humankapital – en omtvistad tillgång

Becker (2008), uttryckt i McMahan och Wright (2011), menar att humankapital, ur ett ekonomiskt perspektiv liksom finansiellt och fysiskt kapital, är tillgångar på så sätt att samtliga genererar inkomster över tid.

Det är enligt IFRS inte tillåtet att ta upp humankapital i ett företags balansräkning, då humankapital inte anses uppfylla kraven för att räknas som en tillgång enligt IAS 38. Enligt IFRS är en tillgång en resurs kontrollerad av företaget som ett resultat av föregående ekonomiska händelser vilket leder till framtida ekonomiska fördelar. Enligt IAS 38 är en immateriell tillgång en tillgång som är identifierbar, ickemonetär och som saknar fysisk substans. Vidare kräver IAS 38 också att en immateriell tillgång kan separeras och säljas, licensieras, hyras ut eller bytas bort. Dessutom måste tillgångarna uppstå ur kontrakterade eller legala rättigheter. Standarden säger att en immateriell tillgång kan förskansas genom separata köp, uppköp av ett företag eller vara självgenererad (upparbetad inom företaget). Bland exemplen som ges på immateriella tillgångar finns kundregister, kundrelationer, patent och importkvoter, dock inte humankapital (IAS 38)

Kritik har riktats mot den snäva definitionen av humankapital (Eg. McMahan & Wright, 2011; Lev & Zambon, 2003; Seetharaman et al., 2002). Författarna menar att synen på vad som kan klassas som en immateriell tillgång är förlegad och att synen på balansräkningen är gammeldags och industrialiserad, då den inte har förmågan att fånga upp och presentera värdet på abstrakta tillgångar. Istället borde begreppet öppnas upp och inkludera de anställdas kunskaper, förmågor och annat som ger företaget framtida ekonomiska fördelar. Seetharaman et al. (2002) riktar kritik mot dagens syn på immateriella tillgångar och speciellt avsaknaden av redovisningsrutiner runt, och synen på, intellektuellt kapital. Vidare hävdar de även att kriteriet att en tillgång skall kunna generera framtida ekonomiska fördelar inte rättfärdigt kan exkludera humankapital som tillgång. Detta då man aldrig kan veta säkert om en tillgång kommer att generera ekonomiska fördelar.

3.2.3 Humankapital – gömd bakom goodwillposten?

Goodwill är en immateriell tillgång som uppstår i koncernbalansräkningen vid företagsförvärv då köpeskillingen överskrider det bokförda värdet på företaget. Det är en omtvistad balanspost och meningarna går isär hos olika företag och institutioner om vad som döljer sig bakom företagets goodwillpost. Till exempel redovisas aldrig vilken del av goodwill som eventuellt härleds till humankapitalet (Artsberg, 2003).

Det finns olika perspektiv på vad goodwill består av. Ett synsätt är att det endast är en residual mellan det bokförda värdet och köpeskillingen vid förvärvet. Denna residual existerar endast för att alla immateriella tillgångar inte går att identifiera. Ett

extremare synsätt enligt detta perspektiv är att goodwill inte döljer några speciella värden alls (Johnson & Petrone, 1998, uttryckt i Giuliani & Brännström, 2011).

Ur ett annat perspektiv är goodwill summan av alla icke igenkända, men i vissa fall identifierade, immateriella tillgångar (Higson, 1998, uttryckt i Giuliani & Brännström, 2011). Enligt Johnson och Petrone (1998), uttryckt i Giuliani och Brännström (2011), menar vissa att identifierbara immateriella tillgångar kan vara synergieffekter av kombinerade värden på grund av uppköpet och värdet av att ha förvärvat ett redan existerande bolag – en ”going concern”. Dock anser författarna inte att humankapital är en av de identifierbara immateriella tillgångarna. Enligt Edvinsson och Malone (1998/1997) återfinns däremot det intellektuella kapitalet bland de immateriella tillgångarna. Författarna menar att vid företagsförvärv där goodwill uppstår kan det intellektuella kapitalet vara en del av goodwillposten. Humankapitalets värde skulle i detta fall vara värdet av den övertagna personalen.

3.3 Redovisningens intressenter

En intressent är någon, en person eller organisation, som har intressen i en annan organisations verksamhet. Som intressenter i ett företags verksamhet brukar man räkna ägare, anställda, bank- och fordringsägare, leverantörer, kunder samt stat och kommun. Intressenten och organisationen kan ömsesidigt påverka och påverkas av varandra. En organisations intressenter kan ha intressen som står i konflikt med varandra och även deras inbördes maktfördelning kan variera. En viktig aspekt för att bevaka de olika parternas intressen i en verksamhet är att det finns en fungerande redovisning (Nationalencyklopedin, n.d).

Enligt Mitchell et al. (1997) diskuteras klassificeringen av en intressent ofta utifrån antingen ett brett eller ett smalt perspektiv. Freeman förklarar (1984), uttryckt i Mitchell et al. (1997), den klassiska definitionen för det breda perspektivet som säger att en intressent är en grupp eller individ som kan påverka eller påverkas av ett företags framgång att så sina mål. Det smala perspektivet definieras av Freeman och Reed (1983) som en grupp eller individ som företaget är beroende utav *för fortsatt överlevnad*. Enligt Mitchell et al. (1997) finns det sedan flera andra definitioner som placerar sig mellan dessa två extremer, varför de delar in intressenter i sju olika kategorier. Deras ståndpunkt är att det finns tre attribut en intressent kan ha; makt, legitimitet och angelägenhet. Intressenter som endast besitter ett av dessa attribut är en intressent av mindre betydelse och klassificeras som en latent intressent. Besitter man två av dessa attribut är man en intressent av måttlig betydelse, vilka ofta har förväntningar på sitt innehav och därför kallas förväntande intressent. Den intressent som innehar alla tre attribut är av mycket stor betydelse och kallas för den definitiva intressenten. En intressents betydelse för företaget beror alltså på vilka attribut den besitter och på så sätt dennes förmåga att påverka företaget. Till exempel har aktieägare ofta både makt och legitimitet att kunna påverka företaget, men i en situation där de även har angelägenhet är det ledningens uppgift att prioritera denna då definitiva intressents krav (Mitchell et al., 1997).

3.3.1 Intressentteorin

Enligt intressentteorin är det företagsledningens ansvar att utföra aktiviteter som förväntas av deras intressenter samt att rapportera dessa aktiviteter. Teorin föreslår att information som berör intressenterna skall redovisas även om den inte berör företagets överlevnad. Detta innebär att informationen, utöver den finansiella ställningen, skall inkludera frivilliga upplysningar om bland annat intellektuellt kapital och frågor som rör miljö och sociala aspekter (Deegan, 2000, uttryckt i Guthrie et al., 2004).

Inom intressentteorin finns det två orienteringar, den etiska och den positiva. Enligt den etiska grenen skall ett företag arbeta för att främja alla intressenter. Den positiva grenen hävdar att en intressents förmåga att påverka företagsledningen bygger på dess inflytande över resurser som företaget behöver. Enligt denna teori kommer alltså ett företag anpassa sig efter de intressenter som har mest inflytande på företagets fortlevnad (Deegan, 2000, uttryckt i Guthrie et al., 2004).

Ur ett intressentperspektiv finns det två sätt att se på syftet med företagets årsredovisning. Redovisningen skall ur det ena perspektivet främst vara till för att intressenterna skall kunna kontrollera företagsledningen. Ur ett annat perspektiv är redovisningens syfte att tillgodose omvärlden med information för att företagets intressenter skall kunna fatta framtida, korrekta ekonomiska beslut (Guthrie et al., 2004).

3.3.2 Redovisning för kontroll

Förvaltarskapsinriktat perspektiv

Paton och Littleton (1940), uttryckt i Artsberg (2003), har ett förvaltarskapsinriktat synsätt och hävdar att redovisningen skall vara ett kontrollinstrument som alla intressenter kan använda för att kontrollera att företagsledningen sköter sig korrekt. De menar att företagsledningen styrs av vetskapen att de blir kontrollerade. Författarna är kritiska till det mer ekonomiskt inriktade synsättet att använda redovisningen som underlag för framtidsinriktade affärsmässiga beslut. De anser att man förväntar sig för mycket av datan i redovisningen om man tror att man kan ”spå framtiden” med den.

Agentteorin

Agentteorin är en klassisk teori där man utgår från att agenten och principalen har motstridiga intressen i företaget. Agenten är den som på uppdrag av principalen sköter företaget; det vill säga företagets ledning sköter bolagets löpande verksamhet på uppdrag av dess ägare. Enligt teorin finns det en intressekonflikt mellan parterna att redovisa information i årsredovisningen på olika sätt. Enligt teorin vill agenten (den redovisningsskyldige) till exempel presentera informationen enligt de redovisningsprinciper som gör att man kan redovisa högst vinst, om agentens egen ersättning bygger på företagets vinstnivå. Principalen (den ägande redovisningsmottagaren) kommer därför att anlita en revisor för att kontrollera agenten, så länge principalen anser att den ekonomiska nyttan kommer att överstiga

kostnaden för revisorn. Enligt detta synsätt finns olika redovisningsalternativ och presentationsutformningar på grund av att aktörerna försöker bevaka sina respektive intressen (Artsberg, 2003).

Samtidigt hävdar Cormier et al. (2005), uttryckt i Broberg et al. (2009), att upplysningar i årsredovisningen är ett sätt för ledningen (agenten) att visa ägarna (principalerna) att de arbetar i ägarens bästa intresse. Broberg et al. (2009) visar på ett samband mellan mängden frivilliga upplysningar och ägarstrukturen, vilket även stöds av Adrem (1999), uttryckt i Broberg et al. (2009). Ett mer utspritt ägande, där ägarna alltså har mindre insyn i företaget, innebär oftast mer omfattande frivilliga upplysningar. Detta styrker vad Cormier et al. (2005), uttryckt i Broberg et al. (2009), påstår angående att agenten, genom frivilliga upplysningar, vill visa ägarna att de arbetar för företagets bästa.

Den informationsasymmetri som finns mellan företagsledningen och ägarna resulterar i så kallade agentkostnader, vilka uppstår när principalerna försöker övervaka och kontrollera agenterna (Alvesson & Sveningsson, 2007). Enligt Jensen och Meckling (1976), uttryckt i Broberg et al. (2009), är frivilliga upplysningar ett sätt att minska dessa kostnader. Principalernas mål är att öka företagets värde, samtidigt som företagets värdering av investerare grundas på all tillgänglig information om företaget. Detta innebär att den högre transparens i företaget som ytterligare information bidrar med leder till att företagets värde ökar och att kapitalkostnaden minskar. Detta resulterar i att intresset för att investera i företaget ökar. Eccles et al. (2001), uttryckt i Watson et al. (2002), konstaterar även att informativa frivilliga upplysningar ökar marknadens tillit till företaget. Detta då en ledning som vågar presentera sina framtida planer och dess nuvarande framgång för marknaden skapar trovärdighet.

Kritik mot agentteorin

Agentteorin kritiserar bland annat för att ha en allt för förenklad verklighetsbild och vara för ekonomiskt inriktad då man till exempel endast beaktar aktieägare och ej tar hänsyn till andra intressenter i bolaget (Artsberg, 2003). Ghoshal (2005) riktar i sin tur kritik mot den negativa synen som ekonomiska teorier, så som agentteorin, har utformats efter. Enligt honom måste man inte utgå från att alla individer har ett opportunistiskt beteende då det i de flesta fall inte stämmer. Han refererar bland annat till Camerer och Thaler (1995) som testat folks opportunistiska beteende genom ett så kallat "ultimatum game". De fann att i de flesta fall förespråkar människor en någorlunda jämn fördelning av resurser, trots att de har möjlighet att vara opportunistiska. Vidare hävdar Ghoshal (2005) att de teorier som byggts upp inom ekonomi oftast blir sanna eftersom teorin gör dem sanna. Man utgår från ett opportunistiskt tillvägagångssätt för att teorin säger att det är så. Alternativ till agentteorin är bland annat förvaltarskapsteorin (ej att förväxla med förvaltarskapsinriktat synsätt) där man ser chefer som förvaltare som motiveras av företagets bästa och på så sätt även tar hänsyn till andra intressenter så som kunder och anställda (Davis et al., 1997). Enligt Ghoshal (2005) erkänner vi inte denna typ av

modeller då de inte kan underbyggas matematiskt och därför inte testas. Dock innebär detta att man missar fundamentala delar av verkligheten som därför åsidosätts i teorin.

Legitimitetsteori

Enligt legitimitetsteorin vill en organisation hela tiden försäkra omvärlden om att de arbetar enligt normerna i den kultur man opererar i. Enligt teorin är den frivilliga rapporteringen ett resultat av ett ”socialt kontrakt” mellan samhället och företaget. Ledningen för ett företag presenterar frivilligt den information i årsrapporterna som de upplever att samhället förväntar sig och som bekräftar företagets legitimitet. Det sociala kontraktet är dock inte beständigt eller konstant. Det finns olika förväntningar hos olika individer och grupper i samhället och dessa förändras över tid. Därför ändras också företagets frivilliga redovisning över tid (Deegan, 2011).

3.3.3 Redovisning för ekonomisk planering

Kapitalmarknadsperspektivet

Enligt kapitalmarknadsperspektivet skall man kunna använda redovisningen för att bedöma framtiden och fatta framtidsinriktade ekonomiska beslut. Informationen skall redovisas på ett sätt som gör att informationsrisken begränsas så att de olika intressenterna kan fatta korrekta ekonomiska beslut. På så sätt undviker man att felaktiga beslut fattas på grund av bristfällig, otydlig eller felaktig information (Artsberg, 2003).

Positiv redovisningsteori

Enligt den positiva teorin vill ledningen redovisa information för att, och på ett sätt som gör att, företaget framstår på ett positivt sätt. Företaget kan göra detta genom att välja de redovisningsstandarder som framställer det ekonomiska resultatet på ett positivt sätt när företaget redovisar den obligatoriska informationen. Företaget kan också välja att redovisa frivillig tilläggsinformation på ett sätt som ytterligare stärker den positiva bilden. Syftet med positiv redovisning är att minimera osäkerheten och den upplevda risken hos investerare och därmed få marknadsvärdet på aktierna att gå upp (Watts & Zimmerman, 1978).

3.4 Frivillig redovisning

3.4.1 Olika synsätt på årsredovisningen

Det finns en snävare respektive en bredare syn på begreppet redovisning. Det snävare begreppet syftar endast på balans- och resultaträkningen och den information som presenteras där. Ett vidare synsätt är att redovisning är all information som företaget lämnar i årsredovisningen. Här ingår kassaflödesanalyser, tilläggsupplysningar och den frivilliga redovisningen av företagets förehavanden (Artsberg, 2003).

Informationsmängden utanför den snävare definitionen ökar stadigt, vilket främst beror på två anledningar. Den första är att det finns information som företaget vill kommunicera, men som ej går att mäta i kvantitativa, numeriska mått, till exempel viss information i förvaltningsberättelsen (Artsberg, 2003). Den andra anledningen till

att företag väljer att lämna tilläggsinformation är att informationen inte passar in i vad lagen anser går att ta upp i balans- och resultaträkning (Edvinsson & Malone, 1998/1997).

Då redovisningslagstiftningen endast är en ramlag utgår man i flera fall från gällande normer och praxis inom redovisning. Normer kan skapas genom att en rådande praxis bland företag kodifieras av normgivande organ, vilket kallas evolutionär normbildning. Denna praxis uppstår genom att flera företag redovisar samma typ av information i den frivilliga redovisningen (Artsberg, 2003). Enligt Jönsson (1985) kan man genom praxis, då den sammankopplas med god redovisningssed, uppnå en form av auktorisering som ligger i nivå med att följa redovisningsregler och normer. Artsberg (2003) poängterar att för att praxis skall övergå till norm krävs att den skall tas upp av normbildarna, vilket kräver en spridning av praxisen vilket främst görs genom revisorerna. För att en normbildning skall ske krävs det att centrala organ inom normbildningsprocessen ger sitt godkännande samt att praxisen faller inom gällande lagstiftning.

3.4.2 Frivillig redovisning i årsredovisningen

Frivillig redovisning omfattar all information som inte är obligatorisk. Denna redovisning är ofta av en mer kvalitativ natur och innefattar ofta mycket ickenumerisk information (Prince & Dwivedi, 2013). Mängden frivillig information som företagen lämnar har ökat trots att omfattningen av den reglerade informationen blir allt större (Artsberg, 2003). Arvidsson (2011) menar att den ökade frivilliga informationen kompenserar för de informationsbrister som uppkommer på grund av att den lagstadgade finansiella informationen inte kan ge en fullständig bild av företaget. Det är främst listade bolag med krav från kapitalmarknaden som lämnar mycket frivillig information i sina årsredovisningar. Omfattningen av, och vilken, information man redovisar skiljer sig dock åt mellan bolag (Broberg et al., 2009). Trenden har gått från att företagen främst lämnar information om R&D till att lämna information om socialt ansvarstagande (CSR) och personalrelaterad information. Det har även blivit vanligare att man i ord beskriver inte bara att dessa värden finns i bolaget, utan även vilken roll de har i värdeskapande processer och i den övergripande företagsstrategin (Arvidsson, 2011).

3.4.3 Mål med frivillig redovisning

Ett företags intressenter har olika användningsområde och intresse i årsrapporterna. Företagen kan därför ha olika intresse att kommunicera ut information till intressenterna (Prince & Dwivedi, 2013). Här listas olika anledningar till att ett företag väljer att redovisa information utöver den lagstadgade i sin årsredovisning:

- *Reducera informationsasymmetri*: Genom att frivilligt lämna information till investerare och intressenter om olika aspekter av ett företags verksamhet och prestationer reduceras informationsasymmetrin mellan ledning och andra intressenter. Informationskostnaden blir i sin tur lägre då intressenterna inte själva behöver fråga efter informationen (Arvidsson, 2011; Kim & Verrecchia, 1994).

- *Ge strategisk information till institutioner och reducera kapitalkostnader:* Ledningen vill gärna lämna ut information som gör bolaget attraktivt på kapitalmarknaden och därmed lockar banker och andra institut att tillhandahålla finansiella medel och också sänka kostnader för detta (Prince & Diwedi, 2013). När investerare och andra intressenter som tillhandahåller kapital till ett företag har mer information upplevs osäkerheten i utlåningen eller investeringen som mindre. Detta gör att kostnaden för att attrahera externt kapital minskar (Gray et al., 1995).

- *Kommunicera strategiska aktiviteter:* Att förevisa mer information om strategiska aktiviteter kan vara av intresse för aktieägarna. Aktieägare är primärt intresserade av deras avkastning. Mer information om strategiska aspekter i företaget kan ge ägarna möjlighet att fatta bättre beslut på både kort och lång sikt (Prince & Diwedi, 2013).

- *Ge information om till exempel uppköp eller nya affärssegment:* En viktig aspekt bakom den frivilliga redovisningen är att visa upp företaget för allmänheten och på så sätt locka till sig nya anställda. Att presentera nya jobbmöjligheter görs för att attrahera personal till företaget (Prince & Diwedi, 2013).

- *Information om sociala aktiviteter:* Aktieägare är ofta intresserade av hur företagen bidrar till bättre miljö, arbetsvillkor, levnadsvillkor etcetera (Prince & Diwedi, 2013).

- *Ge information till lagstiftare:* Lagstiftares primära fokus är att se till att företaget följer lagar och regler. När ett företag till exempel beskriver planerade aktiviteter hjälper det lagstiftare att styra sina aktiviteter och beslut (Prince & Diwedi, 2013).

3.4.4 Faktorer som påverkar frivillig redovisning

I en studie av bolag listade vid Stockholm Stock Exchange har man dragit slutsatsen att ägarledda bolag eller med en hög andel ägare i ledningen, lämnar mindre frivillig information än de bolag där ägandet och ledningen är separerade. Detta indikerar att större informationsasymmetri mellan principaler och agenter tenderar att påverka mängden frivillig information i årsredovisningar. Även utländskt ägande och internationellt listade bolag har en positiv effekt på mängden frivillig information i årsredovisningar. Det framkom också att införandet av IFRS har gjort att företag numera lämnar mer frivillig information än före införandet (Broberg et al. 2009).

Även Liao et al. (2013) menar att användandet av IFRS har påverkat mängden frivillig information positivt, efter en studie gjord över bolag listade på London Stock Exchange. Studien konstaterar att mängden information om intellektuellt kapital har ökat markant efter införandet av IFRS. Detta menar man beror på att införandet av IFRS har synliggjort att intellektuellt kapital är en viktig konkurrensfördel. Det är också viktigt att det intellektuella kapitalet synliggörs i ett strategiskt kapitalförvaltningsperspektiv.

3.4.5 Kritik mot den frivilliga redovisningens effekter

För investerare som är intresserade av informationen i årsrapporten, borde det inte vara någon skillnad om informationen finns i de finansiella rapporterna, i nyckeltal eller inom den frivilliga redovisningen (Artsberg, 2003). Landsman och Olsson

(1990), uttryckt i Artsberg (2003), menar dock att investerare inte beaktar all information i årsredovisningen. Till exempel verkar investerare inte beakta noter i samma utsträckning som de beaktar balans- och resultaträkningen. Detta gör att redovisningens innehåll inte direkt avspeglar marknadsvärdet på aktierna i företaget.

Banghøj och Plenborg (2008) har i sin studie angående om frivillig information påverkar relationen mellan avkastningen idag och framtida vinster också ställt sig skeptiska till den verkliga effekten av frivillig information. Studien undersöker om frivillig information minskar informationsgapet mellan företagen och investerare i Danmark. I studien har det framkommit att mer frivillig information inte påverkar relationen mellan avkastning i nutid och framtida vinster. Författarna menar att den frivilliga informationen kanske inte är så relevant för att kunna uppskatta framtida inkomster och de menar att investerare antagligen inte är kapabla att inkludera den frivilliga informationen i sina värdeuppskattningar av företaget.

3.5 Humankapital i den frivilliga redovisningen

Enligt Francis och Schipper (1999), uttryckt i Cormier et al. (2009), ökar efterfrågan på mer omfattande informationsutlämning (frivillig redovisning) av intellektuellt kapital. Det främsta incitamentet för företag att redovisa humankapital är att humankapitalet står för en stor del av företags konkurrensfördelar i dagens ekonomi.

Att redovisa olika faktorer relaterat till humankapital kan göras i syfte att synliggöra företagets konkurrensfördel på marknaden. Man vill på så sätt försäkra investerare om att företagets humankapital kan ligga till grund för ökad produktivitet, ökade vinstmarginaler och skapande av nya produkter och processer (Lev, 2004).

3.5.1 Tidigare studier

Det finns flera tidigare studier om företags frivilliga redovisning av humankapital. De flesta gör en innehållsanalys av årsredovisning i en bransch och/eller ett specifikt land. Studierna som presenteras i tabellen nedan är alla gjorda på publika företag från respektive land.

FÖRFATTARE	ÅRTAL	LAND
Whiting & Woodcock	2011	Australien
Mention	2011	Nya Zeeland
Oliveira et al.	2006	Portugal
Bukh et al. IPO (=Initial public offers)	2005	Danmark
Fontana & Macagnan	2013	Brasilien
Jindal & Kumar	2012	Indien
Damak-Ayadi	2010	Frankrike
Husin et al.	2012	Malaysia
Dominguez	2012	Spanien
Kamath	2008	Indien
Vuontisjärvi	2006	Finland

3.5.2 Faktorer som påverkar mängden redovisning av humankapital

Det finns fyra bakomliggande faktorer som frekvent återkommer i studier som har undersökt mängden frivillig information om humankapital i företags årsredovisningar. Dessa är:

- **Företagets sektor/bransch:** Kunskapsintensiva och högteknologiska företag presenterar större mängd humankapital. (Eg: Whiting & Woodcock, 2011; Oliveira et al., 2006; Bukh et al., 2005; Dominguez, 2012).

Enligt teorin är de företag som är mest beroende av att anskaffa, utveckla och hantera intellektuellt kapital, i synnerhet personalens kunskap, mer motiverade att frivilligt redovisa information om detta. Kunskapsberoende företag vill på så sätt legitimera sin verksamhet samt visa värdet i verksamheten för sina intressenter (Dominguez, 2012).

- **Diversifiering av ägandet i företaget:** Ju högre diversifiering i ägandet, desto större mängd redovisat humankapital. (Eg: Whiting & Woodcock, 2011; Bukh et al., 2005; Oliveira et al., 2006; Taliyang et al., 2011; Dominguez, 2012).

Ett mer diversifierat ägande borde enligt teorin göra att de frivilliga upplysningarna om bland annat humankapital ökar. Ju större diversifiering i ägandet, desto fler intressenter finns det som har varierande intressen i olika delar av redovisningen och företagets processer. För att tillgodose olika önskemål om upplysningar lämnar företaget därför fler frivilliga upplysningar. Agentkostnaden kan också reduceras då fler ägare ofta tyder på att varje ägare har en mindre andel av den totala informationen och att risken för konflikter mellan ägarna ökar (Fama & Jensen, 1983, uttryckt i Dominguez, 2012).

- **Skuldsättningsgrad: Kvoten skulder/Eget kapital:** Ju högre kvot, desto högre mängd redovisat humankapital. (Eg: Whiting & Woodcock, 2011; Oliveira et al., 2006; Bukh et al. 2005; Fontana & Macagnan, 2013; Dominguez, 2012).

Hög skuldsättningsgrad betyder att agentkostnaden blir högre gentemot långivare, och dessa kräver då mer information från företaget. Företaget lämnar informationen för att legitimera sin verksamhet i långivarens ögon (Jensen & Meckling, 1976, uttryckt i Dominguez, 2012).

- **Audit reputation:** Om revisionen sköts av någon av de fyra stora revisionsfirmorna (Deloitte, KPMG, EY och PWC) redovisas fler upplysningar om humankapital. (Eg: Whiting & Woodcock, 2011; Oliveira et al., 2006; Bukh et al., 2005).

Större revisorsfirmor kan på grund av sin storlek inte komma lika nära klienten som en mindre revisionsfirma kan. Enligt Oliveira et al. (2006) uppmuntrar de större revisionsfirmorna därför sina klienter att lämna mer frivilliga upplysningar till sina intressenter. Författaren menar också att större mängd informationsutlämnande är bra för revisionsfirmans rykte som transparent och legitim, varför de trycker på sina klienter att redovisa mer upplysningar.

Följande faktorer har nämnts i vissa studier men har kritiserats mer än de fyra föregående faktorerna.

- **Företagets ålder:** Ju äldre företaget är, desto mer information om humankapitalet redovisas. (Eg: Fontana & Macagnan, 2013; Taliyang et al., 2011; Cormier et al., 2009; Bukh et al., 2005)

Riskaversion påverkar mängden frivilligt lämnad information i årsredovisningar och unga företag i en högriskmiljö torde därför lämna mer frivillig information (Lang & Lundholm, 1993, uttryckt i Whiting and Woodcock, 2011). Bukh et al (2005) har i sin undersökning visat att äldre firmor är mindre benägna att lämna information om intellektuellt kapital, humankapital och CSR-kapital eftersom de anses vara utsatta för lägre risk i och med sin etablering på marknaden. Prencipe (2004), uttryckt i Whiting och Woodcock (2011), hävdar däremot att äldre företag lämnar mer frivilliga upplysningar om intellektuellt kapital eftersom deras kostnad för att ta fram informationen är lägre än kostnaden för en mer nyetablerad firma. Författaren ställer sig också kritisk till att det är åldern som är den bakomliggande faktorn och menar att det istället har att göra med hur väl inarbetade rutiner för redovisningen som finns. Dessutom menar de att då företag ofta växer med åldern är det storleken som påverkar och inte företagets ålder.

- **Företagets balansomslutning:** Ju större balansomslutning, desto mer information om humankapital. (Eg: Fontana & Macagnan, 2013; Taliyang et al., 2011; Dominguez, 2012).

Jensen och Meckling (1976), uttryckt i Dominguez (2012), hävdar att stora företag har större social återverkan och att den politiska kostnaden samt agentkostnaden är högre. De torde därför försöka minska informationsgapet genom att frivilligt lämna upplysningar om till exempel humankapital. Dock måste man avgöra om kostnaden för att samla in, värdera och kommunicera informationen är lägre än fördelarna med att dela informationen (Lang & Lundholm, 2000, uttryckt i Dominguez, 2012).

- **Tillväxt:** Företag med hög tillväxt lämnar mer frivillig information om humankapital än företag med lägre tillväxt. (Eg: Fontana & Macagnan, 2013).

Detta kritiserar dock bland annat av Whiting och Woodcock (2011), Jindal och Kumar (2012) och Dominguez (2012), som menar att tillväxten har mer med branschskillnader att göra när man tittar på en relativt kort tidsperiod.

Det är tydligt att de tidigare studierna ej är enhetliga och visar på olika samband för vad som påverkar den frivilliga redovisningen av humankapital. En genomgång indikerar dock att branschtillhörighet är den faktor som flest studier pekar på som påverkar redovisningen.

3.5.3 Hur humankapital har redovisats

Presentationsform

I Husin et al. (2012) studie av trettio av Malaysias största publika företag och dess frivilliga redovisning av intellektuellt kapital har man sett att företagen vanligtvis redovisar informationen genom att kombinera text, siffror och visuella bilder. I en studie av 30 kunskapsintensiva indiska bolag listade på Bombay Stock Exchange var det få bolag som redovisade någon information om humankapital. I de få bolag där man gjorde det var det endast i ”directors report” och ”management discussion”, alltså i textformat, som information relaterad till humankapital lämnades. Det fanns ingen information i siffror eller i visuella bilder (Kamath, 2008). Mention (2011) har gjort en longitud studie av fem universalbanker i Europa och dess rapportering av intellektuellt kapital. I studien framkommer att den mesta informationen är i textform och att det är väldigt sällsynt med framtidsorienterad och kvantifierad information. En annan longitud studie (av Damak-Ayadi, 2010) över de största listade bolagen på den franska börsen har kommit fram till samma slutsats; kvalitativ information dominerade och framtidsorienterad och kvantifierad information var mer sällsynt.

Parametrar

Vissa studier diskuterar även vilka upplysningar som är vanligast att presentera. Då studierna ofta använder olika parametrar och klassificeringar är det dock svårt att definiera vilka parametrar som används oftast. Det fåtal studier vars parametrar någorlunda liknar våra kommer dock att presenteras.

Husin et al. (2012) visar i sin studie att information om personalens hälsa och säkerhet är den vanligast förekommande frivilliga informationen. Information om utbildning, personalrelationer (till exempel personalklubbar) samt uppmärksamhet av olika personer inom företaget var också vanligt. Däremot var det väldigt ovanligt att man rapporterade om ålder, etnisk tillhörighet, kön och religion. En annan undersökning om bland annat redovisning av humankapital visade att arbetsmiljö, hälsa och välmående samt trivsel på arbetsplatsen dominerade bland upplysningarna. Dock var redovisningen i denna finska studie knapp och författaren konstaterade att finska bolags humankapitalredovisning fortfarande är i ett tidigt stadium och att det finns stora skillnader mellan hur och vilka parametrar man redovisar (Vuontisjärvi, 2006). Whiting och Woodcock (2011) konstaterar i sin studie att allmän information om personalen var den vanligaste typen av humankapitalupplysningar.

I teorin nämner Artsberg (2003) ett antal nyckelfaktorer som kan iakttas i den frivilliga redovisningen av humankapital. Dessa inkluderar: andel utbildningsdagar för personalen; personalomsättning; åldersfördelning; utbildningsnivå; samt effektivitetstal såsom omsättning/anställd och vinst/anställd.

Humankapital i relation till strukturkapital

Enligt Mention et al. (2011) ökar redovisningen av humankapital, men är inte lika stor som rapporteringen av det strukturella kapitalet. I deras studie över 70 Nya Zeeländska bolag konstateras att 33 % av informationen om intellektuellt kapital

kunde härledas till humankapital. Dessa upplysningar rörde främst information om de anställda. Whiting och Miller (2008) har utgått från Guthrie et al. (2004) syn på intellektuellt kapital och konstaterar att 47 % av redovisningen av intellektuellt kapital kommer från externa strukturella element. I en liknande studie över 70 australiensiska bolag konstaterar även Whiting och Woodcock (2011) att det var övervägande externt strukturellt kapital som redovisades av bolagen. Dock visar Taliyang et al. (2011) i en malaysisk studie att en överlägset stor andel av det redovisade intellektuella kapitalet kan hänföras till humankapital.

3.6 Förväntade resultat

I empirin och analysen kommer vi att redovisa denna studies resultat och jämföra dessa med de tidigare nämnda studierna. Detta kommer att presenteras i sådan ordning att vi besvarar frågeställningen punkt för punkt. Genomgången av teorin och de tidigare studierna indikerar att följande iakttagelser kommer att göras:

- Kunskapsföretagen redovisar mer information om humankapital än de varuproducerande företagen gör.
- Även faktorerna skuldsättningsgrad och diversifiering av ägandet kan påverka mängden redovisning av humankapital.
- Antalet upplysningar kommer att ha ökat över den tidsperioden undersökningen täcker.
- Text kommer att vara den mest använda presentationsformen.
- Den frivilliga redovisningen kommer att domineras av upplysningar angående personalens hälsa och säkerhet, följt av information om utbildning.

4. Empiri

I det här kapitlet redovisar vi datan från vår kvantitativa undersökning. Datan presenteras i form av tabeller och figurer framtagna i SPSS och Excel. Tabellerna fungerar som underlag för analysen som kommer att göras i kapitel 5. Först presenteras våra resultat angående faktorer som påverkar mängden humankapital i den frivilliga årsredovisningen. Därefter presenteras skillnaden i redovisningsmängd mellan kunskapsföretagen och de varuproducerande företagen. Vidare presenteras redovisningen utifrån redovisningstyp följt av parameterkategori. Sist redovisas förekomstfrekvensen av parametrarna uppdelat efter företagstyp.

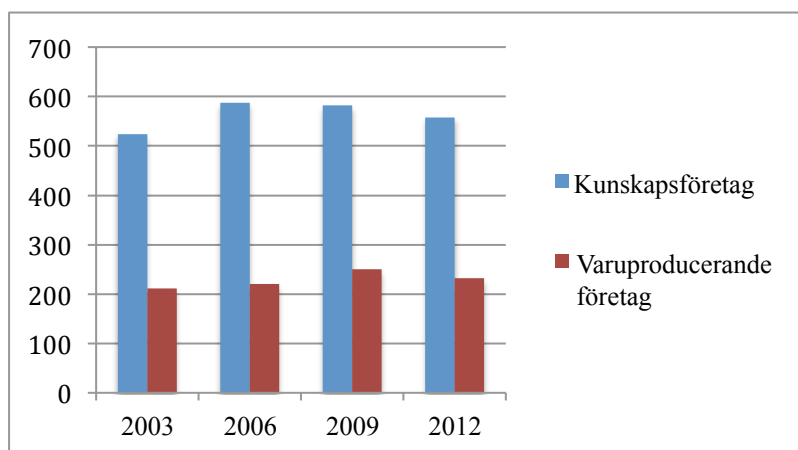
4.1 Faktorer som påverkar mängden humankapitalredovisning

Antalet upplysningar		
Faktor	Korrelation	Sig. (2-tailed)
<u>Företagstyp</u>	<u>0,697**</u>	<u>0,001</u>
Omsättning	0,041	0,87
Balansomslutning	0,096	0,704
Skulder/Eget kapital	-0,255	0,307
Antal anställda	0,148	0,558
Antal aktieägare	0,013	0,96
Innehav enskilt största ägare	-0,122	0,63
Innehav 10 största ägare	-0,215	0,392
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

Tabellen visar på korrelationer mellan antalet upplysningar om humankapital och ett antal faktorer nämnda i teoriavsnittet. Korrelationen har genomförts i SPSS med ett Pearson's correlation-test som ger ett tal mellan -1 till +1 där 0 innebär att inget linjärt samband existerar. En positiv korrelation menar att båda variablerna ökar tillsammans, en negativ korrelation betyder att den ena variabeln ökar när den andra minskar. Det är generellt svårt att definiera vad som är hög respektive låg korrelation, då det varierar med datan man testar. Signifikansnivån visar om man statistiskt kan säkerställa sambandet från urvalet för en hel population. Detta kan göras på antingen en 1 % eller 5 %-nivå där 1 % är det mest statistiskt säkerställda.

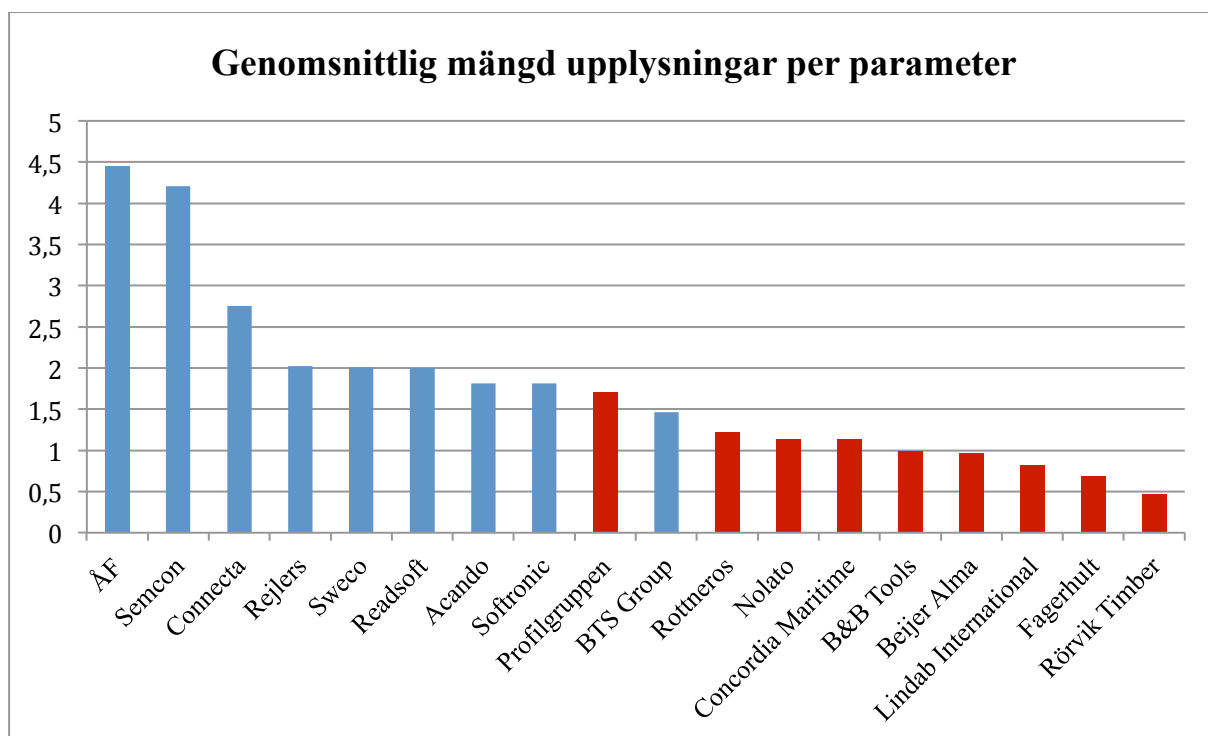
Den enda faktor med en statistiskt säkerställd korrelation är företagstyp. Ett visst samband kan konstateras för faktorerna skulder/eget kapital och ägarfördelning i företaget, dock är de inte statistiskt säkerställda.

4.2 Redovisat humankapital per företagstyp över tid.



Stapeldiagrammet visar det totala antalet redovisade upplysningar om humankapital för varje undersökt år uppdelat efter företagstyp. Kunskapsföretagen redovisar mer humankapital varje år och redovisar mest humankapital år 2006. De varuproducerande företagen redovisade mest humankapital år 2009. Båda företagstyperna redovisade minst humankapital år 2003. I bilaga 3 visar tabell 4.2 mängden redovisat humankapital i absoluta tal samt andel av den totala mängden för varje år.

4.3 Jämförelsen mellan företag

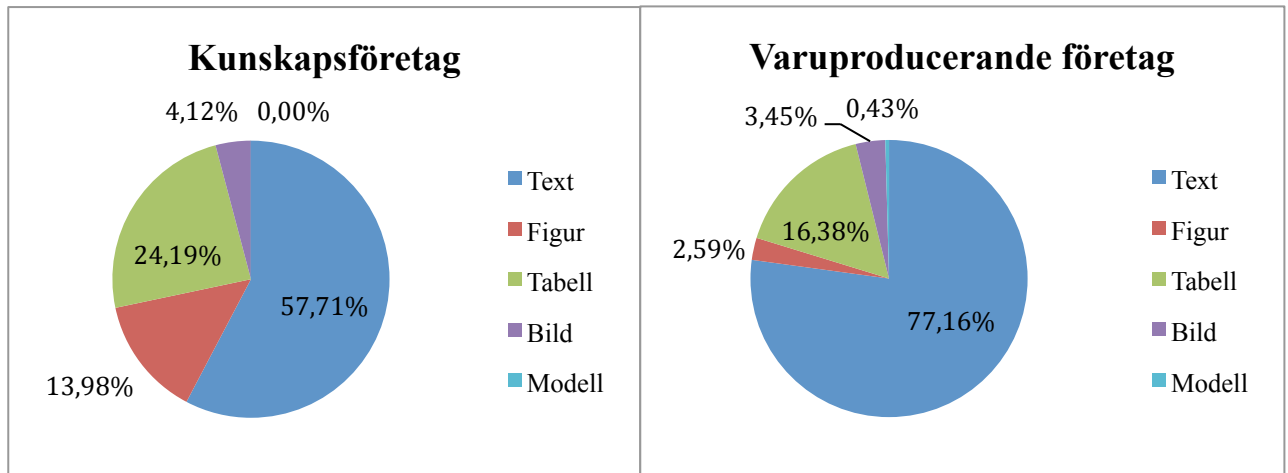


Detta stapeldiagram visar den genomsnittliga mängden upplysningar per parameter för varje företag i undersökningen (Se tabell 4.3 i bilaga 3 för mer detaljerade siffror). De blåmarkerade företagen är kunskapsföretag och de rödmarkerade är

varuproducerande företag. Enligt diagrammet redovisar alla kunskapsföretagen, så när som på ett, mer humankapital än de varuproducerande företagen. Tabellen visar även att det finns skillnad i mängden redovisade upplysningar mellan företag inom samma bransch.

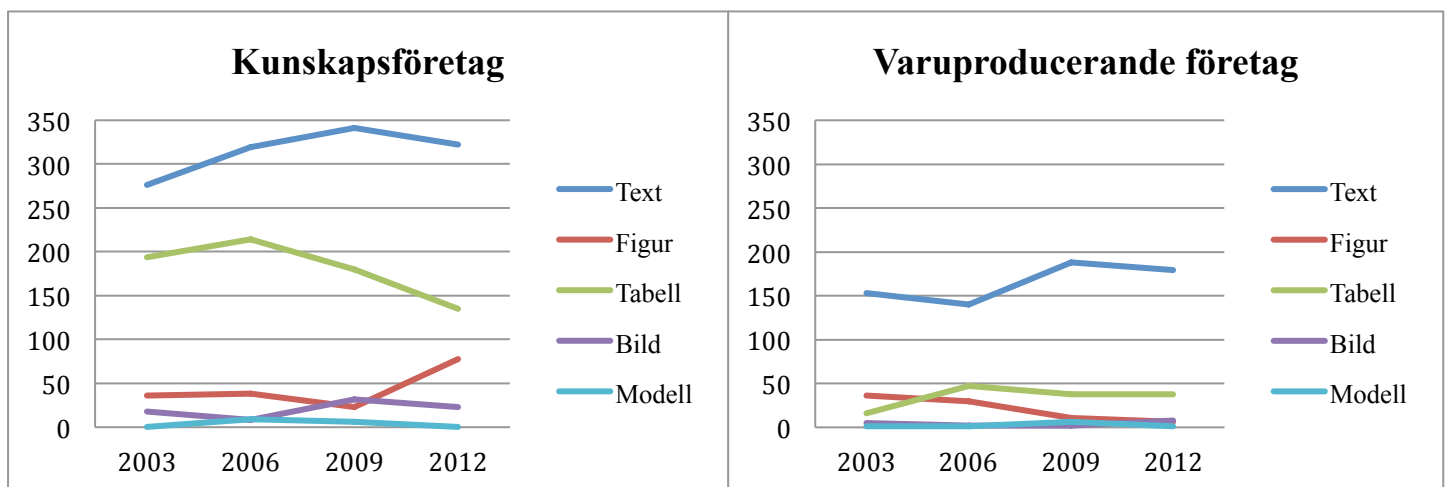
4.4 Fördelning av informationstyp

4.4.1 Fördelning 2012



Cirkeldiagrammen visar fördelningen av antalet upplysningar för varje informationstyp i relation till det totala antalet upplysningar, fördelat på kunskapsföretag och varuproducerande företag. Text är den vanligast förekommande informationstypen för båda företagstyperna. De varuproducerande företagen redovisar dock en större andel humankapital i textformat jämfört med kunskapsföretagen. Se tabell 4.4.1 i bilaga 3 för absoluta tal och andelsprocent.

4.4.2 Fördelning över tid

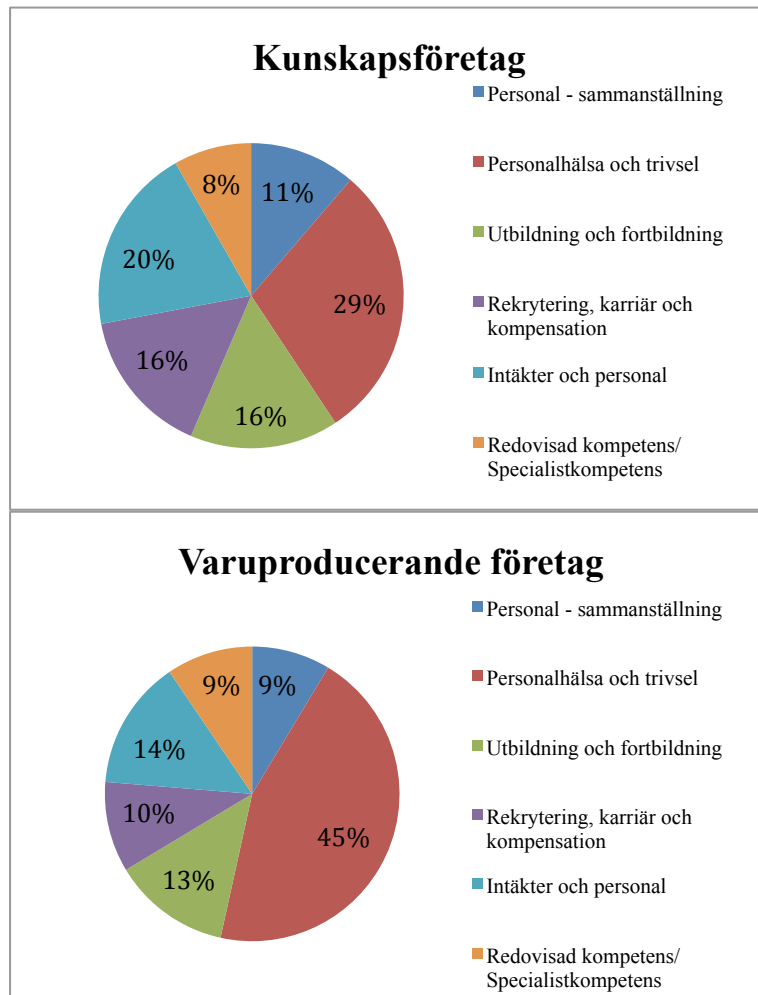


Diagrammen ovan visar den sammantagna mängden redovisade upplysningar fördelade på redovisningstyp för kunskapsbolag respektive varuproducerande företag presenterat årsvis. (För exakta antal och andelar, se tabell 4.4.2 i bilaga 3)

4.5 Humankapitalredovisning per parameterkategori

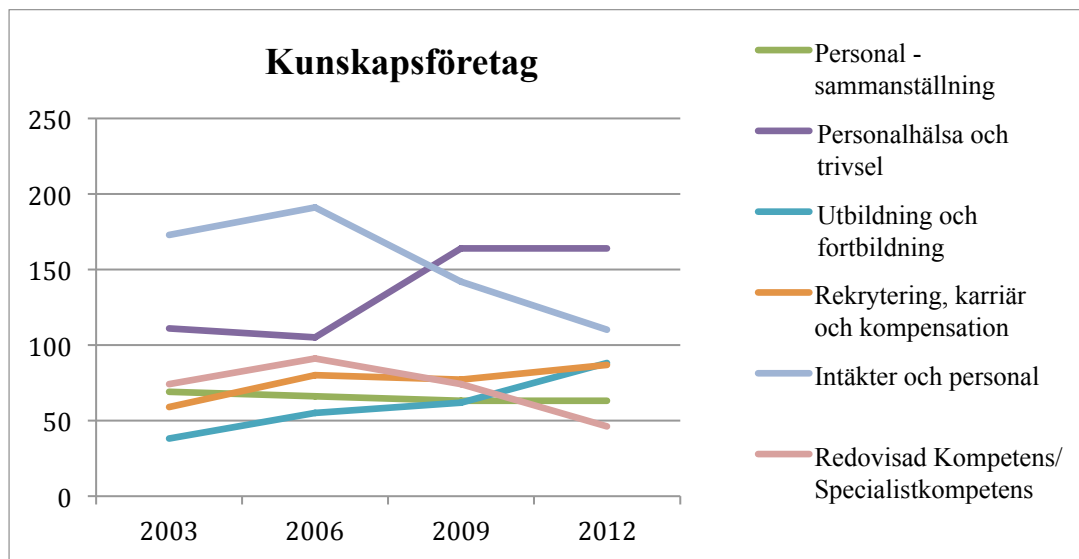
Humankapitalredovisningen har delats upp i olika parameterkategorier i den kvantitativa undersökningen. Här följer en genomgång av resultatet i form av diagram med kommentarer.

4.5.1 Parameterkategori 2012

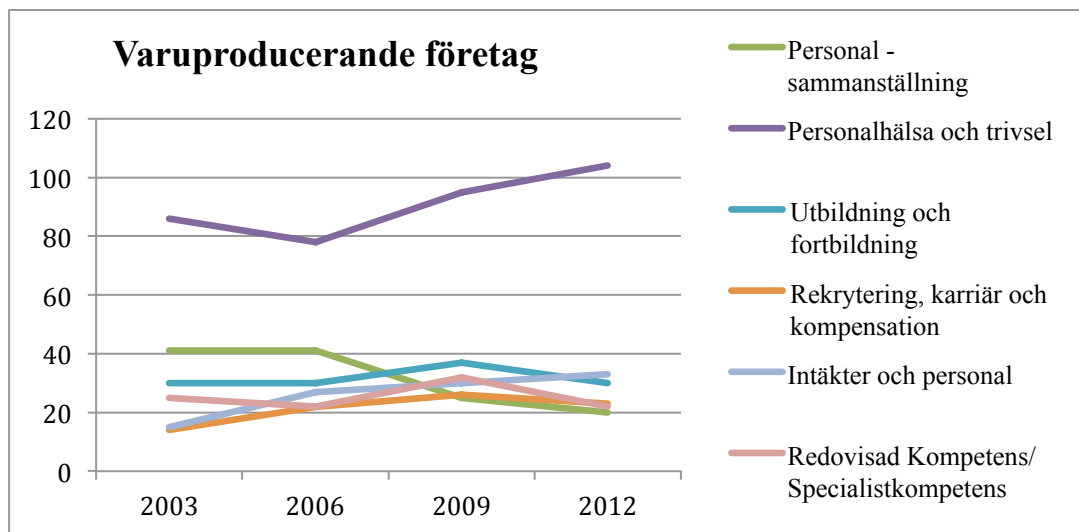


Graferna ovan visar antalet upplysningar per parameterkategori 2012 och den procentuella fördelningen för varje parameterkategori i varje företagstyp. Båda företagstyperna redovisar mest om personalhälsa och trivsel och minst om redovisad kompetens/specialistkompetens. Av diagrammen kan man även utläsa att fördelningen mellan parameterkategorierna skiljer sig åt mellan företagstyperna (För detaljerad tabell: se tabell 4.5.1 i bilaga 3).

4.5.2 Utveckling över tid



Kunskapsföretagen har gått från att redovisa mest om Intäkter och personal till att redovisa mest om Personalhälsa och trivsel. Redovisningen av Utbildning och fortbildning har fördubblats och Rekrytering, karriär och kompensation har ökat med ca 50 %. Dock har redovisningen av Kompetens och specialistkompetens minskat.



De varuproducerande bolagen redovisar mer än dubbelt så ofta om Personalhälsa och trivsel än om någon av de andra parameterkategorierna. Resterande parametrar varierar något men ligger generellt på ungefär samma nivå under hela tioårsperioden, förutom Personal – sammanställning som har halverats.

Trenden att redovisa Personal - sammanställning har minskat i både kunskapsbolagen och de varuproducerande bolagen. Redovisning av Rekrytering, karriär och kompensation har ökat hos båda bolagstyperna. Tydligaste trenden är dock att redovisning av Personalhälsa och trivsel ökat i båda bolagen.

4.6 Jämförelse på parameternivå

Vid jämförelse på parameternivå presenterar vi endast om en parameter förekommer eller ej i årsredovisningarna. Då detta är för alla åren är 36 gånger det maximala antalet för respektive företagstyp. Vi vill med detta visa vilken information företagen redovisar ur ett eventuellt normbildningsperspektiv. I bilaga 3 visar tabell 4.6 förekomst av varje parameter, det vill säga, i hur många årsredovisningar informationen presenteras. Här nedan presenteras de parametrar som är mest respektive minst förekommande per företagstyp.

4.6.1 De fem vanligast förekommande parametrarna

Förekomstfrekvens	Kunskapsföretag	
	Summa	Procent
Information rörande utvecklingsprogram/policy	36	100%
Odefinierat (allmänt) om kompetens	36	100%
Rekryteringspolicy	34	94%
Åldersstruktur	31	86%
Branscherfarenhet	30	83%

Alla kunskapsföretag redovisar information om Utvecklingsprogram/policy samt om Allmän kompetens. Även Rekryteringspolicy, Åldersstruktur och Branscherfarenhet redovisas i de flesta bolag.

Förekomstfrekvens	Varuproducerande företag	
	Summa	Procent
Information rörande utvecklingsprogram/policy	34	94%
Kommentarer om personalomsättning	30	83%
Personalomsättning, nyanställda/upsagda	30	83%
Odefinierat (allmänt) om kompetens	29	81%
Arbetsmiljö	29	81%

I de varuproducerande bolagen återfanns upplysningar om Utvecklingsprogram/policy i 34 av 36 årsredovisningar. Kommentarer om personalomsättning och redovisning av Personalomsättning var också förekommande i 30 av 36 bolag.

4.6.2 De fem minst förekommande parametrarna

Följande tabeller visar vilka parametrar som redovisas minst i företagens årsredovisningar.

Förekomstfrekvens	Kunskapsföretag	
	Summa	Procent
Utbildningskostnader, utbildningskostnader/anställd	3	8%
Kommentarer om intäkt per anställd	3	8%
Personalkostnad/anställd	7	19%
Möjligheter till rotation	10	28%
Resultat per anställd	11	31%

Förekomstfrekvens	Varuproducerande företag	
	Summa	Procent
Parameter		
Kommentarer om intäkt per anställd	0	0%
Personalkostnad/anställd	0	0%
Förädlingsvärde/anställd	1	3%
Utbildningsnivå	2	6%
Utbildningskostnader, utbildningskostnader/anställd	4	11%

4.6.3 Skillnader i redovisningsfrekvens

Följande tabeller visar vilka parametrar som skiljer sig minst respektive mest mellan företagstyperna. I analyskapitlet kommer detta ligga till grund för diskussionen om eventuell normbildning.

Minst skillnad

Förekomstfrekvens	Kunskapsföretag		Varuproducerande företag		Skillnad
	Summa	Procent	Summa	Procent	
Parameter					
Arbetsmiljö	29	81%	29	81%	0
Kommentarer om personalomsättning	30	83%	30	83%	0
Utbildningskostnader, utbildningskostnader/anställd	3	8%	4	11%	1
Personalomsättning, nyanställda/upsagda	28	78%	30	83%	2
Information rörande utvecklingsprogram/policy	36	100%	34	94%	2
Kommentarer om intäkt per anställd	3	8%	0	0%	3
Resultat per anställd	11	31%	7	19%	4
Möjligheter till rotation	10	28%	5	14%	5

Störst skillnad

Förekomstfrekvens	Kunskapsföretag		Varuproducerande företag		Skillnad
	Summa	Procent	Summa	Procent	
Parameter					
Utbildningsnivå	22	61%	2	6%	20
Ersättningssystem	24	67%	5	14%	19
Intäkter/anställd	30	83%	12	33%	18
Incitamentprogram för anställda	25	69%	9	25%	16
Definierad kompetens (specialistområde)	28	78%	12	33%	16
Branscherfarenhet	30	83%	15	42%	15
Medarbetarundersökning	20	56%	6	17%	14
Förädlingsvärde/anställd	15	42%	1	3%	14
Karriärmöjligheter	20	56%	8	22%	12
Beroende på viktig personal	21	58%	9	25%	12

5. Analys

I detta kapitel kommer vi att analysera resultaten av vår studie. Vi kommer att jämföra resultaten med tidigare studier och analysera resultaten utifrån teorin som presenteras i kapitel tre. Vi kommer att inleda med att analysera korrelationer mellan mängden humankapital och de variabler vi testat i kapitel 4. Vi kommer sedan att analysera hur humankapitalredovisningen är mer omfattande i kunskapsintensiva företag. Därefter kommer vi att analysera humankapitalredovisningen ur ett intressentperspektiv med hjälp av teorier om redovisning som vi presenterat i kapitel tre. Vidare kommer vi att analysera humankapitalutvecklingen från år 2003 till år 2012 ur ett mängdperspektiv och utefter parameterkategori samt presentationsform. Därefter kommer vi att analysera våra resultat rörande redovisning i parameterkategori och presentationsform. Analysen slutar med en utvärdering av humankapitalredovisning på parameternivå.

5.1 Faktorer som påverkar mängden redovisat humankapital

I denna studie har vi undersökt vilka faktorer som påverkar mängden redovisning av humankapital. Av de undersökta faktorerna har vi endast hittat ett statistiskt säkerställt samband mellan variabeln företagstyp och antalet upplysningar om humankapital (Se tabell 4.1). Även tidigare studier har varit eniga om att företagstyp (eller branschtillhörighet) påverkar mängden redovisat humankapital. Av de resterande faktorerna; diversifierat ägande, skuldsättningsgrad, val av revisionsfirma, ålder, balansomslutning och tillväxt, där vissa andra studier hittat ett samband, har vi dock inte kunnat påvisa ett sådant i vår undersökning. Dessa faktorer har inte heller i tidigare studier fått samstämmiga resultat. Då företagstyp är den enda faktorn som har en signifikant korrelation kommer vi fortsättningsvis genom analysen av humankapitalredovisningen endast utgå utifrån skillnaden mellan kunskapsföretag och varuproducerande företag.

5.2 Kunskapsbolagens incitament att redovisa mer humankapital

Efter att ha genomfört en innehållsanalys av 72 årsredovisningar i 18 företag kan vi visa ett genomsnittligt antal upplysningar per parameter för varje företag (se avsnitt 4.3). Även om det är stor inbördes skillnad i mängden redovisat humankapital inom de två företagsgrupperna visar denna undersökning tydligt att kunskapsföretagen, sånär som på ett företag, redovisar mer humankapital än vad de varuproducerande företagen gör. Undersökningen har även visat på en statistiskt säkerställd korrelation mellan faktorerna företagstyp och antalet upplysningar, vilket ytterligare styrker detta argument. Dessa iakttagelser bekräftar som sagt tidigare studier och teori om frivillig redovisning av humankapital, då man har kommit fram till att kunskapsintensiva företag redovisar en större mängd humankapital än andra bolag.

Lev. (2004) med flera hävdar också att kunskapsföretag frivilligt redovisar mer humankapital, då de har incitament att framhäva personalen som företagets

huvudsakliga konkurrensfördel. Ett varuproducerande företag har en kapitalstruktur med tyngdpunkt i finans- och strukturkapitalet (enligt Annell et al. 1990). De kan därmed redovisa merparten av sitt kapitalvärde, även de strukturkapitalrelaterade immateriella tillgångarna såsom varumärke och immateriella rättigheter, i balansräkningen. Då tyngdpunkten i kunskapsintensiva företags kapitalstruktur finns i individkapitalet, som inte går att ta upp i balansräkningen, har de därmed ett större incitament än varuproducerande företag att presentera information relaterad till humankapitalet i den frivilliga redovisningen (Annell et al., 1990).

5.3 Humankapitalredovisning ur ett intressentperspektiv

Som beskrivits i teorin finns det flera olika grupper i samhället som har varierande intressen i företaget. Dessa intressenters påverkan på företaget beror enligt Mitchell et al. (1997) på deras makt, legitimitet och angelägenhet (Se avsnitt 3.3). Då ett företags årsredovisning riktas mot dessa intressenter, har företag därför olika mål med den frivilliga redovisningen. Vilka intressenter ett företag har, och deras möjlighet att påverka företaget, influerar på så sätt vilken typ av information företagen väljer att presentera. Även kostnaden för att ta fram informationen i relation till nyttan av informationen upplevs antagligen vara olika från företag till företag. Nedan kommer en diskussion att föras för de mest relevanta intressenterna och vilken påverkan denna har på ett företags frivilliga redovisning av humankapital.

5.3.1 Kunder

Ett kunskapsföretag, som säljer sin kunskap snarare än en fysisk vara eller standardiserad tjänst, har större incitament att inför sina kunder redovisa humankapital än vad ett varuproducerande företag har. Kunder som till exempel köper in omfattande konsulttjänster av ett kunskapsföretag kan anses ha makt över företaget såväl som vara angelägen om värdet på humankapitalet. Enligt kapitalmarknadsperspektivet (se kapitel 3.3.3) vill kunden kunna fatta ett korrekt ekonomiskt beslut om att köpa en tjänst. För en kund som vill köpa kunskap eller expertis är det därmed viktigt att veta värdet av ett företags humankapital. I ett varuproducerande företag har kunden däremot större behov av att veta detaljer om en tillverkad produkt.

5.3.2 Leverantörer

Även leverantörer har ur ett kapitalmarknadsperspektiv intresse i ett kunskapsföretags humankapitalredovisning. Leverantörernas makt skiljer sig markant åt, beroende på deras kontrakts storlek med företaget. Om en leverantör till exempel skall upphandla ett kontrakt som sträcker sig över längre tid eller vars volym är stor, kan den anses ha mycket makt gentemot företaget. Vid upphandling av stora kontrakt behöver leverantören veta vilka tillgångar och resurser företaget har, så att man kan säkerställa att kontraktet fullföljs. För kunskapsföretagen där personalen är den största tillgången i företaget, och den resursen som genererar intäkter, ger det därför ett incitament till företaget att redovisa detta gentemot leverantörerna.

5.3.3 Stat och kommun

Staten har intresse både i den frivilliga och den obligatoriska delen av årsredovisningen. Den obligatoriska delen av rapporteringen är intressant på grund av att den ligger till grund för beskattning av företaget. Företagets incitament att redovisa humankapital i den frivilliga redovisningen ur ett stat- och kommunangelägenhetsperspektiv torde vara att signalera att företaget sköter sina plikter som aktörer i samhället, att de tar hand om sina anställda och att deras anställda i sin tur agerar enligt de sociala kontrakt som finns i samhället.

5.3.4 Anställda

Ett mål med att redovisa humankapital är, enligt Prince och Diwedi (2013), att attrahera rätt personal. Detta torde vara särskilt viktigt för kunskapsföretagen som är beroende av personalens personliga kunskaper, förmågor och egenskaper snarare än till exempel en maskins kapacitet. Detta kan också förklara varför några av de parametrar kunskapsföretagen redovisar mest frekvent gentemot de varuproducerande företagen är utbildningsnivå, ersättningssystem och incitamentsprogram för anställda, definierad kompetens och karriärmöjligheter. Man kan även se att de parametrar som redovisas frekvent hos både kunskapsföretag och varuproducerande företag, så som arbetsmiljö, utvecklingsprogram/policy och personalomsättning, är viktiga ur ett rekryteringsperspektiv.

Även enligt legitimitetsteorin (Deegan, 2011) kan ett kunskapsföretag ha stort incitament att redovisa humankapital för att attrahera personal (och behålla sina anställda). Personalen är en del av samhället och företaget kan genom den frivilliga redovisningen signalera att de följer samhällets normer och sociala regler. Ett företag kan genom att informera om arbetsmiljö och olika förmåner och incitamentsprogram visa att man är en legitim aktör i samhället och på så sätt inge förtroende gentemot personalen.

5.3.5 Banker

Att möjliggöra finansiering genom externt kapital är ett av målen med att lämna frivilliga upplysningar (Prince & Diwedi, 2013). Banker, som tillhandahåller extern finansiering, kan i sin roll som fordringsägare anses uppfylla attributen för både makt och legitimitet. Vid tillfällen där de även har angelägenhet är banken en definitiv intressent med ett stort inflytande. Enligt den positiva redovisningsteorin kommer företagsledningen att anpassa redovisningen efter de intressenter som har mest inflytande över företagens fortlevnad (Deegan, 2000, uttryckt i Guthrie et al., 2004), vilket en bank som definitiv intressent har. Ett företag vars externa kapital är finansierat av en bank kommer enligt teorin att anpassa redovisningen efter denna intressent. Om en stor del av företagets värde ligger i humankapitalet är det ur detta perspektiv viktigt att man kommunicerar ut det till de intressenter som förser företaget med kapital.

Ur både ett kapitalmarknads- och kontrollperspektiv på redovisningen är bankernas intresse i årsredovisningen stort. Genom årsredovisningen kan banken bilda sig en

uppfattning om företaget, deras värdeskapande enheter och processer samt deras tillgångar, som till stor del finns beskrivna i balansräkningen. Ur ett kapitalmarknadsperspektiv vill en bank initialt se om lånet kommer att generera banken framtida intäkter, alltså om det är en bra investering. Ur ett kontrollperspektiv kan man se att banken, efter att initialt ha lånat ut pengar vill säkerställa att företaget är en going concern och att både likviditet och tillgångar kan täcka upp för lånet. Informationsasymmetri leder till en upplevd osäkerhet hos investerare vilket ökar kapitalkostnaden. För att minska informationsasymmetrin vill kunskapsföretag, som inte kan ta upp sin främsta intäktsgenererande tillgång, personalen, i årsredovisningen, presentera detta i den frivilliga redovisningen. Ett varuproducerande företag, vars tillgångar kan redovisas i balansräkningen, har däremot inte samma incitament att beskriva personalen som en viktig tillgång i årsredovisningen.

5.3.6 Aktieägare

Precis som en bank tillför en aktieägare externt kapital till företaget. Mängden inflytande en enskild aktieägare har beror dock på hur pass stor andel av företaget den äger. Tillsammans i en grupp besitter dock aktieägare både makt och legitimitet att påverka företaget enligt Mitchells et.al. (1997) teori. Då dessa torde ha ett stort intresse av företagets årsredovisning, såväl vid initialt köp av aktier som vid fortsatt innehav av aktier, ligger det i företagets intresse att redovisa all relevant information.

Företagen har flera syften med att frivilligt redovisa information till aktieägarna. Ett mål är att reducera den informationsasymmetri som finns mellan företagets ledning och andra intressenter (Arvidsson, 2011; Kim & Veracchia, 1994). Enligt agentteorin är syftet med redovisningen att aktieägarna, principalerna, skall kunna kontrollera att företagets ledning, agenterna, förvaltar företaget enligt aktieägarnas intresse (Paton & Littleton, 1940, uttryckt i Artsberg, 2003). Teorin menar att utan denna övervakning kommer agenten att redovisa den information som är mest gynnsam för den. Genom att frivilligt redovisa information minskar företaget de agentkostnader som uppstår på grund av denna övervakning. Att kunskapsföretagen redovisar mer humankapital än de varuproducerande är alltså ett sätt för agenterna i kunskapsföretaget att försäkra principalerna att de bemästrar att förvalta värdet som företaget besitter i form av humankapital.

Ur ett kapitalmarknadsperspektiv vill en potentiell aktieägare ha tillgång till all relevant information för att kunna fatta ett beslut om en eventuell investering. På så sätt kan riskerna med investeringen minska genom att företaget frivilligt redovisar all relevant information. Detta gäller särskilt för ett kunskapsföretag då deras viktigaste tillgång, personalen, inte syns i de finansiella rapporterna. Om företaget på ett trovärdigt sätt kan förmedla att det besitter tillgångar som ligger utanför balansräkningen kan det minska en investerares osäkerhet. På så sätt kan en mer omfattande frivillig redovisning av humankapital leda till att kostnaden för att attrahera externt kapital minskar (Gray et al., 1995) samtidigt som marknadsvärdet på aktierna går upp (Watts & Zimmermann, 1978). Detta skulle kunna förklara varför

marknadsvärdet hos kunskapsintensiva företag i de flesta fall överstiger det bokförda värdet av tillgångarna.

Flera teorier och tidigare studier visar på samband mellan hur pass diversifierat ägandet i företaget är och mängden frivilligt redovisat humankapital. Att vår undersökning inte kan påvisa ett sådant samband kan bero på att vårt urval ser annorlunda ut än tidigare studier eller att vårt urval har varit för litet. Då vi endast mätt mängden frivilligt redovisat humankapital, och därmed inte tagit annan frivillig redovisning i beaktning, skulle även detta kunna påverka korrelationen i jämförelse med andra studier. Dock kan vi konstatera att alla undersökta företag har ett ganska koncentrerat ägande där de största ägarna har majoriteten av rösterna (alla företags 10 största ägare innehar över 55 % av rösterna i företaget, se bilaga 1). Detta påvisar att diversifieringen av ägandet saknar betydelse för mängden redovisat humankapital i de företagen som undersöks i denna studie.

5.3.7 Kritik mot intressentteorin och teorin om frivillig redovisning

Agentteorin har kritiserats för att ge en onyanserad och förenklad bild av verkligheten som inte alltid stämmer. Teorin utgår från att det finns motstridiga intressen mellan agenten och principalen vilket inte alltid behöver vara sant. Man utgår också från att agenten endast tänker kortsiktigt vilket inte alls behöver vara fallet. Det kan ligga i agentens intresse att principalen får en så korrekt bild av företaget som möjligt istället för en överdrivet positiv bild.

Vissa är skeptiska mot de faktiska effekterna av ett företags frivilliga redovisning då de hävdar att man bör ifrågasätta intressenternas förmåga att beakta all information i årsredovisningen. Till exempel hävdar Banghøj och Plenborg (2008) att investerare saknar förmågan att inkludera den frivilliga informationen i sina värdeuppskattningar och att frivillig redovisning inte påverkar avkastningen på sikt. Att den enskilde intressenten kan väga in all information som presenteras i årsredovisningen och fatta ett korrekt ekonomiskt beslut utefter det är troligen inte sannolikt.

5.4 Humankapitalredovisningens utveckling 2003-2012

Både Arvidsson (2011) och Liao et al. (2013) påstår att redovisning av frivillig information ökar vilket även inkluderar redovisningen av humankapital. I vår undersökning, under avsnitt 4.2, kan vi notera att kunskapsföretagen ökade sin redovisning mellan år 2003 och 2006, därefter har dock antalet upplysningar minskat såväl 2009 som 2012. De varuproducerande företagen visade i sin tur en svag ökning mellan 2003 och 2006, en något större ökning 2009 för att sedan minska antalet upplysningar 2012. En viss ökning har skett sett över hela perioden, dock är den såpass marginell att det är svårt att argumentera för ett påtagligt ökat intresse att redovisa humankapital. Att redovisningen ändå varierar mellan åren gör det intressant att undersöka vad som ligger bakom dessa variationer.

Edvinson och Malone (1998/1997) menar att frivillig tilläggsinformation kan lämnas av företagen för att informationen inte passar in i vad lagen anser att man skall ta upp

i redovisningen. Vi har bortsett från all information som är obligatorisk och därför berörs vår studie av införandet av IFRS som regelverk för koncernredovisning. Liao et al. (2013) hävdar att användandet av IFRS påverkar mängden information om intellektuellt kapital positivt. Vi kan konstatera att båda företagstyperna redovisade mindre humankapital år 2003 än något annat år vilket kan tolkas som att införandet av IFRS har påverkat mängden redovisat humankapital. Att någon kraftig höjning hos de varuproducerande företagen inte skedde förrän 2009 kan bero på att man inte såg någon anledning till att redovisa mer humankapital förrän finanskrisen. När de ekonomiska resultaten var sämre ville man framhäva sin personal och hur de skulle hjälpa företaget ur krisen.

Att kunskapsföretagen minskade sin frivilliga redovisning av humankapital efter 2006 kan bero på att en hel del av det intellektuella kapitalet som redovisas är olika former av strukturellt kapital. I takt med att företagen blir äldre (växer) hinner de utveckla både internt strukturellt kapital i form av till exempel interna processer, gemensamt upparbetad kunskap samt externt strukturellt kapital i form av till exempel relationer till leverantörer. Detta kan resultera i att företagen hellre redovisar det strukturella kapitalet än det mer abstrakta och flyktiga humankapitalet. Detta kan bero på att efterhand som företagen växer vill man, åtminstone utåt, minska beroendet av personalen som individer. Då konsultbranschen, där många av kunskapsföretagen tillhör, överlag har ganska hög personalomsättning vill man visa företagets intressenter att man tillvaratar de anställdas kunskap och för in den i företaget. Då denna undersökning endast fokuserat på humankapital kan detta dock inte bekräftas av studien.

5.4.1 Parameterkategori

Vi kan se vissa variationer hos de båda företagstyperna gällande vilken information de väljer att redovisa (Se avsnitt 4.5.2). Vi kommer att diskutera dessa variationer separat för kunskapsföretagen respektive de varuproducerande företagen för att sedan analysera huruvida vi kan se några samband i utvecklingen hos de olika företagstyperna.

År 2003 och 2006 var Intäkter och personal den mest redovisade parameterkategorin hos kunskapsföretagen. Dock hade antalet upplysningar i kategorin nästintill halverats år 2012. Under samma period hade istället upplysningar om Personalhälsa och trivsel ökat kraftigt och var 2012 den mest redovisade kategorin. Redovisningen av Utbildning och fortbildning är den enda parameterkategorin som har ökat för varje undersökt år bland kunskapsföretagen. Även Rekrytering, karriär och kompensation har ökat sett över hela den undersökta perioden. Både redovisningen av Personal - sammanställning och Redovisad kompetens/Specialistkompetens har minskat sett till hela perioden. Ur ett humankapitalperspektiv kan dessa förändringar i redovisningen ses som att fokus har skiftat från att främst redovisa hur pass bra personalen jobbar, till hur bra deras arbetsplats är. Detta kan enligt oss tolkas på två olika sätt.

Ur ett intressentperspektiv kan det innebära att redovisningen av humankapital har gått från att redovisas för ägare och andra ekonomiska intressenter, till att främst rikta

sig mot anställda och då framförallt potentiella nyrekryteringar. Det kan även relateras till ett ökat fokus av mjuka värden som företaget vill förmedla till alla sina intressenter. Detta stämmer överens med Arvidssons (2011) uppfattning om en ökad redovisning av icke-finansiell information gällande immateriella tillgångar. Företagen vill förmedla vilken roll mjuka värden som CSR och personalrelaterad information, så som trivsel, spelar i företaget. Bakgrunden till de noterade förändringarna kan även antas vara ett resultat utav den ökning av strukturkapital som vi tycker oss kunna se i årsredovisningarna. Om fokus flyttas från personalens möjlighet att generera pengar mot företagets möjlighet att generera pengar, bör detta resultera i att redovisningen av Intäkter och personal minskar. En liknande tolkning kan göras angående minskningen av redovisning av personalens kompetens. Om de interna processerna såsom arbetsrutiner, det vill säga, det interna strukturella kapitalet byggs upp blir företaget mindre beroende av de enskilda individernas kompetens.

De varuproducerande företagen redovisar under hela undersökningsperioden överlagset mest upplysningar om Personalhälsa och trivsel. Detta kan bero på att de, till skillnad från kunskapsbolagen, inte har lika stort behov av att visa information om till exempel kompetens eller utvecklingsprogram. Ett varuproducerande företag, där personalen i sig inte genererar intäkter, har inte samma incitament att lyfta fram personalens kunskaper, kompetens och processer för att höja kompetensnivån som ett kunskapsföretag har. Industrieföretaget fokuserar därför på att lyfta fram information om personalens hälsa, trivsel och arbetsmiljöfrämjande åtgärder. De varuproducerande företagen kan också ha ett annat intressentfokus när de lämnar information om företagets humankapital. Istället för att, som kunskapsföretagen, visa upp sin intäktsgenererande enhet för investerare, vill man kanske främst signalera till omvärlden att man tar hand om personalen som arbetar i företaget.

Överlag är det svårt att notera några samband mellan utvecklingen hos kunskapsföretagens redovisning och den hos de varuproducerande. Hos båda har det, efter en minskning 2006, skett en ökning av redovisningen av Personalhälsa och trivsel. Dock kan vi inte se samma utveckling mot ett ökat fokus på strukturkapital hos de varuproducerande företagen som hos kunskapsföretagen. Vi anser dock inte detta underlag vara tillräckligt omfattande för att dra några sådana generella slutsatser av studien, men tendenserna är intressanta att notera.

5.4.2 Presentationsform

I avsnitt 4.4 visar vi hur kunskapsföretagen respektive de varuproducerande företagen redovisar sitt humankapital fördelat mellan de fem undersökta presentationstyperna text, figur, tabell, bild och modell. Även här kan vi notera en del skillnader mellan de undersökta åren. Textformat är den vanligaste formen av redovisning för båda företagstyperna under alla undersökta år. Andelen redovisat humankapital i textformat har inte ändrats nämnvärt hos någon av företagstyperna. I nästa delkapitel kommer vi att analysera eventuella orsaker bakom att andelen humankapitalinformation i form av text är dominerande.

Tabeller är den näst vanligaste metoden att presentera information genom, framförallt hos kunskapsföretagen. Mängden upplysningar genom tabell har varierat ganska kraftigt över åren vilket gör det svårt att se några mönster. Då tabeller oftast används för att presentera nyckeltal så som intäkter per anställd och liknande följer mängden upplysningar i tabellformat mängden upplysningar av parameterkategorin Intäkter och personal. Redovisningsformerna figur, bild och modell har förekommit så få gånger och med sådan variation att det är svårt att avgöra om det finns trender eller om skiftningarna är av ren slump. Vi kan därför inte dra några generella slutsatser om dessa typer av upplysningar. Användandet av figurer minskade samtliga år hos de varuproducerande. För kunskapsbolagen skedde en kraftig ökning 2012, dock grundas detta på en kraftig ökning hos ett företag som stod för 57 av de totala 78 upplysningarna med grafer under 2012.

5.5 Humankapitalredovisning år 2012

5.5.1 Parameterkategori

Vid en analys av redovisat humankapital per parameterkategori för 2012 är det mest intressant att kolla på likheter och skillnader mellan de olika bolagstyperna vad gäller deras fokus på vissa parameterkategorier. Båda företagstyperna redovisar mest om personalhälsa och trivsel och näst mest om intäkter och personal. Detta är samstämmigt med de tidigare studierna av Husin et al. (2012) och Vuontisjärvi (2006) där man sett att arbetsmiljö, trivselsfrågor och personalens hälsa och säkerhet varit de dominerande kategorierna av humankapital i den frivilliga redovisningen.

Den parameterkategorin med högst andelsskillnad mellan företagstyperna är skillnaden i andel redovisning av personalhälsa och trivsel. Varuproducerande bolag redovisar 45 % av sitt sammanlagda redovisade humankapital i just denna kategori medan kunskapsbolagen redovisar 29 %. Detta då kunskapsföretagen har en mer jämn fördelning mellan de olika parameterkategorierna. De redovisar sex procentenheter mer information inom Rekrytering, karriär och compensation och Intäkter och personal än de varuproducerande företagen. Då kunskapsföretagen är mer individberoende har de också en mer individuell lönesättning och en mer avancerad rekryteringsprocess, vilket de informerar om i sin årsredovisning. De har även ett större incitament att redovisa personalens intäkter då personalen i ett kunskapsföretag är det vinstgenererade kapitalet. Kunskapsföretagen prioriterar därför att redovisa personalens roll i relation till omsättning och vinster i årsredovisningen i större utsträckning än de varuproducerande företagen.

Att man redovisar förhållandevis minst om Kompetens/Specialistkompetens i de båda företagsgrupperna kan bero på att det är svårt att beskriva vad som är individuell kompetens och vad som är strukturellt utvecklad kompetens. Vi har endast beaktat individuell kompetens eftersom det är det som hänför sig till humankapitalet. Dessutom kan det vara svårt att exakt beskriva en individs kunskaper, erfarenheter och förmåga, vilket gör att det är svårt att på ett trovärdigt sätt redovisa detta. Det ska

dock påpekas att kategorin Kompetens/Specialistkompetens endast innefattar två parametrar, i förhållande till vissa andra som innehåller fem.

5.5.2 Presentationsform

Hur de varuproducerande företagen och kunskapsföretagen väljer att presentera information om humankapital kan vi konstatera skiljer sig åt. Då presentationsformen modell endast förekom en gång år 2012 är den ej intressant att analysera. Även bilder förekom i båda företagstyperna i så pass begränsad omfattning att vi inte kan dra några slutsatser av denna form av upplysningar.

Att använda text för att redovisa humankapital var det mest frekventa sättet, följt av tabeller. De varuproducerande bolagen använde sig av textredovisning i 77 % av fallen medan kunskapsföretagen endast gjorde det i 57 % av fallen. Kunskapsbolagen redovisade också tabeller i 24 % av fallen medan de varuproducerande bolagen redovisade i tabellformat i 16 % av fallen. Räknar man tabeller och figurer (som är olika sätt att presentera kvantitativ data) beskriver kunskapsföretagen 38,2 % av sitt redovisade humankapital på detta sätt medan de varuproducerande bolagen endast redovisar 19 % i form av tabeller och figurer.

Information som inte är kvantitativa eller ens numeriska kan inte fångas upp i balansräkningen och beskrivs då på annat sätt (Artsberg, 2003). Detta kan vara en förklaring till att en stor del av humankapitalet redovisas i form av text. Den traditionella redovisningens oförmåga att ta upp abstrakta värden kan vara en orsak till att företagen väljer att redovisa sina abstrakta värden i textformat. Då upplysningar om Personalhälsa och trivsel, den mest förekommande parameterkategorin hos de båda företagstyperna, och Utvecklingsprogram/Policy som är vanligt förekommande hos kunskapsföretagen, handlar om mjuka värden som är svåra att kvantifiera, kan det förklara varför textformat är det vanligaste sättet att presentera information om humankapital. Även andra studier (Mention, 2011; Damak-Ayadi, 2010) har kommit fram till att kvalitativ information är det vanligast förekommande sättet att presentera humankapital. Arvidsson (2011) hävdar också att företag främst lämnar information om bland annat personalrelaterad information, vilket man beskriver med ord i årsredovisningen för att förklara vilka värden det skapar för bolagen och vilken roll till exempel humankapitalet spelar i värdeskapande processer.

Att tabeller och figurer är vanligare bland kunskapsföretagen än bland de varuproducerande företagen kan bero på att kunskapsföretagen i större utsträckning vill förmedla numerisk information om sin personal, som till exempel branschferenhet, utbildningsnivå, åldersstruktur, intäkter per anställd. Vi har tidigare i analysen konstaterat att dessa faktorer förekommer i större omfattning bland kunskapsföretagen, då de vill visa upp denna typ av information för att beskriva värdet av sin personal och hur detta genererar värde för företaget. Vikten av att på ett tydligt och enkelt sätt redovisa detta värde kan vara en orsak till att man i kunskapsföretagen i större utsträckning väljer att presentera viss information i tabeller och figurer för att urskilja informationen från den löpande texten.

5.6 Humankapitalredovisning på parameter

Underlaget som presenteras i avsnitt 4.6 visar vilka parametrar som är vanligast förekommande och vilka parametrar vars frekvens är mest lika hos de två företagstyperna. Här analyseras endast om en parameter redovisas eller ej, den multipla analysen beaktas alltså inte i detta avsnitt.

Information om Utvecklingsprogram/policy är den mest frekvent redovisade parametern hos båda företagstyperna. Även Allmänt om kompetens är representerade hos båda företagstyperna bland deras fem mest förekommande parametrar. Detta tyder på att utveckling av kunnandet inom organisationerna i båda företagstyperna är viktigt och anses vara något man vill presentera för sina intressenter. Att man inom båda företagstyperna i årsredovisningen informerar om personalens kompetens tyder även på att detta är något som företagen prioriterar i dagens ekonomi.

Andra frekvent redovisade parametrar hos båda företagstyperna är Personalomsättning, Kommentar om personalomsättning och Arbetsmiljö. Personalomsättning är en typ av nyckeltal som är enkelt att presentera och frekvensen tyder på att företagen anser att detta är av intresse för deras intressenter. Som ett komplement till denna information redovisas ofta någon kommentar som förklarar de bakomliggande faktorerna till personalomsättningen. Ur ett intressentperspektiv är det intressant information för såväl ägare som potentiellt nya anställda att ta del av. Hög personalomsättning kan indikera en dålig arbetsmiljö eller brist på utveckling såväl som på att företaget går sämre ekonomiskt. Låg omsättning kan vara positivt i flera fall, men kan även indikera en brist på nyanställda som kommer med nya idéer och tankar till företaget.

Ett flertal parametrar används frekvent av kunskapsföretagen men i mycket mindre grad av de varuproducerande företagen. Av de parametrar där differensen mellan företagstyp är störst är alla mest använda av kunskapsföretagen. Utbildningsnivå, Definierad kompetens (specialistområde), Branschferfarenhet och Beroende av viktig personal är alla parametrar som man kan relatera till individuellt utvecklad kunskap. Att kunskapsbolagen väljer att redovisa detta i större utsträckning är ur ett teoretiskt perspektiv rimligt då kunnandet hos personalen är kunskapsbolagets konkurrensfördel vilket man därför vill redovisa. Ur ett kapitalmarknadsperspektiv kan man se det som att kunskapsföretagen redovisar denna information för att öka marknads förtroende för företaget och skapa trovärdighet för det som genererar intäkter i företaget. Ur ett kontrollperspektiv kan man se att det finns incitament att redovisa information om utbildningsnivå etcetera för att säkerställa för sina ägare att företagets ledning anställer rätt personer i företaget, vilka kan generera vinster till aktieägarna och bevara företagets värde. Även Förädlingsvärde per anställd och Intäkter per anställd är ur detta perspektiv viktiga att visa upp för olika intressenter, kanske främst nuvarande och potentiella aktieägare, eftersom intäkterna är nära kopplade till olika individers prestationer.

Ersättningssystem, Incitamentprogram för anställda samt Karriärmöjligheter är också parametrar med stor skillnad i förekomstfrekvens mellan de två företagstyperna. Då

ett mål med redovisningen är att attrahera rätt personal har kunskapsföretagen större incitament att redovisa information relaterad till dessa parametrar då de är mer individberoende. Troligtvis använder man på grund av detta incitamentprogram och ett mer individberoende ersättningssystem, något man då vill framhäva i redovisningen för att attrahera ambitiös personal.

Bland de minst förekommande parametrarna i båda företagstyperna finner man kommentarer om intäkt per anställd, personalkostnad per anställd samt utbildningskostnader per anställd. En anledning till detta kan vara att kostnaden för att ta fram uppgifterna är för hög i relation till vilken nytta de ger intressenterna. Detta gäller framförallt utbildningskostnader per anställd. Nyckeltalet intäkt/anställd kan anses vara så pass tydligt i sig självt att kommentarer därtill anses överflödiga

6. Slutsats

I slutsatsen kommer vi att sammanfatta resultaten av vår undersökning och vår analys för att besvara vår forskningsfråga. Därefter kommer vi att föra en kritisk diskussion om huvuddelarna av vår analys samt diskutera om våra empiriska resultat kan ligga till grund för framtida normbildning av humankapitalredovisning. Vi kommer sist i kapitlet att ge förslag på vidare forskning.

6.1 Sammanfattning

Faktorer som påverkar mängden redovisat humankapital

I undersökningen testade vi om det föreligger en korrelation mellan mängden redovisat humankapital och ett antal andra variabler såsom branschtillhörighet, ägardiversifiering, skuldsättningsgrad, val av revisionsfirma etcetera. Vi kunde, med vårt underlag av företag, endast konstatera en signifikant korrelation mellan branschtillhörighet och mängden redovisat humankapital. Tidigare studier (se kapitel 3.5.2) visar skilda resultat vad gäller korrelation mellan mängden redovisat humankapital och ovan nämnda variabler, utom vad gäller branschtillhörighet. Vår undersökning stämmer på den punkten överens med tidigare forskning. Vårt resultat stöds också av bland annat Lev (2004) som hävdar att kunskapsintensiva företag redovisar mer humankapital än andra sorters företag. Att vi dock inte hittade någon annan korrelerande variabel kan, som diskuteras i kapitel fem, bero på vårt urval av undersökningsföretag.

Humankapitalredovisning

Vi har i vår studie konstaterat att kunskapsföretagen redovisar nästan dubbelt så mycket humankapital i den frivilliga redovisningen som de varuproducerande företagen gör. Detta är samma resultat som framkommit i flera andra studier av humankapitalredovisning. Vi har i kapitel fem analyserat de bakomliggande orsakerna till detta utifrån ett intressentperspektiv. Vi har dragit slutsatsen att kunskapsföretagen har ett större incitament att presentera information om humankapital för sina intressenter då humankapitalet är deras huvudsakliga konkurrensfördel och det som genererar värde i företaget. Ur ett kontrollperspektiv redovisas humankapitalet för att ledningen och andra personer inom företaget vill visa för utomstående intressenter att de förvaltar företagets värdegenererande tillgångar, personalen, på ett korrekt sätt. Ur ett kapitalmarknadsperspektiv ser vi att det finns ett incitament för kunskapsföretag att redovisa det som genererar värde i företaget för att öka marknadens förtroende för företaget och därmed minska kapitalkostnader och informationskostnader.

Humankapitalredovisningens utveckling över tid

Vi har noterat en svag ökning av mängden redovisat humankapital över tioårsperioden mellan 2003 och 2012. Dock är det ingen linjär ökning och kunskapsföretagen redovisade mest humankapital år 2006 och de varuproducerande företagen redovisade mest år 2009. Båda företagen redovisade minst humankapital år 2003. Några bakomliggande orsaker till ökningen går inte att finna med hjälp av vår studie. Vi har

dock redogjort för några möjliga förklaringar med utgångspunkt i teorin. Enligt teorin har mängden redovisat humankapital ökat över tid och företagens redovisning har särskilt ökat efter införandet av IFRS år 2005. En möjlig förklaring till nedgången 2012, som var särskilt markant bland kunskapsföretagen, kan vara att företagen genom att upparbeta interna processer och externa relationer (strukturellt kapital) blir mindre individberoende och därmed också i mindre behov av att presentera information om humankapitalet.

Utvecklingen per parameterkategori har sett något olika ut för de två företagstyperna. Information i kategorin Utbildning och fortbildning samt Rekrytering, karriär och kompensation har ökat hos kunskapsföretagen. Däremot har Personal – samanställning, som är kvantitativa mått, och Kompetens/Specialistkompetens minskat över perioden. Vi tolkar detta som att fokus har flyttats från att redovisa kvantitativa till kvalitativa värden och att detta kan bero på att det strukturella kapitalet spelar allt större roll och företagen blir mindre individberoende. De varuproducerande företagen redovisar mest om Personalhälsa och Trivsel under hela perioden. En bakomliggande orsak kan vara att de varuproducerande företagen har ett annat syfte med humankapitalredovisningen än vad kunskapsföretagen har. De redovisar inte i lika stor utsträckning sitt humankapital för att visa intressenter deras värdeskapande enheter i företaget, utan deras främsta mål är att signalera en positiv bild av deras personalpolitik.

Vi kan inte påvisa att någon förändring av presentationsformer har skett över de år som vår studie täcker. Vi kan endast konstatera att textformat har varit det vanligaste sättet att redovisa humankapital hos båda företagstyperna och att tabeller, som är den näst vanligaste förekommande redovisningsformen, har fluktuerat över åren. För de resterande presentationsformerna; bild, modell och figur har vi inte kunnat dra några generella slutsatser då det totala antalet upplysningar i varje form varit få.

Vi har även jämfört vad företagen redovisar per parameterkategori samt hur de redovisar informationen år 2012. Båda företagen redovisar mest om Personalhälsa och trivsel. Detta bekräftar resultatet hos de få tidigare studier som gjorts inom området. De varuproducerande företagen redovisade dock en markant större andel i kategorin Personalhälsa och trivsel än vad kunskapsföretagen gjorde. Kunskapsföretagen redovisade samtidigt mer om Rekrytering, karriär och kompensation samt Intäkter och personal. En möjlig förklaring till skillnaderna är att kunskapsföretagen är mer beroende av att rekrytera personal med rätt kunskap och erfarenheter och vill, för sina investerare, i större utsträckning än varuproducerande företag redovisa vad varje individ genererar i ekonomiska värden. Vi har samtidigt konstaterat att båda företagstyperna redovisar minst om Allmänt om kompetens/Specialistkompetens, vilket kan bero på att det är svårt att på ett trovärdigt sätt redovisa detta då kompetens är ett väldigt abstrakt begrepp.

Att redovisningsformen text är den vanligast förekommande bekräftar också tidigare studiers resultat på området. Humankapitalredovisning är främst av kvalitativ natur och textformat möjliggör att man presenterar information om humankapital. Dock ser vi att kunskapsföretagen har en högre andel redovisat humankapital i tabell- och

modellformat. Detta kan bero på att kunskapsföretagen har ett större incitament att tydliggöra kvantitativ information för sina intressenter.

Slutligen har vi undersökt förekomstfrekvensen på parameternivå i de två företagstyperna. Vi har sett att Utbildningsprogram/policy samt Allmänt om kompetens är de två parametrar som förekommer mest frekvent hos de båda företagstyperna (information finns i flest antal årsredovisningar). Även Arbetsmiljö, Personalomsättning och Kommentarer om personalomsättning är frekvent förekommande. Däremot var det stor skillnad på hur många av respektive företagstyp redovisade gällande Utbildningsnivå, Definierad kompetens, Branschferenhet och Beroende av viktig personal. Detta är alla parametrar som förekom i de flesta kunskapsföretags årsredovisningar men i mindre utsträckning i de varuproducerande företagens årsrapporter. Detta tyder på att individens kunskap, färdighet och förmågor är viktigare för ett kunskapsföretag att presentera för sina intressenter än vad det är för de varuproducerande. I diskussionen i 6.3 kommer vi att diskutera om det finns underlag för normbildning utefter resultaten i vår empiriska undersökning.

6.2 Svar på våra forskningsfrågor

Skillnader i mängden redovisat humankapital. Sammanfattningsvis kan vi konstatera att mängden frivilligt redovisat humankapital är större i kunskapsföretagen än i de varuproducerande företagen i vår undersökning. Sambandet mellan företagstyp och mängden upplysningar om humankapital är även statistiskt säkerställt och kan på så sätt generaliseras för alla företag.

Andra faktorer som påverkar mängden redovisat humankapital: Vi har inte hittat någon annan variabel än branschtillhörighet som förklarar skillnader i mängden redovisat humankapital.

Ökning av mängden redovisat humankapital: Vi kan se att mängden redovisat humankapital ökat från 2003 till år 2006 hos kunskapsföretagen och 2009 hos de varuproducerande företagen för att sedan minska igen. Detta kan bero på införandet av IFRS år 2005 eller att företagen gått från att vilja framhäva sitt humankapital till ett ökat fokus på det strukturella kapitalet.

Företagens fokus i humankapitalredovisningen: Båda företagstyperna redovisar mest humankapital i kategorin Personalhälsa och trivsel. De varuproducerande företagen redovisar en större andel av sin totala redovisning i denna kategori. Kunskapsföretagen redovisar andelsmässigt mer om Rekrytering, karriär och kompensation vilket tyder på att det finns en diskrepans i vilken information man prioriterar att nå ut med till sina intressenter.

Hur företagen presenterar information om humankapital: Både varuproducerande företag och kunskapsföretag redovisar majoriteten av informationen i form av text. Det beror på att information om humankapital oftast är av kvalitativ natur. Kunskapsföretagen, som redovisar en större andel av sitt humankapital i kvantitativa

mått, presenterar dock en större andel av sin information i form av tabeller och modeller än vad de varuproducerande företagen gör.

Företagens mest frekvent redovisade humankapitalparametrar:. De parametrar som redovisats i störst antal årsredovisningar är Allmänt om kompetens, Personalomsättning, kommentarer om personalomsättning och arbetsmiljö. Vi ser att det finns ett visst underlag för normbildning men ser också svårigheterna i att normera hur information om till exempel kompetens skall tas upp då detta är ett abstrakt begrepp som är svårt att kvantifiera, se vidare i diskussionen i kapitel 6.3.

6.3 Diskussion

Variabler som påverkar mängden redovisat humankapital

Att vår studie, till skillnad från tidigare studier, endast påvisar ett samband mellan variablerna mängden frivilligt redovisat humankapital och företagstyp kan bero på flera olika anledningar. Som nämnts varierar resultaten i dessa studier beroende på vilket land som undersökningen genomförts i. Att resultaten skiljer sig åt mellan vår studie av svenska företag och en studie gjord i till exempel Australien är därför inte överraskande. Då vi även har ett historiskt perspektiv i vår undersökning och därmed undersöker flera årsredovisningar från samma företag undersöker vi ett mindre antal företag än flertalet tidigare studier kan detta påverka resultatet. Det är även värt att notera att populationen som uppfyller våra kriterier för att medverka i studien är relativt liten vilket gör det svårt att generalisera resultaten på det totala antalet börsnoterade bolag i Sverige. En annan möjlig konsekvens av vår urvalsstrategi är att företagen i undersökningen är relativt jämnstora. Detta är ett medvetet val för att företagen skall vara jämförbara, dock innebär det även att ett flertal faktorer är ganska lika mellan företagen vilket kan anses påverka resultaten för faktorer så som omsättning och balansomslutning.

Intressentteorin

Vi har använt oss av intressentteorin för att analysera kunskapsföretagens incitament att redovisa större mängd humankapitalrelaterad information än de varuproducerande företagen i undersökningen. Ur ett intressentteorikritiskt perspektiv kan man ifrågasätta om kunskapsföretagens mer omfattande humankapitalredovisning har ett syfte ur ett kontrollperspektiv eller kapitalmarknadsperspektiv eller om det kan finnas en annan bakomliggande orsak till den frivilliga humankapitalredovisningen. Om det, som till exempel Landsman och Olsson (1990), uttryckt i Artsberg (2003), hävdar, inte får någon faktiskt positiv ekonomisk effekt att redovisa humankapital kan orsaken till informationsutlämnandet vara att företaget felaktigt upplever att de gagnas av att redovisa mer humankapital. Företagen kan ha en felaktig tro om att investerare och aktieägare beaktar informationen, att man vill attrahera rätt personal eller att man vill ha en positiv framtoning och upplevas som transparent. Detta kan också vara en anledning till de stora inbördes skillnaderna mellan företagen i undersökningens två företagstyper. De kan tänkas uppleva nyttan med att redovisa humankapital väldigt olika på grund av att den faktiska nyttan är svår att påvisa. En

liten aktieägare har kanske inte heller någon praktisk makt att påverka företaget. En anledning till att redovisa humankapital kan då vara att, som legitimitetsteorin säger, vilja skapa en bild av att man följer de sociala kontrakt som företaget har gentemot samhället. Att redovisa mycket humankapital kan vara ett sätt för företaget att skapa sig legitimitet och attrahera mindre aktieägare som är intresserade av ett företag med till exempel bra personalförmåner och rättvisa villkor.

Humankapitalredovisning – finns det underlag för normbildning?

Som tidigare förklarats saknas det inte bara lagstiftning inom redovisningen av humankapital utan det finns även begränsad normbildning och praxis. Redovisningsnormer kan utvecklas genom att en generell metod som används av många företag utvecklas till praxis. Redovisningen utvecklas av företagen och tas sedan upp av normgivande institutioner. För detta krävs det att en stor andel företag redovisar samma typ av information på liknande sätt. Detta innebär att det kan finnas underlag för normbildning av de parametrar som en stor andel företag använder. De parametrar som är vanligt förekommande hos både kunskapsföretag och varuproducerande företag kan alltså ur ett normbildningsperspektiv vara ett underlag för att skapa nya redovisningsnormer.

Information rörande Utvecklingsprogram/policy samt information om Allmän kompetens var förekommande i stort sätt alla årsredovisningar. Det tyder på, som vi nämnt i analysen, att detta är något som de flesta företag anser vara av vikt att presentera för sina intressenter. Dock är båda dessa parametrar något abstrakta och svåra att definiera, vilket gör det svårt att skapa en norm runt hur informationen skall redovisas. Även Arbetsmiljö, en frekvent redovisad parameter, är abstrakt och kan därför vara svår att skapa en praxis runt.

Två andra frekvent redovisad parameter är Personalomsättning och Kommentarer om personalomsättning. Vi anser att det finns grund för normbildning av dessa parametrar. Informationen är relativt enkel att ta fram och informationskostnaden är därmed inte för hög. Det är också möjligt att rapportera informationen då Personalomsättning är ett kvantitativt mått och det skulle vara relativt enkelt att definiera hur Kommentarer om personalomsättning skall redovisas. Till exempel kan man normera att företaget måste uppge om omsättningen beror på nyrekryteringar, nedläggningar eller pensionsavgångar etcetera.

6.4 Förslag på framtida forskning

Vi har i vår studie sett att det finns ytterligare forskning som hade varit intressant att göra inom ämnet humankapitalredovisning. Vi har sett att det finns ett behov av att både göra andra varianter av studier samt fördjupande studier av resultaten från denna undersökning.

Ett intressant förslag till framtida forskning skulle vara att göra en kvalitativ undersökning där man intervjuar de redovisningsansvariga på de undersökta företagen om deras syn på redovisning av humankapital. Med utgångspunkt i denna studie

skulle man genom intervjuer kunna få en djupare förståelse för företagens incitament att redovisa om humankapital. Man skulle då även kunna undersöka samband mellan den faktiska redovisningen och företagens uppfattning av sin frivilliga redovisning av humankapital.

Som vi konstaterar i analysen tycker vi oss kunna märka ett skifte i fokus från humankapital till strukturkapital. Då vår undersökning endast har innefattat redovisningen av humankapital skulle det vara intressant med en liknande studie som undersöker den frivilliga redovisningen av strukturkapital. På så sätt skulle man genom en jämförelse över tid kunna undersöka om de tendenser som vi tycker oss ha sett verkligen existerar. Det skulle även komplettera vår undersökning på så sett att hela det intellektuella kapitalet då är undersökt.

Vår urvalsmetod gjorde att 18 företag slutligen analyserades i vår empiriska undersökning. Vi valde också att ha ett longitud perspektiv på uppsatsen för att se förändringar över tid. Vid en studie över endast ett år skulle man kunna öka antalet undersökta företag till åtminstone 70 stycken. En sådan studie skulle innebära att man kan dra generella slutsatser över vilka eventuella bakomliggande faktorer, förutom företagstyp, som påverkar den frivilliga redovisningen av humankapital bland alla noterade företag i Sverige.

Källförteckning

Abstracts

Mention, A. (2011). Exploring voluntary reporting of intellectual capital in the banking sector, *Journal of Management Control* [E-journal], vol. 22, nr. 3, pp. 279

Litteratur

Alvesson, M. & Skoldberg, K. (2008). *Tolkning och reflektion: vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*, Lund: Studentlitteratur AB

Alvesson, M. & Sveningsson, S. (2007). *Organisationer, ledning och processer*, Lund: Studentlitteratur AB

Annell, E., Axelsson, S., Emilsson, P., Karlsson, H., Sveiby K. E., Wangerud, C. J. & Vikström, S. (1990). *Den osynliga balansräkningen – Nyckeltal för redovisning, styrning och värdering av kunskapsföretag*, Visby: Affärsvärlden Förlag AB

Artsberg, K. (2003). *Redovisningsteori -policy och -praxis*, Malmö: Liber AB.

Bryman, A. & Bell, E. (2011). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*, Översatt av Björn Nilsson, 2013, Stockholm: Liber.

Deegan, C. & Unerman, J. (2011). *Financial accounting theory*, European ed. 2 Maidenhead: Mc Graw-Hill Education

Edvinsson, L. & Malone, M. S. (1998). *Det intellektuella kapitalet*, Översatt av: Christer Ekberg, Malmö: Liber AB. Original utgiven: 1997

Johansson, U. & Johrén, A. (2011). *Personalekonomi idag*, Upl. 2, Malmö: Liber

Jönsson, S. (1985). *Eliten och normerna. Drivkrafter i utvecklingen av redovisningspraxis*, Lund: Bokförlaget Doxa AB

Marton, J., Lumsden, M., Lundqvist, P., Pettersson, A. K. & Rimmel, G. (2010). *IFRS – i teori och praktik*, Stockholm: Bonnier Utbildning

Artiklar

Artsberg, K. (1996). The link between commercial accounting and tax accounting in Sweden, *The European Accounting Review*, vol. 5: Supplement, pp. 795-814

Arvidsson, S. (2011). Disclosure of Non-financial Information in the Annual Report: A Management-Team Perspective, *Journal of Intellectual Capital*, vol. 12, nr. 2, pp 277-300

Atkinson, K. & McGuaghey, R. (2006). Accounting for Data: A Shortcoming for Intangible Assets, *Academy for Accounting and Financial Studies Journal*, vol. 10, nr. 2, pp. 85-95

- Ax, C. & Marton, J. (2008). Human capital disclosures and management practices, *Journal of Intellectual Capital*, vol. 9, nr. 3, pp. 433-455
- Ballow, J. J., Burgman, R. & Molnar, M. J. (2004). Managing for shareholder value: intangibles, future value and investment decisions, *Journal of Business Strategy*, vol. 25, nr. 3, pp. 26-34
- Banghøj, J. & Plenborg, T. (2008). Value relevance of voluntary disclosure in the annual report, *Accounting and Finance*, vol. 48, pp. 159-180
- Beattie, V. & Thomson, S. J. (2007). Lifting the lid on the use of content analysis to investigate intellectual capital disclosure, *Accounting Forum*, vol. 31, nr. 2, pp. 129-63
- Broberg, P., Tagesson, T. & Collin, S-O. (2009). What explains variation in voluntary disclosure? A study of the annual reports of corporations listed on the Stockholm Stock Exchange, *Journal of Management & Governance*, vol. 14, nr. 4, pp. 351-377
- Bukh, P. N., Nielsen, C., Gormsen, P. & Mouritsen, J. (2005). Disclosure of information on intellectual capital in Danish IPO prospectuses, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, vol. 18, nr. 6, pp. 713 – 732
- Cormier, D., Aerts, W., Ledoux, M-J. & Magnan, M. (2009). Attributes of Social and Human Capital Disclosure and information asymmetry, *Canadian Journal of Administrative Sciences*, vol. 26, nr. 1, pp. 71-88
- Damak-Ayadi, S. (2010). Social and environmental reporting in the annual report of large companies in France, *Accounting & Management Information Systems / Contabilitate Si Informatica De Gestiuine*, vol. 9, nr. 1, pp. 22-44
- Davis, J. H., Schoorman, F. D. & Donaldsson, L. (1997). Toward a stewardship theory of management, *Academy of Management Review*, vol. 22, nr. 1, pp. 20-47
- Dominguez, M. A. A. (2012). Company characteristics and human resource disclosure in Spain, *Social responsibility Journal*, vol. 8, nr.1, pp. 4-20
- Flamholtz, E., Bullen, M. & Wei, H, (2002). Human resource accounting a historical perspective and future implications, *Management Decision*, vol 40, nr. 10. pp. 947
- Fontana, F. & Macagnan, C. (2013). Factors explaining the level of voluntary human capital disclosure in the Brazilian capital market, *Intangible Capital*, vol. 9, nr. 1, pp. 305-321
- Freeman, R. E. & Reed, D. L. (1983). Stockholders and stakeholders: A new perspective on corporate governance, *California Management Review*, vol. 25, nr. 3, pp. 88-106
- Ghoshal, S. (2005). Bad Management Theories Are Destroying Good Management Practices, *Academy of Management, Learning & Education*, vol. 4, nr. 1, pp. 75-91
- Giuliani, M. & Brännström, D. (2011). Defining goodwill: a practice perspective, *Journal of Financial Reporting and Accounting*, vol. 9, nr. 2, pp. 161-175

- Gray, S. J., Meek, G. K. & Roberts, C. B. (1995). International Capital Market Pressures and Voluntary Annual Report Disclosures by U.S. and U.K. Multinationals, *Journal of International Financial Management and Accounting*, vol. 6, nr. 1, pp. 43-68
- Greenwood, J. (1999). The Third Industrial Revolution: Technology, Productivity and Income Inequality, *Economic review*, vol. 35, nr. 2, pp. 2-12
- Guthrie, J., Petty, R., Youngvanich, K. & Ricceri, F. (2004). Using content analysis as a research method to inquire into intellectual capital reporting, *Journal of Intellectual Capital*, vol. 5, nr. 2 pp. 282-293
- Husin, N. M., Hooper, K. & Olesen, K. (2012). Analysis of intellectual capital disclosure – an illustrative example, *Journal of Intellectual Capital*, vol. 13, nr. 2, pp. 196-220
- Jindal, S. & Kumar, M. (2012). The determinants of HC disclosures of Indian firms, *Journal Of Intellectual Capital*, vol. 13, nr. 2, pp. 221-247
- Justesen, L. & Mouritsen, I. (2009). The triple visual – translation between photograph, 3D visualizations and calculations, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, vol. 22, nr. 6, pp. 973-90
- Kamath, B. (2008). Intellectual capital disclosure in India: content analysis of “TecK” firms, *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, vol. 12, nr. 3, pp. 213 - 224
- Kim, O. & Verrecchia, R. (1994). Market Liquidity and Volume around Earnings Announcements, *Journal of Accounting and Economics*, vol. 17, pp. 41-68
- Lev, B. (2004). Sharpening the Intangibles Edge, *Harvard Business Review*, vol. 82, nr. 6, pp. 109-116
- Lev, B. & Zambon, S. (2003). Intangibles and intellectual capital: an introduction to a special issue, *European Accounting Review*, vol. 12, nr. 4, pp 579-603
- Liao, P. C., Chan, A. L-C. & Seng, J-L. (2013). Intellectual capital disclosure and accounting standards, *Industrial Management & Data Systems*, vol. 113 nr. 8, pp. 1189-1205
- McMahan, G. C. & Wright, P. M. (2011). Exploring human capital: putting human back into strategic human resource management, *Human Resource Management Journal*, vol. 21, nr. 2, pp. 93-104
- Mitchell, R. K., Agle, B. R. & Wood, D. J. (1997). Toward a Theory of Stakeholder Identification and Saliency: Defining the Principle of Who and What Really Counts, *Academy of Management Review*, vol. 22, nr. 4, pp. 853-886
- Oliveira, L., Rodrigues, L. L. & Craig, R. (2006). Firm-specific determinants of intangibles reporting: evidence from the Portuguese stock market, *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, vol. 10, nr. 1, pp.11 - 33
- Prince, J. B. & Dwivedi, N. (2013). A third dimension to understanding voluntary disclosures, *Journal of Business Strategy*, vol. 34, nr. 4, pp.48–54

- Roos, G. & Roos, J. (1997). Measuring your company's intellectual performance, *Long Range Planning*, vol. 30, nr. 3, pp. 413–426
- Schiliro, D. (2012). Knowledge-Based Economies and the Institutional Environment, *Theoretical & Practical Research in Economic Fields*. Summer 2012, vol. 3, nr. 1, pp. 42-50
- Seetharaman, A., Sooria, B. Z., Hadi Helmi. & Saravanan, A. S. (2002). Intellectual capital accounting and reporting in knowledge economy, *Journal of intellectual capital*, vol. 3, nr. 2, pp. 128-148
- Taliyang, S., Latif, R. & Mustafa, N. (2011). The determinants of intellectual capital disclosure among Malaysian listed companies, *International Journal Of Management & Marketing Research (IJMMR)*, vol. 4, nr. 3, pp. 25-33
- Vuontisjärvi, T. (2006). Corporate Social Reporting in the European Context and Human Resource Disclosures: An Analysis of Finnish Companies, *Journal Of Business Ethics*, vol. 69, nr. 4, pp. 331-354
- Watson, A., Shrivies, P. & Marston, C. (2002). Voluntary Disclosure of Accounting Ratios in the UK, *British Accounting Review*, nr. 34, pp. 289-313
- Watts, R. & Zimmerman, J. (1978). Towards a positive theory of the determination of accounting standards, *Accounting Review*, vol. 53, nr. 1, pp. 112- 133
- Whiting, R. H. & Miller, J. C. (2008). Voluntary disclosure of intellectual capital in New Zealand annual reports and the “hidden value”, *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, vol. 12, nr. 1, pp. 26 – 50
- Whiting, R. H. & Woodcock, J. (2011). Firm characteristics and intellectual capital disclosure by Australian companies, *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, vol. 15, nr. 2, pp. 102-126

Institutionalia

- Bokföringsnämnden organisationen, (n.d.). *Höjda gränsvärden och ändringar till följd av propositionen Enklare redovisning*. Tillgänglig online: <http://www.bfn.se/info-gransvarden.pdf> (Accessed 14-05-09)
- EU-kommissionens rekommendation (2003/361/EG). *Om definitionen av mikroföretag samt små och medelstora företag*. Tillgänglig online: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003H0361:SV:NOT> (Accessed 14-05-09)
- IAS 19 *Ersättning till anställda* i FAR Online (2013). Tillgänglig online: <http://www.faronline.se.ludwig.lub.lu.se/Dokument/I/IAS0019/?query=ias+19> (Accessed 14-05-09)
- IAS 38 *Immateriella tillgångar* i FAR Online (2013). Tillgänglig online: <http://www.faronline.se.ludwig.lub.lu.se/Dokument/I/IAS0038/?query=ias+38> (Accessed 14-05-14)

Rådet för finansiell rapportering (RFR) organisationen (2012). Kompletterande redovisningsregler för koncerner, Tillgänglig online: http://www.radetforfinansiellrapportering.se/UserFiles/Archive/52/6Rekommendationer/A/RFR_1_Uppdaterad_januari_2012.pdf (Accessed 14-05-09)

Nyhetsartiklar

Erfors, S. (1998-01-17). Världens skarpaste hjärna är svensk. Leif Edvinsson blev "brain of the year", *Expressen*. Tillgänglig online <http://web.retriever-info.com.ludwig.lub.lu.se/services/archive/displayDocument?documentId=050910199801171584907&serviceId=2> (Accessed 2014-05-09)

Uppslagsverk

Nationalencyklopedin (n.d). Intressentmodell, Tillgänglig online: <http://www.ne.se/intressentmodell>, Accessed 13 february 2014

Nationalencyklopedin (n.d.). Tjänst, tillgänglig online: www.ne.se/lang/tjanst, Accessed 25 April 2014

Årsredovisningar

AB Fagerhult, Årsredovisning, 2003, Hämtad från: <http://www.fagerhultgroup.com/sv/finansiella-rapporter> (2014-01-22)

AB Fagerhult, Årsredovisning, 2006, Hämtad från: <http://www.fagerhultgroup.com/sv/finansiella-rapporter> (2014-01-22)

AB Fagerhult, Årsredovisning, 2009, Hämtad från: <http://www.fagerhultgroup.com/sv/finansiella-rapporter> (2014-01-22)

AB Fagerhult, Årsredovisning, 2012, Hämtad från: <http://www.fagerhultgroup.com/sv/finansiella-rapporter> (2014-01-22)

AcandoFrontec AB, Årsredovisning 2003, Skickad via mail från Lotta Trulsson, Acando, 2014-02-19

Acando AB, Årsredovisning 2006, Hämtad från; <http://www.acando.se/Investor-Relations/Finansiella-rapporter/Finansiella-rapporter-2006/> (2014-01-22)

Acando AB, Årsredovisning, 2009, Hämtad från: <http://www.acando.se/Investor-Relations/Finansiella-rapporter/Finansiella-rapporter-2009/> (2014-01-22)

Acando AB, Årsredovisning, 2012, Hämtad från: <http://www.acando.se/Investor-Relations/Finansiella-rapporter/Finansiella-rapporter-2012/> (2014-01-22)

Addtech AB, Årsredovisning, 2003, Hämtad från: <http://www.addtech.se/arsredovisningar> (2014-01-23)

Addtech AB, Årsredovisning, 2006, Hämtad från:
<http://www.addtech.se/arsredovisningar> (2014-01-23)

Addtech AB, Årsredovisning, 2009, Hämtad från:
<http://www.addtech.se/arsredovisningar> (2014-01-23)

Addtech AB, Årsredovisning, 2012, Hämtad från:
<http://www.addtech.se/arsredovisningar> (2014-01-23)

B&B Tools AB, Årsredovisning, 2003, Hämtad från:
http://www.bb.se/web/Arkiv_2003_1.aspx (2014-01-23)

B&B Tools AB, Årsredovisning, 2006, Hämtad från:
http://www.bb.se/web/Arkiv_2006_1.aspx (2014-01-23)

B&B Tools AB, Årsredovisning, 2009, Hämtad från:
http://www.bb.se/web/Arkiv_2009_1.aspx (2014-01-23)

B&B Tools AB, Årsredovisning, 2012, Hämtad från:
http://www.bb.se/web/Arkiv_2012_1.aspx (2014-01-23)

BTS Group AB, Årsredovisning 2003, Hämtad från: <http://ir.bts.com/annuals.cfm>
(2014-01-22)

BTS Group AB, Årsredovisning, 2006, Hämtad från: <http://ir.bts.com/annuals.cfm>
(2014-01-22)

BTS Group AB, Årsredovisning, 2009, Hämtad från: <http://ir.bts.com/annuals.cfm>
(2014-01-22)

BTS Group AB, Årsredovisning, 2012, Hämtad från: <http://ir.bts.com/annuals.cfm>
(2014-01-22)

Concordia Maritime AB, 2003, Hämtad från:
<http://www.concordiamaritime.com/sv/Investor-Zone/Arsredovisningar/> (2014-01-23)

Concordia Maritime AB, 2006, Hämtad från:
<http://www.concordiamaritime.com/sv/Investor-Zone/Arsredovisningar/> (2014-01-23)

Concordia Maritime AB, 2009, Hämtad från:
<http://www.concordiamaritime.com/sv/Investor-Zone/Arsredovisningar/> (2014-01-23)

Concordia Maritime AB, 2012, Hämtad från:
<http://www.concordiamaritime.com/sv/Investor-Zone/Arsredovisningar/> (2014-01-23)

Connecta Group AB, Årsredovisning, 2003, Hämtad från:
<http://www.connectagroup.com/sv/Finansiellt/Finansiella-rapporter/> (2014-01-23)

Connecta Group AB, Årsredovisning, 2006, Hämtad från:
<http://www.connectagroup.com/sv/Finansiellt/Finansiella-rapporter/> (2014-01-23)

Connecta Group AB, Årsredovisning, 2009, Hämtad från:
<http://www.connectagroup.com/sv/Finansiellt/Finansiella-rapporter/> (2014-01-23)

Connecta Group AB, Årsredovisning, 2012, Hämtad från:
<http://www.connectagroup.com/sv/Finansiellt/Finansiella-rapporter/> (2014-01-23)

G & L Beijer AB, Årsredovisning, 2003, Hämtad från:
<http://www.beijers.com/ekonomiskhistorik.aspx> (2014-01-23)

G & L Beijer AB, Årsredovisning, 2006, Hämtad från:
<http://www.beijers.com/ekonomiskhistorik.aspx> (2014-01-23)

G & L Beijer AB, Årsredovisning, 2009, Hämtad från:
<http://www.beijers.com/ekonomiskhistorik.aspx> (2014-01-23)

G & L Beijer AB, Årsredovisning, 2012, Hämtad från:
<http://www.beijers.com/ekonomiskhistorik.aspx> (2014-01-23)

Lindab Sverige AB, Årsredovisning, 2003, Skickad via mail från Anna-Lena Karlsson, Lindab, 2014-02-19

Lindab Sverige AB, Årsredovisning, 2003, Skickad via mail från Anna-Lena Karlsson, Lindab, 2014-02-19

Lindab Sverige AB, Årsredovisning, 2003, Hämtad från:
<http://www.lindabgroup.com/english/ir/reports/Pages/default.aspx> (2014-01-23)

Lindab Sverige AB, Årsredovisning, 2003, Hämtad från:
<http://www.lindabgroup.com/english/ir/reports/Pages/default.aspx> (2014-01-23)

Nolato AB, Årsredovisning, 2003, Hämtad från:
<http://www.nolato.com/page/21/html/finansiella-rapporter.html> (2014-01-23)

Nolato AB, Årsredovisning, 2006, Hämtad från:
<http://www.nolato.com/page/21/html/finansiella-rapporter.html> (2014-01-23)

Nolato AB, Årsredovisning, 2009, Hämtad från:
<http://www.nolato.com/page/21/html/finansiella-rapporter.html> (2014-01-23)

Nolato AB, Årsredovisning, 2012, Hämtad från:
<http://www.nolato.com/page/21/html/finansiella-rapporter.html> (2014-01-23)

Profilgruppen AB, Årsredovisning, 2003, Skickad via mail från Ann Nilsson, Profilgruppen, 2014-03-10.

Profilgruppen AB, Årsredovisning, 2006, Hämtad från:
<http://www.bolagsfakta.se/borsbolag/visa/id/12110/profilgruppen-ab/> (2014-01-30)

Profilgruppen AB, Årsredovisning, 2009, Hämtad från:
<http://www.bolagsfakta.se/borsbolag/visa/id/12110/profilgruppen-ab/> (2014-01-30)

ProfilGruppen AB, Årsredovisning, 2012, Hämtad från:
<http://www.profilgruppen.se/koncern/investerare/ekonomiska-rapporter/> (2014-01-22)

Readsoft AB, Årsredovisning, 2003, Skickad via brev från Thomas Waldmann,
Readsoft, 2014-02-24

Readsoft AB, Årsredovisning 2006, Skickad via brev från Thomas Waldmann,
Readsoft, 2014-02-24

Readsoft AB, Årsredovisning, 2009, Hämtad från:
<http://se.readsoft.com/investerare/finansiell-info/finansiella-rapporter-och-ir-presentationer> (2014-01-23)

Readsoft AB, Årsredovisning, 2012, Hämtad från:
<http://se.readsoft.com/investerare/finansiell-info/finansiella-rapporter-och-ir-presentationer> (2014-01-23)

Rejlerkoncernen AB, Årsredovisning, 2003, Hämtad från:
<http://www.rejlers.com/se/Investerar/Arsredovisningar/> (2014-01-23)

Rejlerkoncernen AB, Årsredovisning, 2006, Hämtad från:
<http://www.rejlers.com/se/Investerar/Arsredovisningar/> (2014-01-23)

Rejlerkoncernen AB, Årsredovisning, 2009, Hämtad från:
<http://www.rejlers.com/se/Investerar/Arsredovisningar/> (2014-01-23)

Rejlerkoncernen AB, Årsredovisning, 2012, Hämtad från:
<http://www.rejlers.com/se/Investerar/Arsredovisningar/> (2014-01-23)

Rottneros AB, Årsredovisning, 2003, Hämtad från:
<http://www.rottneros.com/sv/investerare/arsredovisningar> (2014-01-23)

Rottneros AB, Årsredovisning, 2006, Hämtad från:
<http://www.rottneros.com/sv/investerare/arsredovisningar> (2014-01-23)

Rottneros AB, Årsredovisning, 2009, Hämtad från:
<http://www.rottneros.com/sv/investerare/arsredovisningar> (2014-01-23)

Rottneros AB, Årsredovisning, 2012, Hämtad från:
<http://www.rottneros.com/sv/investerare/arsredovisningar> (2014-01-23)

Rörvik Timber AB, Årsredovisning, 2003, Hämtad från:
<http://www.rtimber.se/sv/finansiell-information/finansiella-rapporter2/aldre-rapporter/>
(2014-01-23)

Rörvik Timber AB, årsredovisning, 2006, Hämtad från:
<http://www.rtimber.se/sv/finansiell-information/finansiella-rapporter2/arsredovisning/>
(2014-01-23)

Rörvik Timber AB, årsredovisning, 2009, Hämtad från:
<http://www.rtimber.se/sv/finansiell-information/finansiella-rapporter2/arsredovisning/>
(2014-01-23)

Rörvik Timber AB, årsredovisning, 2012, Hämtad från:
<http://www.rtimber.se/sv/finansiell-information/finansiella-rapporter2/arsredovisning/>
(2014-01-23)

Semcon AB, Årsredovisning, 2003, Hämtad från:
<http://www.semcon.com/sv/Finansiellt/Rapporter/Arsredovisning/> (2014-01-23)

Semcon AB, Årsredovisning, 2006, Hämtad från:
<http://www.semcon.com/sv/Finansiellt/Rapporter/Arsredovisning/> (2014-01-23)

Semcon AB, Årsredovisning, 2009, Hämtad från:
<http://www.semcon.com/sv/Finansiellt/Rapporter/Arsredovisning/> (2014-01-23)

Semcon AB, Årsredovisning, 2012, Hämtad från:
<http://www.semcon.com/sv/Finansiellt/Rapporter/Arsredovisning/> (2014-01-23)

Softronic AB, Årsredovisning, 2003, Skickad via brev från Camilla Andersson,
Softronic, 2014-02-21

Softronic AB, Årsredovisning, 2006, Hämtad från:
<http://www.softronic.se/sv/Investor-relations/Rapporter/> (2014-01-23)

Softronic AB, Årsredovisning, 2009, Hämtad från:
<http://www.softronic.se/sv/Investor-relations/Rapporter/> (2014-01-23)

Softronic AB, Årsredovisning, 2012, Hämtad från:
<http://www.softronic.se/sv/Investor-relations/Rapporter/> (2014-01-23)

Sweco Group AB, Årsredovisning, 2003, Hämtad från:
<http://www.swecogroup.com/sv/Sweco-Group/IR/Rapporter/> (2014-01-23)

Sweco Group AB, Årsredovisning, 2006, Hämtad från:
<http://www.swecogroup.com/sv/Sweco-Group/IR/Rapporter/> (2014-01-23)

Sweco Group AB, Årsredovisning, 2009, Hämtad från:
<http://www.swecogroup.com/sv/Sweco-Group/IR/Rapporter/> (2014-01-23)

Sweco Group AB, Årsredovisning, 2012, Hämtad från:
<http://www.swecogroup.com/sv/Sweco-Group/IR/Rapporter/> (2014-01-23)

ÅF AB, Årsredovisning, 2003, Hämtad från:
<http://www.afconsult.com/sv/IR/Rapportarkiv/> (2014-01-23)

ÅF AB, Årsredovisning, 2006, Hämtad från:
<http://www.afconsult.com/sv/IR/Rapportarkiv/> (2014-01-23)

ÅF AB, Årsredovisning, 2009, Hämtad från:
<http://www.afconsult.com/sv/IR/Rapportarkiv/> (2014-01-23)

ÅF AB, Årsredovisning, 2012, Hämtad från:
<http://www.afconsult.com/sv/IR/Rapportarkiv/> (2014-01-23)

Bilaga 1. – Företagen

Kunskapsföretag	Omsättning	Balansomslutning	Antal anställda	Skulder/EK	Andel 10 största ägare
Acando	1547	1056,5	1065	0,43	69,70%
BTS Group	770,5	518,5	365	0,59	84,40%
Connecta	816,2	318,2	790	1,23	65,43%
Readsoft	781,7	809,8	564	1,24	65,10%
Rejlers	1328,5	702	1429	1,10	81,60%
Semcon	2570,9	1243,3	2891	1,15	64,30%
Softronic	516,7	319,5	447	0,45	80,70%
Sweco	7503,5	4689,5	7336	1,74	79,80%
ÅF	5796,4	7515,9	4808	1,20	68,80%

Varuproducerande företag	Omsättning	Balansomslutning	Antal anställda	Skulder/EK	Andel 10 största ägare
B&B Tools	7666	5227	2827	1,48	62,20%
Beijer Alma	2779,7	2394,7	1831	0,57	67,11%
Concordia	543,4	3480,7	427	1,11	85,10%
Fagerhult	3085,1	2623	2192	1,83	82,40%
Lindab international	6656	6614	4509	1,44	58,10%
Nolato	3874	2634	8421	1,19	80,19%
Profilgruppen	786	448,7	355	1,46	56,10%
Rottneros	1437	1294	298	0,30	67,20%
Rörvik Timber	1488,2	1228,1	341	5,06	77,26%

Bilaga 2. – Checklista

Parameter/Checklista	Kodning
A. Personal - sammanställning	
Åldersstruktur	Personalen beskriven efter vilken åldersgrupp de tillhör och kommentarer om hur många som tillhör en specifik åldersgrupp
Branscherfarenhet	Uppdelning efter antal år personalen har arbetat på företaget eller i branschen. Även kommentarer om andel personal med en viss erfarenhet mätt i tid
Utbildningsnivå	Uppdelning av personalen efter utbildningsnivå och kommentarer om andelen personal med en viss utbildningsnivå
B. Personalhälsa och trivsel	
Personalomsättning	Nyanställda/upsagda. Omsättning i faktiska tal, Ej nyanställda vid uppköp av annan verksamhet
Kommentar om personalomsättning	Omnämning att det har skett en ökning eller minskning av antalet anställda. Bakomliggande orsaker till personalomsättning.
Anställdas hälsa och säkerhet	Kommentarer om hälsoförebyggande åtgärder och säkerhetsåtgärder
Intervju av anställda	Antal, exkluderande VD:s brev, där en namngiven person är intervjuad
Arbetsmiljö	Kommentarer om arbetsmiljön och arbetsmiljöåtgärder samt trivsel och trivselfrämjande åtgärder
Medarbetarundersökning	Kommentarer om medarbetarundersökningar och resultat.
C. Utbildning och fortbildning	
Information rörande utvecklingsprogram/utbildningspolicy	Information och policy om vidareutbildning och internutbildning
Utbildningskostnader	Utbildningskostnader/Anställd
Personalkostnad/Anställd	
D. Rekrytering, karriär och kompensation	
Rekryteringspolicy	Hur anställningsprocessen ser ut, under vilka villkor och var man anställer ny personal
Möjlighet till rotation	Möjligheter till att byta avdelning, land eller projekt
Karriärmöjligheter	Möjligheter till avancemang inom företaget
Ersättningssystem	Policy angående löner. Kommentarer om ersättning i form av lön
Incitamentprogram för anställda	Kommentarer och information om finansiella incitamentsprogram för anställda exkluderande bonussystem för enbart nyckelpersoner i företaget.
Policy om naturaförmåner	Kommentarer och siffror vad gäller icke-finansiell ersättning
E. Intäkter och personal	
Beroende av viktig personal	Kommentarer om nyckelpersonal och företagets beroende av vissa nyckelpersoner
Intäkter/anställd	Inkluderar omsättning per anställd
Kommentar om intäkt per anställd	Kommentarer om intäkter per anställd
Förädlingsvärde/Anställd	
Resultat/anställd	
Redovisad kompetens/Specialistkompetens	
Allmänt om kompetens	Kommentarer om individers allmänna kompetens
Definierad kompetens	Kommentarer om specialistkompetens. Det måste vara definierat vilken slags kompetens individen besitter.

Bilaga 3. – Kompletterande tabeller för empiri

Tabell 4.2

Totalt antal upplysningar årsvis	Kunskapsföretag						
	År	2003	2006	2009	2012	TOTALT	MEDEL
	Summa	524	588	582	558	2252	563
	Radprocent	71%	73%	70%	71%	71%	71%
	Varuproducerande företag						
	År	2003	2006	2009	2012	TOTALT	MEDEL
	Summa	211	220	245	232	908	227
	Radprocent	29%	27%	30%	29%	29%	29%
	Totalt						
	År	2003	2006	2009	2012	TOTALT	MEDEL
	Summa	735	808	827	790	3160	790
	Radprocent	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabell 4.3

Genomsnittligt antal upplysningar per parameter för varje företag

Bolag	Genomsnitt
ÅF	4,45
Semcon	4,21
Connecta	2,75
Rejlers	2,02
Sweco	2,01
Readsoft	2,00
Acando	1,81
Softronic	1,81
Profilgruppen	1,70
BTS Group	1,46
Rottneros	1,22
Nolato	1,14
Concordia Maritime	1,13
B&B Tools	0,99
Beijer Alma	0,97
Lindab International	0,82
Fagerhult	0,69
Rörvik Timber	0,47

Tabell 4.4.1

År 2012	Kunskapsföretag		Varuproducerande företag		Totalt	
	Antal	Rad %	Antal	Rad %	Antal	Rad %
Text	322	57,7%	179	77,2%	501	63,4%
Figur	78	14,0%	6	2,6%	84	10,6%
Tabell	135	24,2%	38	16,4%	173	21,9%
Bild	23	4,1%	8	3,4%	31	3,9%
Modell	0	0,0%	1	0,4%	1	0,1%
Total	558	100%	232	100%	790	100%

Tabell 4.4.2

	Bolagstyp							
	Kunskapsföretag				Varuproducerande företag			
	År				År			
	2003	2006	2009	2012	2003	2006	2009	2012
	Summa	Summa	Summa	Summa	Summa	Summa	Summa	Summa
Total	524 (100%)	588 (100%)	582 (100%)	558 (100%)	211 (100%)	220 (100%)	245 (100%)	232 (100%)
Text	276 (53%)	319 (54%)	341 (59%)	322 (58%)	153 (73%)	140 (64%)	188 (77%)	179 (77%)
Figur	36 (7%)	38 (6%)	23 (4%)	78 (14%)	36 (17%)	30 (14%)	11 (4%)	6 (3%)
Tabell	194 (37%)	214 (36%)	180 (31%)	135 (24%)	16 (8%)	47 (21%)	38 (16%)	38 (16%)
Bild	18 (3%)	8 (1%)	32 (5%)	23 (4%)	5 (2%)	2 (1%)	2 (1%)	8 (3%)
Modell	0 (0%)	9 (2%)	6 (1%)	0 (0%)	1 (0%)	1 (0%)	6 (2%)	1 (0%)

Tabell 4.5.1

År 2012	Kunskapsbolag		Varuproducerande bolag	
	Antal	Andel	Antal	Andel
Personal - sammanställning	63	11%	20	9%
Personalhälsa och trivsel	164	29%	104	45%
Utbildning och fortbildning	88	16%	30	13%
Rekrytering, karriär och kompensation	87	16%	23	10%
Intäkter och personal	110	20%	33	14%
Redovisad kompetens/Specialistkompetens	46	8%	22	9%
Totalt	558	100%	232	100%

Tabell 4.6

Förekomstfrekvens	Kunskapsföretag		Varuproducerande företag		Skillnad
	Summa	Procent	Summa	Procent	
Information rörande utvecklingsprogram/policy	36	100%	34	94%	2
Odefinierat (allmänt) om kompetens	36	100%	29	81%	7
Rekryteringspolicy	34	94%	26	72%	8
Åldersstruktur	31	86%	21	58%	10
Kommentarer om personalomsättning	30	83%	30	83%	0
Branschfarenhet	30	83%	15	42%	15
Intäkter/anställd	30	83%	12	33%	18
Arbetsmiljö	29	81%	29	81%	0
Personalomsättning, nyanställda/upsagda	28	78%	30	83%	2
Definierad kompetens (specialistområde)	28	78%	12	33%	16
Incitamentprogram för anställda	25	69%	9	25%	16
Ersättningsystem	24	67%	5	14%	19
Utbildningsnivå	22	61%	2	6%	20
Beroende på nyckelpersoner	21	58%	9	25%	12
Karriärmöjligheter	20	56%	8	22%	12
Medarbetarundersökning	20	56%	6	17%	14
Anställdas hälsa och säkerhet	18	50%	27	75%	9
Intervju av anställda, (antal)	15	42%	7	19%	8
Förädlingsvärde/anställd	15	42%	1	3%	14
Policy om naturaförmåner	12	33%	7	19%	5
Resultat per anställd	11	31%	7	19%	4
Möjligheter till rotation	10	28%	5	14%	5
Personalkostnad/anställd	7	19%	0	0%	7
Utbildningskostnader, utbildningskostnader/anställd	3	8%	4	11%	1
Kommentarer om intäkt per anställd	3	8%	0	0%	3