



Handelshögskolan  
VID GÖTEBORGS UNIVERSITET

Företagsekonomiska institutionen

# Bankbonusar ur ett intressentperspektiv

**Magisteruppsats**  
Externredovising  
Vårterminen 2010

*Handledare:* Kristina Jonäll

*Författare:* Tariq Suraiya  
Christian Lofstrand

## Förord

Uppsatsens ämne är tidsenlig och mycket aktuellt, detta har gjort arbetet mycket spännande och intressant.

Vi vill tacka uppsatsens respondenter som har hjälpt oss med våra empiriska studier. Respondenterna har visat ett stort intresse för vår uppsats och har svarat på vår enkätintervju.

Vår handledare Kristina Jonäll har fungerat som ett bollplank under uppsatsens gång. Kristina har hjälpt oss med frågor stora som små. Tack för all hjälp.

Sist vill vi tacka medlemmarna i vår seminariegrupp, som under dessa tio veckor hjälpt oss att utveckla vår uppsats. Ni har kommit med många konstruktiva förslag som tagit uppsatsen framåt.

*Ekonomiska biblioteket, Handelshögskolan vid Göteborgs Universitetet 2010-05--28*

*Tariq & Christian*

## Sammanfattning

**Examensarbete i företagsekonomi, Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet, Externredovisning, Magisteruppsats, VT 2010**

**Författare:** Tariq Suraiya och Christian Lövstrand

**Handledare:** Kristina Jonäll

**Titel:** Bankbonusar ur ett intressentperspektiv

**Bakgrund:** Nya rekommendationer har kommit som en reaktion av oförsiktigt och oansvarigt risktagande av de finansiella institutionerna. Regleringarna skapades för att motverka de omotiverade bonusregn som har fallit till hand för de svenska bankdirektörerna. I och med detta berörs legitimiteten hos bankerna, där bankernas storägare utgör grunden för legitimitet i samhället. För att de rörliga ersättningarna ska vara legitima krävs upplysningar ifrån bankernas sida. Nuvarande regelverk saknar vägledning för denna riskhantering, vilket gjort att finansinspektionen framställt nya rekommendationer FFFS 2009:6 med syfte att öka legitimiteten.

**Syfte:** Studien ämnar undersöka legitimiteten kring utdelningar av rörligersättning. Detta kommer att besvaras ur ett intressentperspektiv som leder studien vidare på att avspegla upplysningskraven kring ersättningsprogram.

**Avgränsningar:** Eftersom finansinspektionen regleringar berör kreditinstitut, fondbolag och värdepappersbolag känns det naturligt att avgränsa studien till de fyra största bankerna på den svenska finansiella marknaden.

**Metod:** Studien är begränsad till tre kategorier som ämnas för att undersöka uppsatsens frågeställningar. För att på bästa möjliga sätt ge svar på studiens två övergripande frågeställningar kommer forskningen att utgöras av två olika metoder. Metoddelen är uppdelad i två olika block med antaganden för redogörelsen. Ur dessa block kommer betyg kring upplysningen sättas med hänsyn till tre bedömningskriterier beroende på utförlighet kring bankernas redovisning.

**Resultat och slutsatser:** Bankerna följer den reglering som finns och mer där till genom friviliga upplysningar. Ersättningar tycks vara legitima ur ett intressentperspektiv samtidigt som det finns ett förtroende för FFFS 2009:6 nya regleringar om att öka upplysningskraven.

**Förslag till fortsatt forskning:** Utifrån våra resultat skulle det vara intressant att studera hur bankernas friviliga upplysningar har utvecklats med åren för att åtgöra legitimitet samt studera utfallet på hur effekterna blev av regleringen.

<b>1 Inledning</b> .....	<b>6</b>
1.1 Problemdiskussion.....	6
1.2 Syfte .....	7
1.3 Frågeställningar .....	7
1.4 Avgränsningar .....	7
1.5 Uppsatsens fortsatta disposition .....	8
<b>2 Referensram</b> .....	<b>9</b>
2.1 Intressentteori .....	9
2.2 Legitimitetsteori .....	12
2.2.1 Legitimitet och Media.....	13
2.3 Informationsasymmetri.....	13
2.3.1 Moral Hazard.....	14
2.4 Principal- Agentteorin .....	14
2.4.1 Agent problem .....	15
2.4.2 Åtgärder för principal- agentteorin.....	16
2.5 Belöningsystem & rörliga ersättningar .....	16
2.5.1 Företagsledares lön.....	17
2.6 Finansiell reglering .....	18
2.6.1 FFFS 2009:6.....	18
2.6.2 Årsredovisning i kreditinstitut och värdepappersbolag.....	21
2.6.3 International Financial Reporting Standards .....	21
2.6.4 Rådet för Finansiell Rapportering .....	21
<b>3 Metod</b> .....	<b>23</b>
3.1 Metodval.....	23
3.2 Informationsinsamling.....	23
3.3 Urval .....	23
3.4 Källkritik.....	24
3.5 Undersökning kring upplysningar .....	24
3.5.1 Löner & Ersättningar .....	25
3.5.2 Avgångsvederlag .....	27
3.5.3 Pensioner och övriga ersättningar .....	28
3.6 Undersökning kring legitimitet.....	29
4.1 Swedbank.....	30
4.1.1 Löner & Ersättningar .....	30
4.1.2 Avgångsvederlag .....	31
4.1.3 Pensioner och övriga förmåner.....	31
4.2 SEB.....	32
4.2.1 Löner & Ersättningar .....	32
4.2.2 Avgångsvederlag .....	32
4.2.3 Pensioner och övriga förmåner.....	33
4.3 Handelsbanken .....	34
4.3.1 Löner & Ersättningar .....	34
4.3.2 Avgångsvederlag .....	34
4.3.3 Pensioner och övriga förmåner.....	35
4.4 Nordea.....	36
4.4.1 Löner & Ersättningar .....	36
4.4.2 Avgångsvederlag .....	36
4.4.3 Pensioner & övriga förmåner.....	37

<b>5 Den faktiska uppfattningen .....</b>	<b>38</b>
5.1 Löner & Ersättningar .....	38
5.2 Avgångsvederlag .....	39
5.3 Pensioner och övriga förmåner.....	40
5.4 Övrigt.....	41
<b>6 Analys.....</b>	<b>42</b>
6.1 Löner & Ersättningar .....	42
6.2 Avgångsvederlag .....	43
6.3 Pensioner och övriga förmåner.....	44
<b>7 Slutsats.....</b>	<b>45</b>
7.1 Frågeställning 1 .....	45
7.2 Frågeställning 2 .....	46
<b>Referensförteckning.....</b>	<b>47</b>
<b>Bilaga 1 Intressenter .....</b>	<b>50</b>
<b>Bilaga 2 Underlag för Enkät .....</b>	<b>52</b>

# 1 Inledning

---

*Inledningsvis beskrivs problemdiskussion över det område som skall studeras. Utifrån problemdiskussionen kommer syfte, avgränsning och frågeställning presenteras.*

---

## 1.1 Problemdiskussion

11 december 2009 beslutade finansinspektionen nya föreskrifter och allmänna råd om ersättningspolicys hos kreditinstitut, fondbolag och värdepappersbolag (FFFS 2009:6). Finansinspektionens reglering bygger på EU-kommissionens rekommendation K(2009) 3159 om ersättningspolicy inom finanstjänstesektorn. Regleringen säger att ersättningssystemet ska vara lika med god riskhantering och inte uppmuntra till kortsiktiga vinster och överdriver risktagande (Finansinspektionen, 2009). Nuvarande regelverk saknar vägledning för denna riskhantering. I Finansinspektionens allmänna råd (FFFS 2000:10) anges bl.a. att: *"Det är styrelsens ansvar att se till att institutets riskhantering organiseras med väl definierade ansvars- och arbetsområden på ett sådant sätt att intressekonflikter undviks eller minimeras, med särskild uppmärksamhet på kontrollfunktionernas oberoende ställning samt belöningsystemens utformning."*

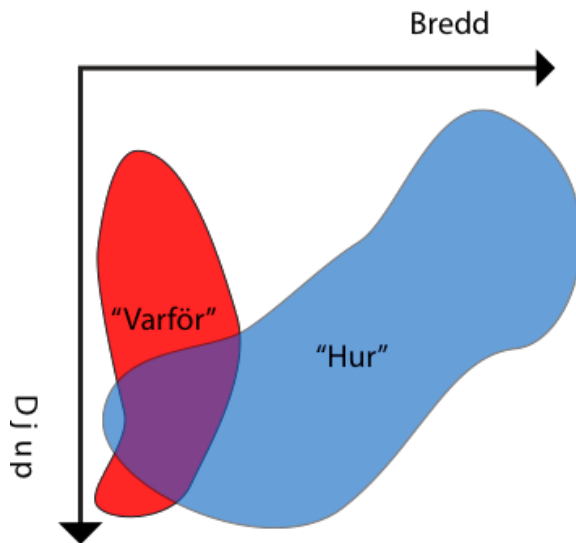
Enligt regeringen skall den nya rekommendationen motverka olämpliga ersättningssystem och minska risktagandet. Finansinspektionens reglering kommer som en reaktion taget ifrån det svenska debattklimatet om omotiverade bonusregn över svenska bankdirektörer och kopplingen mellan risktagande och rörliga ersättningar.

Inför G20-mötet i Pittsburgh 24-25 september 2009 fick Financial Stability Board (FSB) i uppdrag att granska möjligheterna för ett globalt ersättningssystem. Ledarna på mötet ansåg att en reform av ersättningssystemen är viktigt för att öka den finansiella stabiliteten. Riktlinjerna i FSB-rapporten tyder på en önskad global praxis.

Bankernas ersättningar skapar ett legitimitetsproblem. Enligt Lindblom (1994) ska företagets värderingar ha en kongruens med samhällets värderingar. Att behålla en hög grad av legitimitet är en viktig faktor för överlevnad (Dowling & Pfeffer, 1975, Wallander 2009). De svenska storbankerna ägs idag till stor del av försäkringsbolag och pensionsfonder, indirekt så utgör det svenska samhället intressenter hos de stora bankerna. På grund av svenskarnas indirekta koppling till storbankerna blir legitimitetsproblemet extra viktig. Bankernas storägare bör utgöra grunden för vad som är legitimt i samhället. För att de rörliga ersättningarna ska vara legitima krävs upplysningar ifrån bankernas sida. Det råder alltid en informations asymmetri mellan agenten (banken) och principalen (ägarna). IFRS ställer krav på väsentliga upplysningar i bankernas finansiella rapporter, Finansinspektionen har också krav på upplysningar. Vid hög grad av upplysning sjunker informationsasymmetrin mellan agent och principal, legitimitet och förståelse uppstår. Är upplysningarna i bankernas finansiella rapporter tillräckliga för att råda bot på informationsasymmetri och tillräcklig för att legitimera sina ersättningssystem? Enligt Finansinspektionens reglering ska styrelsen ansvara för att ersättningssystemet tydliggörs i de finansiella rapporterna samt avgöra vilka delar som behöver offentliggöras.

## 1.2 Syfte

Syftet med uppsatsen är att undersöka hur legitima banksektorns utdelningar av rörliga ersättningar är utifrån ett intressentperspektiv. Eftersom uppsatsen tar avstamp ur ett intressentperspektiv ämnar också uppsatsen att redogöra de krav på upplysningar som ställs på företagen kring ersättningsprogram. Genom empiriska studier skall företagens faktiska upplysningar jämföras med befintliga regelverk och föreskrifter. Vid årsskiftet 2009-2010 träder finansinspektionens reglering 2009:6 om ersättningspolicys i kraft, uppsatsen avser undersöka om den nya regleringen ger upphov till ökad legitimitet. Uppsatsens syfte har således en bredd och ett djup. Syftets bredd svara på frågan *hur* och syftets djup besvarar frågor som *varför* och *hur*.



Figur 1:1 Uppsatsens syfte

## 1.3 Frågeställningar

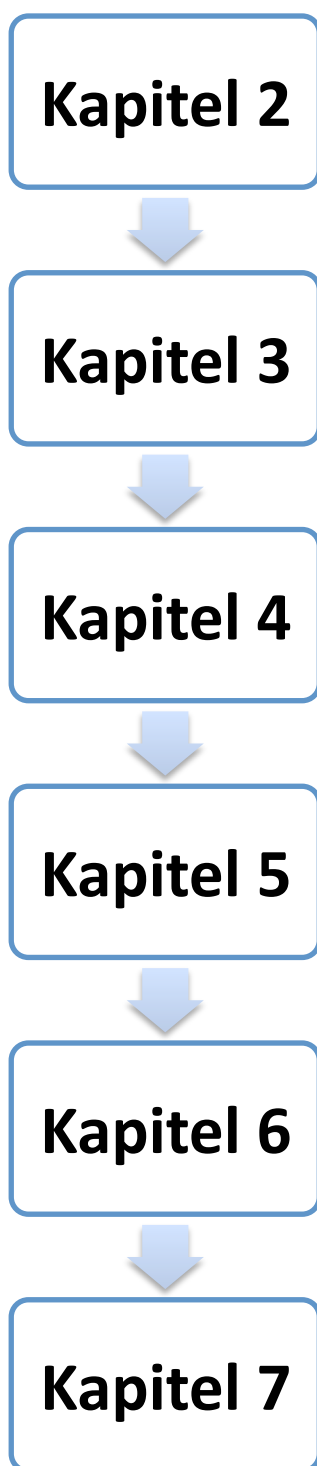
Ur uppsatsens syfte kan två övergripande frågeställningar skönjas samt en följdfråga:

- **Hur ser kraven på upplysningar kring ersättningar ut och väl följer bankerna dessa?**
- **Är ersättningarna hos bankerna legitima ur ett intressentperspektiv?**
  - **Ökar finansinspektionens föreskrift 2009:6 legitimiteten?**

## 1.4 Avgränsningar

Finansinspektionens föreskrift 2009:6 utgör en central roll i uppsatsens syfte och frågeställning, eftersom föreskriften berör kreditinstitut, fondbolag och värdepappersbolag känns en avgränsning vid banker naturligt. Uppsatsen väljer bort små- och nischbanker då deras marknadsstorlekt och ställning är tämligen ointressant utifrån uppsatsens syfte. Mindre intressenter som aktiesparande privatpersoner väljs också bort tillförmån för bankernas storägare

## 1.5 Uppsatsens fortsatta disposition



Kapitel 2 utgörs av uppsatsens referensram, här sätts uppsatsen i rätt kontext och läsare får möjlighet att öka sin förståelse kring forskningsområdet inför de senare kapitlen.

I kapitel 3 redovisas och motiveras de metodval som gjort. Uppsatsens metod är uppdelad på de två frågeställningar som uppsatsen bygger på

Kapitel 4 är uppsatsens första empiriska del, här redovisas den undersökning som gjorts kring bankernas upplysningar

Kapitel 5 är uppsatsens andra empiriska del, här redovisas resultatet av en enkätundersökning som gjort, hur intressenterna uppfattar bankernas upplysningar

Här analyseras den empiriska informationen, en tydlig koppling till uppsatsens referensram gjort även.

I kapitel 7 dras slutsatserna ifrån analysen. Slutsatserna skall svara på de två frågeställningarna som utformats i uppsatsens första kapitel



## 2 Referensram

---

*Kapitlet utgör uppsatsens referensram, här redovisas för uppsatsen aktuella och relevanta teorier. Referensramen kan ses som en möjlighet för läsaren att försättas i rätt kontext innan uppsatsen fortsätter med metod, empiri, analys och slutsats. Referensramen kan även ses som en redogörelse för den tidigare forskningen i ämnet.*

---

### 2.1 Intressentteori

Synpunkten på att företag är egocentriska och endast vill tillfredställa ägarna har med tiden minskat, numera ses företagen som mer relationsorienterade till omgivningen. Intressentteorin handlar om betydelsen för företag att sträva mot en god relation och bredare ansvar gentemot omgivningen. Företag i allmänhet strävar efter att upprätta en balans mellan ekonomiska och sociala mål för att överleva och gå med lönsamhet på marknaden (Andriof et al, 2002).

Freeman (1983) definierar en intressent som *"en grupp eller en individ som har inflytande över verksamheten eller influeras av verksamheten på något sätt genom organisationens mål eller resultat"*. Den rymliga definitionen av en intressent kan i princip vara ifrån ett samhälle till viken individ som helst. Denna teori har varit omtyckt bland forskare för att beskriva företagets omgivning (Mitchell et al, 1997). Företagets legitimitet skapas av den accepterade relationen mellan företaget och dess intressenter. Av den anledningen är det viktigt för företaget att skapa goda relationer till dess intressenter. Intressenterna inverkan kan skilja sig åt beroende på vilken påverkan intressenterna har på företag. Större inflytande över företaget skapar större förutsättningar att företaget kommer att följa deras riktlinjer. Detta innefattar inte att företaget har vissa skyldigheter mot större intressenter utan tvärtom skyldigheter mot alla intressenter. Vissa intressenter har en såpass stor inverkan på företaget att det mer eller mindre kontrollera företagets resurser som är nödvändiga för företagets verksamhet. Exempel på grupper som har större inflytande på företag är banker, investerare och ägare (Hill & Jones. 1992).

Intressenterna kan välja att avsluta samarbetet med företaget om inte företaget uppfyller intressenternas krav utifrån företagets etik, moral, normer, strategier och mål. Därför är det ytterst viktigt att företag skapar acceptans bland sina intressenter (Mitchell et al, 1997). Relationen mellan företaget och intressenterna skapar informationsasymmetri, vilket gör att företaget får påtryckningar av intressenterna att upplysa om relevant information (Andriof et al, 2002).

Det första steget för att utföra en bra grund för företaget genom att definiera vilka intressenter de har och vilken betydelse de har för företaget. Detta steg i intressentmodellen kallas normativ teori och är ett sätt att beakta intressenternas intressen i företaget. Mitchell et al (1997) beskriver hur företaget väljer att belysa och avskilja sina skyldigheter till intressenterna genom tre attribut makt, legitimitet och brådskande angelägenheter.

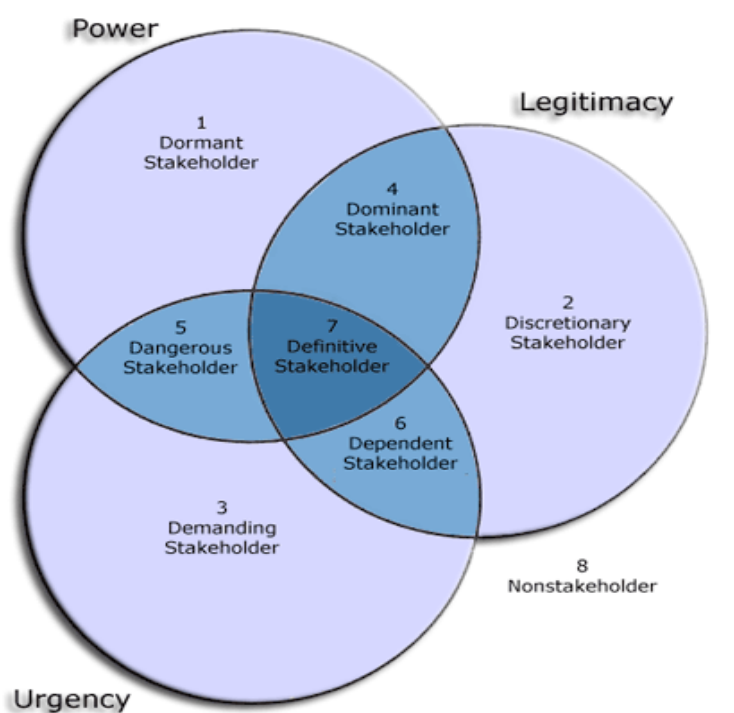
**Makt.** En maktkamp skapas över hur företaget kan uppnå sina mål och resultat utan att påverkas av intressenten. Maktkampen kan se olika ut beroende på

intressent och situation. Det är inte helt ovanligt att intressenterna har kontroll över nyckelresurser i företaget, och har möjlighet att strama åt dessa ifall företaget inte agerar på ett passande sätt.

**Legitimitet.** Legitimitet är att samhället accepterar företagets värderingar och agerande i varje specifik situation. Företaget måste sträva mot en harmonisk relation med intressenterna genom att ta ställning över moral, värderingar, normer och övriga intressen som är enliga med intressenternas. Företaget måste hela tiden ha intressenterna i fokus så att inte legitimiteten hotas. Företagets överlevnad kan hotas ifall företagets handlande inte stämmer överrens med intressenternas värderingar.

**Brådskande Angelägenheter.** Företaget måste ta ställning till hur prioriterande intressenterna krav är och vilket tålamod de innehar inför deras krav. Vissa påtryckningar från intressenterna måste tillämpas omedelbart eftersom företagets legitimitet kan hotas medan andra krav kan tillämpas på långresikt i form av verksamhetens strategier och mål.

Genom dessa tre attribut redogörs åtta olika klasser med att positionera intressenternas påverkan på företaget (Mitchell et al, 1997).



Figur 2:1 Intressenternas påverkan ur attributen makt, legitimitet och brådskande angelägenheter. Källa: Mitchell et al, 1997.

1. *Passiv intressent/ Dormant stakeholder-* Har endast maktattributet av ovannämnda tre egenskaper. Dessa intressenter som kategoriseras som passiv intressent har oftast väldigt lite eller inget aktivt intresse i företaget, men har väldigt stor maktpåverkan ifall det skulle vara aktuellt. Exempel på passiv intressent är media och eventuella intressenter som sitter på stora summor

pengar. Det är i princip omöjligt för företaget att veta om dessa intressenter kommer påverka företaget i framtiden, men i fall de visar intresse för företaget har de väldigt lätt att ta till sig de två andra attributen och positionera om sig till en annan klass som har betydligt större inflytande.

2. *Godtycklig intressent/ Discretionary Stakeholder*- Är intressenter som endast har legitimitets kännetecken av samtliga tre egenskaper. Denna grupp har inflytande på företaget när det gäller socialt ansvar mot omvärlden men har ingen makt att påverka företagets beteende. Företaget behöver inte alltid följa deras krav, men kan göra så för att skapa ett bättre välbefinnande hos intressenterna.

En internationell miljöorganisation så som Greenpeace kan vara ett exempel på en godtycklig intressent.

3. *Krävande intressent/ Demanding Stakeholder*- Dessa intressenter har endast brådskande angelägenhet som egenskap. Företaget tar sällan till sig av dessa intressenters krav för att de inte har såpass stark påverkan på företaget. Ett exempel på detta kan vara minoritetsdemonstranter som inte tyckte att företaget positionerade sig rätt vid en viss fråga.

4. *Dominant intressent/ Demanding Stakeholder*- Har makt och legitimitet som attribut. Dessa intressenter har väldigt stor påverkan på företagets agerande. Av den anledningen vill företaget skapa goda relationer med dessa intressenter och ger ut årsredovisningar, uttalanden, miljö- och sociala ansvarsrapporter med mera för att kommunicera med intressenterna. Denna kategori är oftast stora ägare i företaget som bildar koalitioner för att påverka företagets handlande. Dessa intressenter kan bland annat vara en representativ ägare, långgivare eller kommunen.

5. *Farlig intressent/ Dangerous Stakeholder*- Dessa intressenter karaktäriseras av att ha brådskande angelägenheter och maktegenskaper men saknar legitimitetsattributet. Denna intressent vill företaget helst slippa för att det kan påverka företaget med tvångsåtgärder. Dessa åtgärder behöver inte alltid vara legitima, vilket gör det svårare att ta till sig deras behov. Exempel på detta är strejker, sabotage eller terrorism som skedde på 70-talet i General Motors av arbetarna i Lordstown i Ohio.

6. *Beroende intressent/ Dependent Stakeholder*- Egenskaper för denna intressent är brådskande angelägen legitimitet. Dessa intressenter är beroende av andra intressenter som har maktattributet för att få fram sin röst. Beroende intressenter försöker skapa sig makt för att påverka andra intressenter genom bland annat opinionsbildningar. Mitchell ger exemplet på oljeföretaget Exxon Valdez som fick påtryckningar av intressenter som hade brådskande angelägenheter på oljespillet företaget orsakade, men hade ingen makt. Miljöorganisationer lyckades till slut få de stora maktinnehavarna att sätta påtryckningar på företaget.

7. *Avgörande intressent/ Definitive Stakeholder*- Dessa intressenter har högsta prioritet hos företaget och har samtliga tre attributen. Denna kategori är oftast dominantintressent eller intressenter från olika få stora bolag som slår ihop sina intressen och skapar riktlinjer för företaget.

8. *Icke intressent/ Nonestakeholder*- Har varken makt-, legitimitet - eller brådskande angelägenheter som attribut. Dessa intressenter påverkar eller påverkas varken av företagets mål och handlanden (Mitchell et al, 1997).

## 2.2 Legitimitetsteorin

Dagens företag har ingen medfödd rätt till att existera eller till viktiga resurser. Företagens existens beror på att samhället anser företaget legitimt. Legitimitet kan liknas med ett socialt kontrakt (Deegan, 2002). Företagets överlevnad beror på hur samhället uppfattar hur företaget vårdar det sociala kontraktet. Legitimitet bygger på att kongruens i värderingar finns mellan företag och ett samhälle, så fort värderingarna visas vara olika hotas legitimiteten (Lindblom, 1994). Legitimitet är en resurs för företagen och antas viktigt för överlevnad (Dowling & Pfeffer, 1975)

Legitimitetsteorin menar på att avslöjanden av social art i årsredovisningar har sin grund i sociala och politiska påtryckningar. Teorin antar att företag med exempelvis sämre miljöbetingat arbete måste antas tillhandahålla mer upplysningar i sin finansiella rapport än företag med bra miljörelaterat arbete (Cho, 2007), detta i ett försök att dämpa de ökade hoten mot legitimiteten.

Att företag har legitimitet för sina verksamheter och aktiviteter är inte alltid självklart. Legitimitet är något som företaget måste jobba för och förtjäna. Om ett företags verksamhet inte ses som legitimt kan det bero på flera anledningar; tidigare accepterat beteende för ett företag kan förändras och samhällets förväntningar på företaget återfinns i den nya acceptansen; inträffad händelse som kan ifrågasätta företagets, eller i värsta falls branschens, rykte och legitimitet. Detta visar på att legitimitet är dynamiskt, vad som en gång var legitimt för ett företag eller bransch kommer inte alltid att vara det. Det är lättare för företaget att behålla legitimiteten på en bra nivå än att öka eller reparera den (O'Donovan, 1997).

Inom forskningen återberättas två varianter av verktyg som hjälper företag att hantera legitimitetsproblem. Den första är Lindblom (1994) som har identifierat fyra åtaganden företaget kan göra för att erhålla samt behålla sin legitimitet.

1. Utbilda och informera omgivningen om företagets handlingar.
2. Ändra omgivningens uppfattning utan att ändra dess beteende.
3. Manipulera uppfattningen genom att föra uppmärksamheten på problemet till ett annat relaterat problem.
4. Ändra på de externa förväntningarna vid utförandet.

Dowling och Pfeffer (1975) punktar tre förslag för hantering av legitimitet

- Företaget kan forma resultat, mål och metoder för uppdrag så det stämmer överens med rådande legitimitet.
- Företaget kan försöka, genom kommunikation, ändra den sociala definitionen på legitimitet så att den passar företagets värderingar.

- Företaget kan försöka, genom kommunikation, att bli identifierade med symboler, värderingar och institutioner som har stark anknytning till legitimitet.

Det är genom kommunikationsstrategier som företagen skaffar sig incitament för att söka eller bevara sin legitimitet. Dessa kommunikationsstrategier innebär att genom rapportering i finansiella rapporter försöka förändra samhällets uppfattning (Cho, 2007). Detta gör att företagen vill försäkra sig att de agerar inom de gränser och normer som samhället har satt (Deegan et al, 1998).

### 2.2.1 Legitimitet och Media

Enligt Deegan (2002) finns det en kausalitet mellan mediebevakning och ett samhälles oro och bekymmer. Vid ökad mediebevakning ökar intresset för frågan i samhället. Media har alltså effekten att påverka människors medvetande om världen och exempelvis miljörelaterade problem (Deegan, 2002. Mayer, 1980). Forskning visar på att det finns en signifikant korrelation mellan företags miljöredovisning och uppmärksamhet i media. Vid ökad mediebevakning ökar också kvantitet redovisning hos företagen (Deegan, 2002), kvantitativa upplysningar är mer objektiva och informativa för aktieägarna än kvalitativ information (Cho, 2007) och i forskningen används skrivna artiklar om exempelvis miljörelaterade problem som en måttstock på samhällets engagemang i frågan.

### 2.3 Informationsasymmetri

Informationsasymmetri uppstår när en part vid en uppgörelse eller ett avtal har mer eller bättre relevant information än den andra parten. Detta kan skapa stridigheter över maktinnehavet i uppgörelsen, vilket ibland kan göra att avtalet påverkas negativt (Husted, 2007 & Culyer, 2000). Parten som har maktövertaget försöker med sin kunskap eller informationsövertag påverka den andra partens beslut. Obalansen skapar stridigheter mellan parterna och att båda parterna försöker skapa sig övertag över situationen för att på bästa sätt gynnas av situationen. Den mindre informerade parten kommer att försöka utforma avtalet eller situationen med hänsyn till de risker som kan uppkomma i form av att den andra parten har informationsövertag. Både misstron för varandra och riskerna att göra en dålig affär gör att situationen formas annorlunda jämfört med att båda parterna hade fullständig information av varandra (Hill & Jones. 1992, Akerlof, George A. 1970). Exempel på situationer där det råder informationsasymmetri är försäljning av begagnade bilar och försäljning av fastigheter, men förekommer även mellan intressenter och företag.

Denna form av informationsasymmetri är bland annat huvudproblemet i principal- agentteorin som kommer att beröras djupare i uppsatsen. Studier har visat att problem med informationsasymmetri har större förekommande frekvens med företag som är mer decentraliserade i maktinnehavet. Företagets olika avdelningar vill manipulera deras resultat för att framföra att de presterar mycket bättre än vad de har gjort. På liknade sätt kan man beskriva agents agerande när det råder informationsasymmetri (Husted, 2007 & Culyer, 2000).

### 2.3.1 Moral Hazard

Moral Hazard förekommer när det finns informationsasymmetri mellan parterna och det individuella beslutsövervakandet inte kan kontrolleras. Moral Hazard är ett specialfall som råder när det finns informationsasymmetri i verksamheten och används ofta för att beskriva förhållandet mellan principal och agent. Teorin förutsätter att agenten kommer att agera olämpligt eller ohederligt för att agenten har informationsövertaget och inte delar samma intresse som principalen. Principalen kommer att försöka agera passande för situationen och försöka få en bättre bild över informationsflödet i verksamheten. Ett moraliskt riskbeteende förekommer oftast när parterna inverkar i beslut som påverkar resultatet. Agenten vill inte ta det övergripande ansvaret som ges och av den orsaken finns det benägenhet att agera mindre ansvarsfullt för uppgiften. För att motverka ojämn balans i informationen förekommer det att principalen bekostar kontrollåtgärder för att få tillgång till information. Att principalen genomför åtgärder är för att få uppfattning om agenten följer det gemensamma intresset som principalen har. Givetvis är det omöjligt att få den totala informationen agenten besitter, eftersom agent och principal teori föresätter att agenten har informationsövertaget i verksamheten medan principalen kontrollerar besluten är enliga med sina egna (Holmström, 1979. Mankiw, 1998).

### 2.4 Principal- Agentteorin

Många relationer mellan intressenter och företag kan analyseras utifrån agent- och principalteori. Teorin har under det senaste decenniet alltmer uppmärksammats i verksamheter för att skapa både förståelse och bättre relationer mellan chefer och ägare. Principal- och agentteorin handlar om i grova drag att principalen engagerar agenten till att utföra prestationer för att uppnå vissa uppsatta mål. Detta kan vara för att principalen inte har tid eller kunskap att utföra uppdraget på egen hand. Problemet som således uppkommer är att principalen inte kan kontrollera fullt ut huruvida agenten utför uppdraget på önskat sätt. (Hill & Jones, 1992. Husted, 2007). Stridigheter uppstår när ägandet och företagets styrande är avskilda, vilket gör att olika intressen uppkommer. Agenten utför processen för besluthantering i verksamheten men skall i slutändan uppnå de satta målen med en viss övervakelse av principalen (Thomsen, 2008).

Generellt kan det sägas att problemet i agent- och principalteorin är att skapa drivkraft för en person eller en organisation att agera lämpligast utifrån någon annans intresse, samtidigt som teorin förutsätter att agenten vill dra fördelar på bekostnad av företaget. Av den orsaken försöker principalen skapa incitament för agenten och formar motivationssystem med utgångspunkt i form av belöningar eller bestraffningar (Husted, 2007).

Teorin förutsätter således att både principalen och agenten är egocentriska och strävar efter att maximera sin egen nytta och sitt välbefinnande. Principalen, som i detta fall är ägarna eller styrelse stävar främst efter så höga resultat för verksamheten som möjligt för att ta del av utdelningen och öka sitt egna välbefinnande i senare skede. Medan agentens prioritet, som är ledningen eller VD, är en balans mellan den erbjudna lönen och arbetsprestationen för att maximera sin egen

nytta och sitt välstånd. (Shavell, 1979). Teorin förutsätter att agenten vill arbeta så lite som möjligt och endast prestera tillräckligt för att inte bli avskedad från sitt uppdrag. Av den orsaken anses incitament program som ett bra alternativ på att lösa agentmotivationen (Bång & Waldenström, 2009).

#### 2.4.1 Agent problem

Principalen vill att agenten skall agera mer riskbenäget när det gäller lovande projekt. Agenter med endast ett fast lönesystem vill helst undgå risken eftersom att agenten vill agera på den säkra sidan så att han/hon inte löper risken att bli avskedad på grund av dålig investering. Genom att skapa incitamentsprogram åt agenten kan principalen tackla detta problem och motivera agenten till att ta initiativ till lovande projekt som ligger i principalens intresse (Bång & Waldenström, 2009).

Det är inte heller helt ovanligt att principalens intresse står i konflikt med andra intressenters intressen. Detta gör att agenten är tvungen ta ställning till vilket intresse agenten skall agera utifrån. Styrelsens prioritet blir således att skapa incitamentsprogram som får agenten att arbeta mot samma syfte och inte välja andra intressenters ändamål för verksamheten (Bång & Waldenström, 2009).

Ett annat problem som tidigare har nämnts är att principal- agentteorin förutsätter att agenten är självcentrerad och fattar besluten utifrån sina egna intressen. I och med detta vill agenten skapa förutsättningar till att maximera sitt egna välstånd (Husted, 2007). Det kan vara frestande för agenten att manipulera företagets bokföringsresultat som oftast är kopplade till agentens egna inkomster. Det kan ske genom att agenten skapar stora kostnader under ett år för att redovisa mycket bättre vinster i senare skede. Exempel på detta är att företaget övervärderar sina avsättningar, som redovisas som en kostnad, och i senare skede återföra mellanskillnaden av den verkliga kostnaden och avsättningen för att redovisa ett bättre resultat. Bokföringsmanipulation är mer förekommande när företag tillsätter en ny VD. Motivet till detta är bland annat att principalen inte alltid koncentrerar sig på förlusten utan snare när vändningen kommer att inträffa. Detta kallas *big bath accounting* och ses som ett problem för verksamhetens rättvisande ställning (Marton, 2008. Bång & Waldenström, 2009).

Det är inte helt ovanligt att agenten spenderar företagets resurser på dyrare omkostnader för privata bruk. Detta agentproblem ligger i gråzonen skriver Thomsen i boken, *an introduction to corporate governance 2006*. Ledningen och VD kan väldigt enkelt framföra samt charma att de lyxiga omkostnaderna är nödvändiga för företaget. De skruva gärna upp bekvämligheten med förmåner och lönerna med företagets resurser genom sitt maktinnehav (Thomsen, 2006). Samtidig bör man ha i baktanken att det är väldigt svårt för domstolar att döma ledningen eller VD:n till en dom, för att det är väldigt svårt att bevisa utan skäligen tvekan att de har skadat bolaget. Det är betydligt enklare för ägarna att sparka företagsledarna om de inte fullgjort sitt arbete på ägarnas begäran eller för dålig ökning av företagsvärdet (Thomsen, 2006. Bång & Waldenström, 2009).



### 2.4.2 Åtgärder för principal- agentteorin

Principal- agentteorin förutsätter att agentens information och beslut vill redovisas ytterst sällan till principalen om det inte övervakas. Det finns ett flertal sätt att försöka dämpa informationsasymmetri som råder i företaget och hämma agentproblemen som kan uppkomma. Detta kan ske genom granskningsprogram, sanktioner, bonussystem, lagar, regleringar, mediapåverkan eller påtryckningar från ägare eller intressenter (Thomsen, 2006).

Principalen vill innan ett samarbete försäkra sig om att agenten kommer att arbeta utifrån principalens intressen genom att utforma ett formellt avtal. Det formella avtalet förklarar vilka mål agenten behöver uppnå och vilka förutsättningar som behövs uppfyllas för att ta del av belöningsystemen (Husted, 2007). För att minimera informationsasymmetri investerar principalen i olika granskningsprogram för att försäkra att agenten inte är självcentrerad. Att det förekommer informationsasymmetri i verksamheter leder till stora kostnadsprogram. Principalen anlitar oftast en oberoende part, till exempel en revisor för att kontrollera förvaltningen och att informationen agenten presenterar inte är vinklad eller fel (Jensen & Meckling, 1976. Artsberg, 2005).

Även företagets intressenter och ägare kan agera som principal mot företaget och har därmed en relativt stor påverkan på utlämnandet av informationsunderlag. Intressenterna kräver att företaget handlar etiskt på marknaden och därmed uppkommer samhällsregleringar och lagar som företaget måste ta till sig gällande upplysningskrav (Thomsen, 2008).

Skulle agenten uppfört sig ohederligt eller emot principalens riktlinjer skulle det uppstå en negativ bild av agenten på marknaden. Färre organisationer skulle vilja anställa agenten och detta är en anledning att agenten vill skapa en god relation med principalen. En förtroenderelation mellan agent och principal leder till mindre risker och kostnader, vilket också i sin tur hämmar informationsasymmetri som råder (Thomsen, 2008).

Det kan ha gett intryck att incitamentsprogram är ett måste i teorin ovan, men så är inte fallet. Utan incitamentsprogram ger lösning på vissa problem men för med andra nackdelar för företag också. Incitamentsprogram medför en mycket dyrare kostnadsstruktur än om företag endast ger ut enbart fasta löner. Företag måste i denna typ av frågor överväga riskaversionen med kostnader för alternativa lösningar (Bång & Waldenström, 2009).

### 2.5 Belöningsystem & rörliga ersättningar

Det primära för en vinstdrivande organisation är att maximera ägarnas insatta kapital. För att motivera anställda i ett företag och för att få dem att sträva mot företagets riktlinjer skapar organisationen bonussystem. Bonussystem är ett bra sätt för företaget att försäkra att anställda har arbetat bra under en period samt att det är ett system för de anställda att övervaka sig själva med att göra ett bra arbete. Företag bör sträva efter att de anställda är medvetna om verksamhetens mål och visioner och samtidigt förena de med personalens intresse att arbeta



hårdare (Merchant & Van der Stede, 2007). Det är inte alltid så lätt att kunna mäta agentens betydelse och insatser i verksamheten till ett fast lönebelopp och ut av den anledningen blir det lättare för principalen att utarbeta ett rörligt lönesystem. I och med detta utformar företaget ett rörligt ersättningsystem som oftast är kopplat till resultat och nyckeltal.

Med ett rörligt lönesystem stimulerar principalen agenten att prestera bättre genom att principalen delar med sig av risken över förvaltningen i verksamheten. Att basera agentens lönesystem på prestation leder till att agenten överväger beslut mer noggrant, eftersom agenten blir mer delaktig i verksamhetens utfall (Shavell, 1979. Jensen & Meckling, 1976). Detta är ett incitament för företaget att ge ut aktier till agenten i företaget (Jensen & Meckling, 1976).

Jan Wallander, före detta ordförande och VD i handelsbanken har publicerat artikeln *"Bonusdebatten handlar om fel problem"*. Wallander framför att de höga bonussystemen ges för att få VD att framförallt prestera och agera mer riskbenäget i enlighet med ägarnas önskemål. De höga bonussystemen är en lösning på de agentproblem som kan uppkomma, genom att erbjuda VD:n rörliga ersättningar förutsätter teorin att VD:n kan stimuleras till att ta större risker som matchar med ägarnas risker. Teorin säger att genom att implementera rörlig ersättning får VD:n att sträva mot samma mål som ägarnas samt att man löser problemet med riskbenägenheten (Wallander, 2009).

En annan fördel med att företag har generösa incitamentsprogram är att företaget lockar till sig personer som vet med sig att det kan prestera och uppnå företagets mål. Personer som har riskattityd och samma intressen som principalen söker sig till företaget (Bång & Waldenström, 2009). Med erfarenhet av att både varit VD och styrelseledamot uttrycker Wallander att det inte går att säga att ett lönesystem är bättre än något annat eller att säga att rörlig ersättning stimulerar mer VD:n att prestera bättre än att ha ett fastlönesystem som agentteorin förutsätter. Detta har diskuterats i forskningen men aldrig konstaterat till ett entydigt svar. Men för behag att inte uppstå olika intressen mellan företag och ägare kan ett rörligt ersättningsystem vara det säkrare alternativet att implementera. (Wallander, 2009)

### 2.5.1 Företagsledares lön

Under de senaste åren har det blivit vanligare med rörlig ersättning till ledande befattningshavare i näringslivet i västvärden. De totala inkomsterna procentuellt för företagsledare växer snabbare om man jämför med en genomsnittlig löntagare. Detta har tillsammans med ett flertal bonusregn på senare tid gjort att legitimiteten bland intressenter har hotats och borgerliga regeringen har infört totalstopp på bonusprogram i samtliga statliga bolag (Bång & Waldenström, 2009).

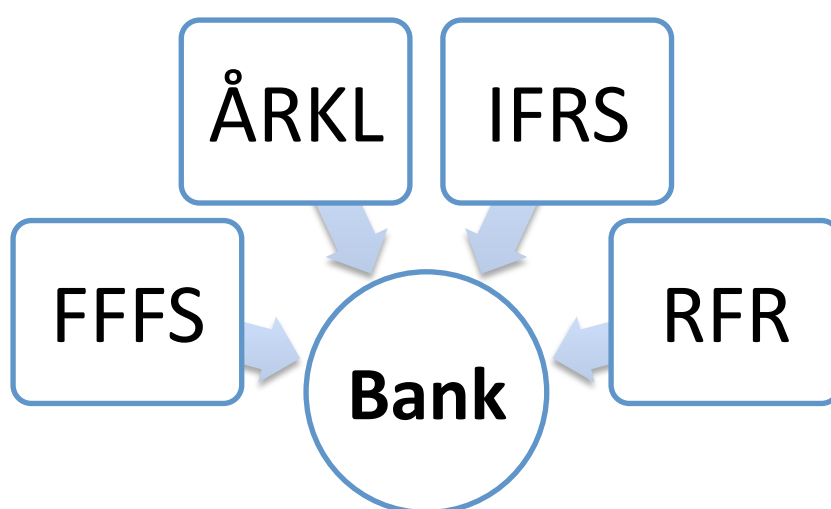
Det finns ingen systematisk datainsamling över rörlig ersättning till företagsledare i Sverige eftersom undersökningen inte har gjorts inom detta område. Allmänt har det forskats om företagsledares ersättningar och fastställts att ersättningarna kan se olika ut beroende på land och organisation. Generellt består företagsledares lön utav en fastlön som erhålls oavsett prestation. Till detta erhålls oftast en rörlig ersättning som betalas ut årligen och som är kopplad till bland annat vinster, nyckeltal men även aktiekurser. Den rörliga ersättningen är oftast begränsad till ett lönetak som är

beroende av överenskommen procentsats av den fasta lönen. Det är inte helt ovanligt att företagsledare erbjuds långsiktiga incitamentsprogram så som aktier och optioner för att motiveras.

Pensioner och övriga förmåner kan också ges i form av bostad, sjukvårdsförsäkring, städhjälp och tjänstebil. Detta har även kritiserats bland intressenter då det finns fall där företagsledare utnyttjar företagets resurser till privata kostnader (Bång & Waldenström, 2009). Även företagsledares pensionsavsättningar har kritiserats då Dagens Nyheter Ekonomi har gjort en undersökning på 50 stora börsbolag som visar att cirka 55 procent av företagschefer fasta lön går till pensionavsättningar, vilket anses för högt (DN.se, 27 april). I samband med anställningen tecknas även ett kontrakt mot avgångsvederlag ifall företagsledare skulle avskedas eller avsluta sin karriär i företaget. Detta är skrivet som sekretessavtal av säkerhetsskäl ifall information som företagsledaren besitter skulle spridas ut ur företaget till konkurrenter (Bång & Waldenström, 2009).

## 2.6 Finansiell reglering

I detta avsnitt presenteras regelverk och reglering som bankerna berörs av i sin verksamhet. Detta illustreras i figuren och redogörs vidare i texten.



Figur 2:1 Reglering utav bankerna

### 2.6.1 FFFS 2009:6

Från och med 1 januari 2010 träder Finansinspektionens nya föreskrift och allmänna råd om ersättningspolicy i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag i kraft. Nedan följer en redogörelse för Finansinspektionens föreskrift.

#### Tillämpningsområden och definitioner

Finansinspektionens föreskrift och allmänna råd gäller för bolag inom finanssektorn, bland annat bankaktiebolag, sparbanker, värdepappersbolag och fondbolag. Finansinspektionen har valt att definiera betydande termer så att

samförstånd kring begreppen råder. Här följer tre för uppsatsen viktiga definitioner, *Anställd i ledande position*; En verkställande direktör, vice verkställande direktör och en person i företagets ledning som är ansvarig direkt inför styrelsen, verkställande direktören eller vice verkställande direktören; *Ersättningspolicy*, ett dokument som anger grunder och principer för hur ersättningar ska fastställas, hur policyn ska tillämpas och följas upp samt hur företaget definierar vilka anställda som kan påverka företagets risknivå; *Rörlig ersättning*, En på förhand till belopp eller omfattning inte fastställd, vanligtvis resultatbaserad, del av ersättningen. Som rörlig ersättning räknas i detta sammanhang inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra företagets resultat- eller balansräkning.

### **Ersättningspolicy**

Som policy för ersättningar skall företaget kunna identifiera, mäta, styra, internt rapportera och kontrollera verksamhetens risker. Policyn skall vara lika med effektiv riskhantering och inte stimulera oönskat risktagande.

Policyn om ersättning sätter företagets långsiktiga intressen främst och ersättningspolicyn bör vara utformad därefter, resultatet på lång sikt bör beaktas när de rörliga ersättningarna fastställs. Företagets resultat kan påverkas av olika risker. Finansinspektionen rekommenderar en resultatbaserad ersättning på den anställdes resultat, samt resultatenhetens och företagets resultat.

Det bör råda balans mellan andel fast och rörlig ersättning, balansen kan variera mellan de olika grupper av anställda som finns hos företag. Den rörliga ersättningen kan bestå utav kontanter, aktier, aktierelaterade instrument eller finansiella instrument. Den rörliga delen skall även kunna bestämmas till noll. Nedan följer faktorer som företagen bör beakta vid balansering av ersättningar:

- storleken av och kostnaden för det extra kapital som krävs för att täcka de risker som påverkat periodens resultat,
- storleken av och kostnaden för likviditetsrisken, och
- möjligheten att förväntningar om framtida intäkter inte realiserar.

Finansinspektionen skriver att minst 60 procent av den rörliga delen skall kunna skjutas upp minst tre år, speciellt för personer som kan påverka företagets risknivåer. Tidpunkten för utbetalningen avgörs vid vilka risker det långsiktiga resultatet medför. Förutom att skjuta upp delar av utbetalningen bör företagen ha möjlighet att besluta om bortfall av ersättningen eller att den delvis faller bort. Detta beror på huruvida resultatkriterierna anses uppfyllda.

### **Styrning**

Det är företagets styrelse som beslutar om ersättningspolicy, det är även styrelsen som ser till att policyn tillämpas och följs upp. Styrelsens beslut om ersättningar bör följa de riktlinjer som bestäms på bolagsstämman. Normalt sett så finns det ett ersättningsutskott i varje styrelse, om inte så finns en ansvarig ledamot. Ersättningsutskottet planerar och bereder grundläggande ersättningsbeslut och är ansvarig för uppföljningen. Ersättningsutskottet skall vara frikopplat ifrån företagets ledning och arbetet kräver stor erfarenhet av

riskanalys. En ersättningspolicy kan skapa intressekonflikter, därför rekommenderar Finansinspektionen företagen att på ett begripligt sätt beskriva, dokumentera och öppet redovisa hur ersättningarna ska fastställas.

### **Uppföljning och kontroll**

Företaget skall skapa en kontrollfunktion som minst en gång om året kontrollerar företagets rörliga ersättningar mot den bestämda ersättningspolicyn. Kontrollfunktionen utgörs ofta av gruppen för internrevision och de har till uppgift att direkt meddela granskningens resultat till styrelsen. Gruppen för granskning bör vara fristående, ha befogenheter samt resurser för att på bästa sätt kontrollera och granska.

### **Offentliggörande av uppgifter om ersättningar**

Företagen ska i sin årsredovisning, bilaga eller på sin hemsida offentliggöra företagets ersättningar. Redogörelsen skall finnas tillgängliga under minst ett år. Enligt Finansinspektionens allmänna råd bör företagen offentliggöra:

1. beslutsgången för ersättningspolicyn, i tillämpliga fall även uppgifter om ersättningsutskottets sammanställning och befogenheter, samt relevanta intressenters roll,
2. kriterierna för resultatmätning och riskjustering,
3. sambandet mellan resultat och ersättning,
4. de resultatkriterier som ligger till grund för rättigheter till aktier, aktierelaterade instrument, finansiella instrument eller andra rörliga ersättningsdelar,
5. principer för uppskjuten utbetalning och villkor för nyttjande av rättigheter,
6. den riskanalys som ligger till grund för hur ersättningspolicyn utformats,
7. det senaste räkenskapsårets kostnadsförda totalbelopp för ersättningar fördelar på kategorierna anställda i ledande positioner respektive övriga anställda som påverkat företagets risknivå och alla anställda, uppdelar på fast respektive rörlig ersättning och med angivande av antal personer som har fått fast respektive rörlig ersättning samt i förekommande fall uppdelat i affärsområden eller motsvarande resultatenheter,
8. procentuell fördelning av rörlig ersättning på
  - a. kontanter,
  - b. aktier, aktierelaterade instrument och andra finansiella instrument, samt
  - c. övrigt,
9. intjänade ersättningar under det senaste räkenskapsåret, utbetalda ersättningar specificerade på under det senaste räkenskapsårets intjänade ersättningar och utbetalda ersättningar som intjänats under tidigare räkenskapsår samt justerad ej utbetald intjänad ersättning,
10. det senaste räkenskapsårets ackumulerade utestående uppskjutna ersättningar, i förekommande fall uppdelat på utnyttjande eller outnyttjade rättigheter,

11. det senaste räkenskapsårets kostnadsförda totalbelopp för avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar, antal personer som omfattas av sådana ersättningar och motivering,
12. det senaste räkenskapsårets ackumulerade totalbelopp för avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar som utfästs, antal personer som omfattas av sådana utfästelser och högsta utfästa enskilda sådana belopp, samt
13. det senaste räkenskapsårets utbetalda avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar.

### 2.6.2 Årsredovisning i kreditinstitut och värdepappersbolag

Årsredovisningslagen innehåller föreskrifter för både fysiska och juridiska personer om upprättande av delårsrapporter, koncernredovisningar och årsredovisningar. Upprättande och offentliggörande av redovisning skall göras på ett överskådligt sätt och mer enlighet med god redovisningssed, så att det ger läsaren en rättvisande bild över företagets resultat och ställning. Detta innebär att verksamheter är skyldiga att följa de redovisningsprinciper som är lagstadgade, men även rekommendationer ifrån andra normgivande organ.

För de svenska bankerna ser lagbestämmelserna annorlunda ut och skall följa bestämmelserna som är angivna i *lag om årsredovisning i kreditinstitut och värdepappersbolag*. Bestämmelserna hänvisar i stor del till årsredovisningslagen men har vissa skiljande föreskrifter just för kreditinstitut och värdepappersbolag. En skillnad gentemot Årsredovisningslagen är att Finansinspektionen har fått bemyndigande från regeringen att underrätta närmare med föreskrifter om löpande bokföring, årsbokslut, årsredovisning, koncernredovisning och delårsrapporter för normgivningen för de svenska bankerna (FAR, samlingsvolymen 2010 redovisning).

### 2.6.3 International Financial Reporting Standards

International Accounting Standards Board (IASB) har upprättat redovisningsreglerna IFRS för alla börsnoterade bolag runt om i världen. Syftet är främst att främja utvecklingen mot en harmonisering av redovisningsregler samt att skapa en mer jämförbar bild för externa användare gällande ekonomiska beslut. ISAB vill genom att upphöja redovisningsstandarden skapa legitimitet i redovisningen och i upplysningen för intressenterna. IFRS har ökat kraftigt i betydelse sedan EU antog IFRS-förordningen år 2002 och har sedan dess varit krav på att IFRS skall tillämpas i koncernredovisning. (Marton, 2008. IFRS/IAS, Internationell redovisningsstandard i Sverige, 2009)

### 2.6.4 Rådet för Finansiell Rapportering

Rådet för finansiell rapportering (RFR) har samma huvudsyfte som ISAB men är anpassad och ansvarar specifikt för god redovisningssed i Sverige för noterade företag. Rådet för finansiell rapportering strävar för att den svenska redovisningen överensstämmer med den internationella utvecklingen samt beaktar svenska intressen gällande redovisningsfrågor. Att IFRS inte följs bland de juridiska personerna i Sverige beror således på den svenska beskattningen. Av den anledningen valde Sverige att frivilligt tillåta IFRS på icke noterade

koncerner. Behovet för samma harmonisering på juridiska personer som på koncernnivå är inte lika eftersträvande bland allmänheten.

Företag som följer IFRS i sin koncernredovisning skall samtidigt följa RFR 1, som är kompletterande redovisningsregler för koncerner i Sverige (Marton, 2008).

## 3 Metod

---

*I metodavsnittet redogörs studiens tillvägagångssätt samt lämnar läsaren en ökad förståelse över metodvalen som har använts. Kapitlet berör studiens ämnesval, insamlingsmetod samt metodik för de båda frågeställningarna. För mindre aktuella uppgifter som respondentlista och intervjuguide hänvisas läsaren till bilagorna.*

---

### 3.1 Metodval

Uppsatsens problemområde utformades efter att ha studerat teoretisk information, vilket har gjort det lättare att betona de relevanta problemen som är intressanta för uppsatsskrivandet. Initialt gjordes det undersökningar i universitetsbibliotekets databaser om det finns resurser till att göra en studie som kan komma fram till en slutsats av vårt syfte. Ur ämnesvalet utformades studiens problemformulering som gjorde det klarare att formge uppsatsens syfte, frågeställningar och avgränsning.

Med utgångspunkt från en teoretisk förankring ges en bättre och bredare förståelse över forskningsområdet, detta för att ge läsaren större kunskaper över problematiken som råder. Utifrån den teoretiska referensramen och empiriavsnittet har vi tillräckligt med underlag att få en verklighetsbild över förhållandet som rubriceras under analys (Holme, 1997. Patel, 2003. Eriksson, 2006). För att på bästa möjliga sätt ge svar på studiens två övergripande frågeställningar kommer forskningen att utgöras av två olika metoder, en för varje frågeställning.

### 3.2 Informationsinsamling

Studiens utgångspunkt är att behandla information över ämnesområdet för att bearbeta problemområdet utifrån angivna teoriaspekter. För att beskriva förhållandet som finns i problematiken kommer datainsamling att ske genom att studera litteratur, vetenskapliga tidskrifter, årsredovisningar och utifrån intervjuer via enkät (Patel, 2003). För att hitta information för studien används sökmotorer som finns tillhanda i universitetsbiblioteken, exempelvis *Gunda*, *Business Source Premier* och *Emerald*. Eftersom informationsinsamling är ett tidskrävande och omfattande moment för uppsatsen, kommer det endast redogöras delar utav de teorier som är relevant för uppsatsen. Nyckelorden för informationssökning har både gjorts på svenska och engelska. Exempel på sökord är *Stakeholder*, *Principal-agent*, *Legitimacy*, *Information asymmetry*, *Moral hazard* och *Company's reward*.

### 3.3 Urval

Den avsedda undersökningsgruppen för studien är Sveriges fyra största banker, Nordea, Swedbank, Handelsbanken och SEB. Tillsammans utgör de större delen av svenska finansiella marknaden och de fyra bankerna har cirka 77 procent av den totala marknaden (Bankforeningen.se, 24 april). Det är med bakgrund i de svenska storbankernas marknadsställning som urvalet gjorts, studien ämnar ge en representativ bild över bankverksamheten.

### 3.4 Källkritik

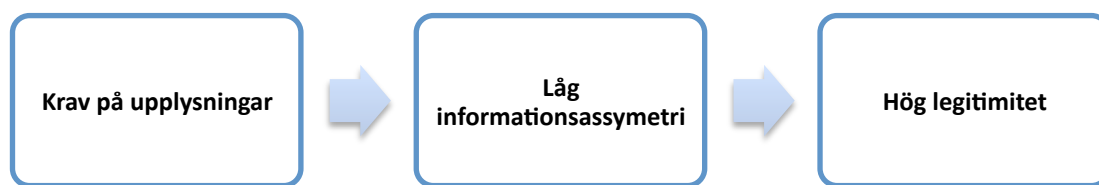
Alla referenser granskas kring när, av vem och vilket sammanhang de har tillkommit, detta ämnar ge studien en stabil grund. Samtidigt bedöms det om källan utgör det den skall mäta och om källan är relevant för uppsatsens frågeställningar. Det tas även ställning till om informationen är objektiv för att göra uppsatsen med tillförlitlig.

### 3.5 Undersökning kring upplysningar

Ifrån flera håll finns det reglering kring upplysningar och krav på offentliggörande i bankernas finansiella rapporter. För att utefter uppsatsens syfte och frågeställning avgöra hur upplysningskraven ser ut och hur de fyra bankerna upplyser krävs en bearbetad metodik.

Kring uppsatsens första frågeställning, om hur kraven på upplysning kring de rörliga ersättningarna ser ut och om företaget uppfyller dessa, görs ett viktigt antagande. Antagandet bygger på en relation av att krav på upplysningar sänker informationsasymmetrin mellan agent och principal, således ökar även legitimiteten. Antagandet och relationen beskrivs nedan i figur 3:1:

***Ju lägre informationsasymmetrin är, desto högre är legitimiteten***



Figur 3:1 Antagande 1

Det första steget är att identifierade de aktuella regelverk som bankerna följer:

- FFFS – Finansinspektionen
- ÅRKL – Årsredovisning i kreditinstitut och värdepappersbolag
- IFRS – International Financial Reporting Standard
- RFR – Rådet för finansiell rapportering

Vidare kommer aktuella regler rörande företagens upplysningar och offentliggörning kring de rörliga ersättningarna att kategoriseras ihop till tre kategorier, Lön & Ersättning för ledande befattningshavare, Avgångsvederlag och Pension & Övriga förmåner. Kategorierna kommer användas vid granskningen av utav de ovannämnda regelverken. Finansinspektionen väljer i sin föreskrift 2009:6 att avgränsa företagens utrymme för upplysningar till årsredovisning, bilaga till årsredovisning samt till företagets webbplats. Uppsatsen väljer att följa Finansinspektionens avgränsning och avgränsa frågeställning 1 till årsredovisning, bilaga till årsredovisning och företagets webbplats.

Varje finansiell rapport är granskad och godkänd av revisor och en läsare kan således utgå ifrån en hög sanningshalt och att regler följs, så som IFRS och ÅRKL. Finansinspektionens och Rådet för finansiell rapporterings förordningar anses vara praxis och tolkningsproblematik medföljer.



Varje lagrum kommer att betygsättas efter tre bedömningskriterier, varje bedömningskriterium byggs upp av olika indikatorer. Kriterierna och dess indikatorer redovisas nedan:

- Tillräcklig(Adequate)
  - Minimum
  - Följer aktuella lagrum om upplysningar
- Rättvis(Fair)
  - Uppfyller kravet för *Tillräcklig*
  - Siffror kan stärkas med text
  - Text kan stärkas med siffror
  - Tillämpning av figurer
  - Fördelning per land
- Allt(Full)
  - Uppfyller kraven för *Tillräcklig* och *Rättvis*
  - Upplysningar återfinns i den frivilliga delen av årsredovisningen
  - Frivilliga dokument, som bilaga eller på webbplats (Disclosures)

Varje kategori kommer att få ett vägt betyg. Valet kring en betygssättning kommer ifrån att många upplysningskrav är lagstadgade och måste finnas med, därför avgörs upplysningen med ett betyg kring hur bra och utförlig upplysningen är. Med de upplysningarna som är praxis finns ett större område för tolkning och således ett bra val för betygssättning.

### 3.5.1 Löner & Ersättningar

#### **Årsredovisningslagen: 7 kap. 32 §**

Det sammanlagda beloppet av räkenskapsårets löner och andra ersättningar till styrelseledamöter, verkställande direktören och motsvarande befattningshavare samt tidigare styrelsemöter och tidigare verkställande direktör. Tantiem och därmed jämställd ersättning till styrelseledamöter, verkställande direktören och motsvarande befattningshavare ska anges särskilt. Samtliga personer i bolagets ledning ska ingå i den grupp för vilka bolaget ska särredovisa det sammanlagda beloppet av räkenskapsårets löner och andra ersättningar. Antalet personer i denna grupp ska anges. Vidare ska uppgifter lämnas om räkenskapsårets löner och andra ersättningar på individnivå för vara och en av styrelseledamöterna och för den verkställande direktören samt, i förekommande fall, f.d. sådana befattningshavare. Med styrelseledamöter jämställs suppleanter för dessa och med verkställande direktören jämställs vice verkställande direktör. Ett undantag gäller dock för arbetstagarrepresentanter.

#### **Årsredovisningslagen: 5 kap, 20 §**

Det sammanlagda beloppet av räkenskapsårets löner och andra ersättningar skall anges för var och en av följande grupper:

1. Styrelseledamöter, verkställande direktören och motsvarande befattningshavare, och

## 2. Anställda som inte omfattas av punkt 1.

Tantiem och därmed jämställd ersättning till styrelseledamöter, verkställande direktören och motsvarande befattningshavare skall anges särskilt. I ett publikt bolag skall vid tillämpningen av första och andra styckena samtliga personer i bolagets ledning ingå i den grupp som avses i första stycket 1. Antalet personer i gruppen skall anges. Vidare skall uppgifter om räkenskapsårets löner och andra ersättningar lämnas för var och en av styrelseledamöterna och för den verkställande direktören. Sådana uppgifter behöver dock inte lämnas för arbetstagarrepresentanter som har utsetts som styrelserepresentation för de privatanställda. Har företaget anställda i flera länder, skall uppgifter som anges i denna paragraf lämnas särskilt för varje land.

### **Aktiebolagslagen: 8 kap, 51 §**

I ett aktiebolag, vars aktier är upptagna till handel på en reglerad marknad i Sverige, skall styrelsen varje år upprätta förslag till riktlinjer för bestämmande av lön och annan ersättning till den verkställande direktören och andra personer i bolagets ledning. Med ersättning jämställs överlåtelse av värdepapper och upplåtelse av rätt att i framtiden förvärva värdepapper från bolaget. Riktlinjerna skall avses tiden från nästa årsstämma. Information om tidigare beslutade ersättningar som inte har förfallit till betalning skall fogas till förslaget. Om, i fall som avser i 53 §, de riktlinjer som bolagsstämman har beslutat om inte har följts, skall även information om detta och om skälet till avvikelsen fogas till förslaget. Första stycket gäller inte sådana emissioner och överlåtelser som omfattas av 16 kap. Det gäller inte heller ersättning som omfattas av 23 a§ första stycket.

### **IAS: Kap 24, § 16**

Ett företag ska lämna upplysningar om den totala ersättningen till nyckelpersoner i ledande ställning för var och en av följande kategori:

1. Kortfristiga ersättningar till anställda,
2. Aktierelaterade ersättningar,
3. Övriga långfristiga ersättningar.

### **Finansinspektionen: 2009:6, p 7-10**

7. det senaste räkenskapsårets kostnadsförda totalbelopp för ersättningar för- delat på kategorierna anställda i ledande positioner respektive övriga anställda som påverkar företagets risknivå och alla anställda, uppdelat på fast respektive rörlig ersättning och med angivande av antal personer som har fåttfast respektive rörlig ersättning samt i förekommande fall uppdelat i affärs- områden eller motsvarande resultatenheter,

8. procentuell fördelning av rörlig ersättning på

- a) kontanter,
- b) aktier, aktierelaterade instrument och andra finansiella instrument, samt
- c) övrigt,

9. intjänade ersättningar under det senaste räkenskapsåret, utbetalda ersättningar specificerade på under det senaste räkenskapsårets intjänade ersättningar och utbetalda ersättningar som intjänats under tidigare räkenskapsår samt justerad ej utbetald intjänad ersättning,

10. det senaste räkenskapsårets ackumulerade utestående uppskjutna ersättningar, i förekommande fall uppdelat på utnyttjade eller outnyttjade rättigheter.

#### ***Vägt betyg för Löner & Ersättningar***

<b>Tillräcklig:</b>	<b>Rättvis:</b>	<b>Full:</b>
---------------------	-----------------	--------------

#### **3.5.2 Avgångsvederlag**

##### **Årsredovisningslagen: 5 kap, 25 §**

Om företaget träffat avtal om avgångsvederlag eller liknande förmåner till styrelseledamöter, verkställande direktören eller andra personer i företagets ledning, ska uppgift lämnas om antalen och om de väsentliga villkoren i avtalen.

##### **IAS: 24 kap, 16 §**

Ett företag ska lämna upplysningar om den totala ersättningen till nyckelpersoner i ledande ställning för var och en av följande kategori:

1. Ersättningar efter avslutad anställning

##### **Finansinspektionen: 2009:6, p 11-13**

11. det senaste räkenskapsårets kostnadsförda totalbelopp för avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar, antal personer som omfattats av sådana ersättningar och motivering,

12. det senaste räkenskapsårets ackumulerade totalbelopp för avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar som utfästs, antal personer som omfattas av sådana utfästelser och högsta utfästa enskilda sådana belopp, samt

13. det senaste räkenskapsårets utbetalda avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar.

#### ***Vägt betyg för Avgångsvederlag***

<b>Tillräcklig:</b>	<b>Rättvis:</b>	<b>Full:</b>
---------------------	-----------------	--------------

### 3.5.3 Pensioner och övriga ersättningar

#### Årsredovisningslagen: 7 kap, 32 §

Det sammanlagda beloppet av kostnader och förpliktelser som anser pensioner eller liknande förmåner till styrelseledamöter, verkställande direktören eller motsvarande befattningshavare samt till tidigare styrelseledamöter och tidigare verkställande direktör. Samtliga personer i bolagets ledning ska ingå i den grupp för vilka bolaget ska särredovisa det sammanlagda beloppet av räkenskapsårets kostnader och förpliktelser som avser pensioner eller liknande förmåner på individnivå för var och en av styrelseledamöterna och för den verkställande direktören samt, i förekommande fall, f.d. sådana befattningshavare. Med styrelseledamöter jämställs suppleanter för dessa och med verkställande direktören jämställs vice verkställande direktör. Ett undantag gäller dock för arbetstagarrepresentanter.

#### IAS: 19 kap, 46 §

Företaget ska lämna upplysningar om det belopp som redovisas som kostnad för avgiftsbestämda planer

#### IAS: 19 kap, 47 §

I de fall så krävs enligt IAS 24 lämnas företaget upplysningar om avgifter till avgiftsbestämda planer för nyckelpersoner i ledande ställning.

#### IAS: 19 kap, 120 §

Ett företag ska lämna upplysningar som hjälper läsarna av de finansiella rapporterna att bedöma karaktären på företagets förmånsbestämda planer och de ekonomiska effekterna av ändringar i dess planer under perioden.

#### IAS: 24 kap, 19 §

Ett företag ska lämna upplysningar om den totala ersättningen till nyckelpersoner i ledande ställning för var och en av följande kategori:

1. Ersättningar vid uppsägning

#### *Vägt betyg för pensioner och övriga ersättningar*

Tillräcklig:	Rättvis:	Full:
--------------	----------	-------

### 3.6 Undersökning kring legitimitet

Uppsatsens andra frågeställning berör legitimiteten hos bankerna. "I allmänt språkbruk betyder legitimitet ordet berättigande (ofta moraliskt)" (Nationalencyklopedin, 1/6-2010) och klassas som ett tillstånd eller status. Studien ämnar undersöka om det råder moralisk acceptans i omgivningen enligt rådande värderingar och normer ur ett intressentperspektiv. För att undersöka detta faller det sig naturligt att samtala med bankernas intressenter och ägare. Dessa intressenter utgörs i sin del en mycket större ägarskara eftersom de pensionssparar och fondförvaltar åt en stor del av svenska folket.

I bankernas årsredovisningar återfinns en lista med de största ägarna, se bilaga 1, dessa storägare utgörs bland annat av konkurrerande banker, försäkringsbolag och pensionsbolag. Initialt i uppsatsen och i uppsatsens teoriavsnitt återberättas samhällets relation med dessa bolag och indirekt i bankerna. Utefter detta förhållande görs ett för uppsatsen viktigt antagande:

***Samhället (indirekt) och intressenterna (direkt) utgör vad som är legitimt***



Figur 3:2 Antagande 2

För att få intressenternas syn på legitimitet skall alla intressenterna i bilaga 1 kontaktas, urvalet bygger sen på den grupp som anser sig villiga att delta och har kunskap i området. Uppsatsen har valt att avgränsa sig kring intressenterna, företag som utgörs av bankens egna vinstandelsbolag kommer att väljas bort på grund av problematik kring jäv och att företaget inte representerar en större grupp intressenter.

Kontakt etableras genom samtal till respektive företags växel, personen som sökes är ansvarig för verksamheten mot respektive bank. När kontakt är etablerad och uppsatsens syfte självklar skickas ett enkätutskick via Googles enkätprogram.

Enkäten kommer bygga på de tre kategorier som sätts upp för frågeställning 1, nämligen, Lön & Ersättning för ledande befattningshavare, Avgångsvederlag och Pension & Övriga förmåner. Förutom att de tar ställning till de tre kategorierna kommer frågor kring aktivitet på årsstämma, kommunikation och om hur vida Finansinspektionens föreskrift 2009:6 ökar legitimiteten. Underlag för enkätintervjun återfinns i bilaga 2. Enkäten kommer att bygga på frågor och påståenden med flersvalssvar av standardiserad typ.

Kapitel 4 och 5 utgörs av uppsatsens empiri. I kapitel 4 redovisas de empiriska studier som gjort på de fyra utvalda storbankerna. I kapitel 5 skall intressenternas svar redovisas. I uppsatsens analysdel kommer svaren kopplas ihop med bankernas upplysningar.

## 4 Den faktiska upplysningen

---

*Kapitel 4 och 5 utgör uppsatsens empiriavsnitt. I kapitel 4 redovisas de empiriska studier som gjorts på de fyra utvalda storbankerna. Granskningen kommer avspegla verksamhetsåret 2009. I kapitel 5 skall intressenternas svar redovisas. I uppsatsens analysdel kommer svaren kopplas ihop med bankernas upplysningar.*

---

### 4.1 Swedbank

I Göteborg år 1820 grundades Sveriges första sparbank som i dag utgör den internationella bankkoncernens rötter. Banken har med åren expanderats från att vars syfte var att främja jordbrukets kapitalbehov till att erbjuda bankservice till både företag och privatpersoner. Med samma bank och med många olika namn över åren har den internationella nordisk-baltiska koncernen från 2006 haft namnet Swedbank. I drygt 200 år som finansiell aktör beskriver banken att de har uppträtt ansvarsfullt och etiskt för att hjälpa kunder att både låna och spara till en bättre framtid. Med förtroende och hållbar samhällsutveckling har banken överlevt långsiktigt på marknaden och planerar att fortsätta enligt samma riktlinjer. I dagsläget har Swedbank cirka 18 000 anställda i koncernen (Swedbank.se, 4 maj) och sett till balansomslutning Sveriges näst största bankkoncern (Riksbanken, 2009).

#### 4.1.1 Löner & Ersättningar

I Swedbanks finansiella rapport återfinns under not 12, företagets personalkostnader. I noten redovisas löner och ersättningar uppdelat på de länder Swedbank är verksamhet i, samt fördelning för koncern- och moderbolag. Här finns även de lagstadgade krav på riktlinjer för ersättning för ledande befattningshavare. Ersättningar och arvoden till Swedbanks styrelse redovisas och även anställningsvillkor för VD Michael Wolf redovisas. På grund av ett avtal med Riksgälden så får inga beslut om rörliga ersättningar göras, detta är något som avspeglas i redovisningen då begrepp som rörliga ersättningar om bonusar knappt används. På hemsidan under rubriken bolagsstyrning återfinns avsnitt om ersättningar till styrelsen samt till VD & ledande befattningshavare. På hemsidan finns dokumentet *Information om ersättningar i Swedbank 2009 i enlighet med FFFS 2009:6*, i dokumentet visar det sig att Swedbank har tillämpat Finansinspektionens föreskrift genom särredovisning. Föreskriften trädde i kraft vid årsskiftet 2009-2010 och kommer märkas i den finansiella rapportern först för verksamhetsåret 2010.

Betyg har fastställts för de regler om upplysningar som finns. Varje lag har betygsatts och ett vägt betyg har satts för kategorin. Trots särredovisningen i enighet med Finansinspektionen så saknas information för att betyget för fullredovisning ska sättas. Betyget sätts till *Rättvis*.

**Vägt betyg för Löner & Ersättningar:**

Tillräcklig:	Rättvis: ✓	Full:
--------------	------------	-------

#### 4.1.2 Avgångsvederlag

Avgångsvederlag är den typ av ersättning som behandlas minst i alla lagar och regler, detta återspeglas även i årsredovisningen. I årsredovisningens not 12 företagets personalkostnader kan associationer kring avgångsvederlag göras med poster som *uppsägningsvillkor*, *uppsägningsvillkor för styrelsens ordförande* mm. Swedbank betalar ut lön till avgående VD, detta anser uppsatsen som avgångsvederlag. I de olika uppsägningsvillkoren specificeras hur ersättningen vid uppsägning eller avhopp ser ut. Finansinspektionen berör garanterade ersättningar och avgångsvederlag i sin föreskrift, Swedbank har i dokument på hemsidan redovisat enligt FFFS 2009:6.

Upplysningarna är få och basala till sin form, upplysningarna känns krypterade och försämrar användarens förståelse. Genom särredovisning enligt FFFS ökar förståelsen aningen, men det vägda betyget sätts till *Tillräcklig*.

**Vägt betyg för Avgångsvederlag:**

Tillräcklig: ✓	Rättvis:	Full:
----------------	----------	-------

#### 4.1.3 Pensioner och övriga förmåner

Företagets pensioner och gruppen övriga förmåner återfinns också i not 12, men också i not 43 om avsättningar. Upplysningarna ifrån Swedbanks sida är på en mycket grundläggande nivå, här lämnas den information som lagarna kräver och inte mer. IAS standarden fokuserar mycket avgiftsbestämda planer och kräver upplysningar kring dessa. I Swedbanks finansiella rapport upplyses mestadels förmånsbestämda pensionsplaner. Det är Swedbank som väljer vilka pensionsplaner man jobbar med i företaget, samt upplyser där efter. Alla de aktuariella antaganden som används redovisas i not 43. Det redovisas även pensioner för VD och anställda med ledande befattning.

Upplysningar lämnas men det görs på mycket grundlig nivå, därav betyget *Tillräcklig*.

**Vägt betyg för pensioner och övriga förmåner:**

Tillräcklig: ✓	Rättvis:	Full:
----------------	----------	-------

## 4.2 SEB

I dag är SEB bland norra Europas ledande banker och har en historik som sträcker sig till år 1856 som Sveriges första privata affärsbank. Denna position har skapats genom generationer av trogna kunder och med ett historiskt framgångsrikt utvecklande av banktjänster och service. SEB har snabbt kunnat anpassa sig till kunders behov och kunnat erbjuda dem med bra lösningar oavsett konjunktur, krig, depressioner eller "bubblor". Prioritet på långsiktiga relationer tillsammans med ledande produkter och tjänster har gjort att SEB växer och sprider sig runt om i världen. Genom att ständigt arbeta för att förbättra och skapa både tillväxt för privatpersoner och företag med ny teknik och nya lösningar skall SEB växa på marknaden. SEB har i dagsläget cirka 20 000 anställda varav hälften beräknas arbeta i Sverige (SEB.se, 4 maj). Sett till balansomslutning är SEB Sveriges största bank (Riksbanken, 2009)

### 4.2.1 Löner & Ersättningar

I not 9 i årsredovisningen återfinns posten personalkostnader. Under noten finns de totala kostnaderna för personalens löner. Kostnaderna finns redovisade för både koncernen och moderbolaget, samt en tydlig fördelning av ersättning per land. Upplysningarna är noggranna men håller en grundläggande nivå. En stor del av not 9 tillägnas löner, ersättningar, pensioner till VD och ledande befattningshavare. Under denna del återfinns de långsiktiga incitamentsprogrammen företaget jobbar med. Riksgälden har även med SEB slutit ett avtal angående den rörliga ersättningens utformning, detta är något som redovisas i noten. I den finansiella rapportens frivilliga del finns ett avsnitt på tre sidor där företagets syn och policy kring ersättningar redogörs, detta är något som lyfter upplysningarna i den finansiella rapporten. På SEBs hemsida finns under bolagsstyrning mer information och upplysningar att hämta kring ersättningar. Banken har även tillämpat Finansinspektionens nya föreskrift FFFS 2009:6 genom att särredovisa den i ett separat dokument på hemsidan.

Trots en mycket grundlig och basal upplysning i den finansiella rapportern sätts betyget: *Full*. Betyget grundar sig i den mängd frivilliga upplysningar som SEB lämnar till användaren.

#### Vägt betyg för Löner & Ersättningar:

Tillräcklig:	Rättvis:	Full: ✓
--------------	----------	---------

### 4.2.2 Avgångsvederlag

I den finansiella rapporten så benämns avgångsvederlag mycket sällan och upplysningarna är näst intill bristfälliga. I not 9 för personalkostnader benämns inget om avgångsvederlag. Det är först i den finansiella rapportens frivilliga avsnitt som avgångsvederlag benämns. Avgångsvederlag benämns mycket kort under de frivilliga upplysningarna, men tillräckligt för att täcka upp för betyget: *Tillräcklig*.

Värt att notera är att upplysningen om avgångsvederlag återfinns i den frivilliga delen av årsredovisningen och inte i den enligt IFRS obligatoriska delen



#### Vägt betyg för Avgångsvederlag:

Tillräcklig: ✓	Rättvis:	Full:
----------------	----------	-------

#### 4.2.3 Pensioner och övriga förmåner

SEBs upplysningar om företagets pensionsförpliktelser i not 9, upplysningarna utgörs av många siffror med lite förklarande text. Pensionsförpliktelserna utgörs av förmånsbestämda och avgiftsbestämda pensionsplaner, dessa redovisas tydligt och uppdelat. Vissa upplysningskrav berör en förståelse och att användaren ska göra bedömningar, här lämnar SEB de aktuella antaganden som gjort vid beräkning av pensionsplanerna. Vissa pensionsplaner kan kopplas ihop med förvaltningstillgångar och diverse pensionsstiftelser, detta upplyser företaget om och redovisar post för post. SEB redovisar även pensionsförpliktelser för koncern- och moderbolag.

Under not 9 upplyser bolaget om de lån som gjorts till VD och ledande befattningshavare, detta är något som kan betraktas som övrig ersättning.

Det vägda betyget för pensioner och övriga ersättningar sätts till: *Tillräckligt*. Upplysningarna är bra men följer enbart de grundläggande krav som ställs på bolaget. I den frivilliga delen av årsredovisningen återfinns ett avsnitt om ersättningar, här nämns att pensioner ses som en form av ersättning som ytterligare information lämnas därhän.

#### Vägt betyg för pensioner och övriga förmåner:

Tillräcklig: ✓	Rättvis:	Full:
----------------	----------	-------

### 4.3 Handelsbanken

Handelsbanken bildades 1871 för att höja Stockholms finansiella näringsliv. Bankens första verksamhetsår gick bättre än vad som förväntades vilket ledde till att banken utvecklades och expanderades. Banken börsnoterades på Stockholmsbörsen några år senare och blev ett av Sveriges första börsbolag. Sedan dess har Handelsbanken utvecklats till att bli nordens starkaste finansiella aktörer och etablerat sig internationellt. I dagsläget har Handelsbanken cirka 450 kontor runt om i Sverige och har cirka 9000 anställda i koncernen (Handelsbanken.se, 4 maj).

#### 4.3.1 Löner & Ersättningar

Under not 1 Redovisningsprinciper inleder Handelsbanken sin rapportering och upplysning om ersättnings till de anställda. Detta sker i notens punkt 17 ersättnings till anställda och i not 19 uppskattning och väsentliga bedömningar.

I not 8 Personalkostnader fortsätter upplysningarna. En generell översikt över företagets personalkostnader görs för att sedan redovisa ersättningar för VD och ledande befattningshavare för de länder där Handelsbanken bedriver näring. Villkor för VD och ledande befattningshavare återfinns i noten, för denna grupp hänvisar noten till tidigare avsnitt i årsredovisningen, nämligen förvaltningsberättelsens presentation av styrelsen och dess sammansättning. Handelsbanken skriver att de inte arbetar med rörliga ersättningar och bonusar, därav saknas upplysningar kring detta. Handelsbanken har resultatandelssystem som kallas Oktogonen, i den finansiella rapporten redovisas hur tilldelningen till systemet sker och hur stora andelarna är.

Banken knyter an de redovisade siffrorna till informativ text på ett bra sätt, på Handelsbankens hemsida under bolagsstyrning återfinns mer information om ersättningar. Det vägda betyget blir således: *Rättvis*

**Vägt betyg för Löner & Ersättningar:**

Tillräcklig:	Rättvis: ✓	Full:
--------------	------------	-------

#### 4.3.2 Avgångsvederlag

I den finansiella rapportens not 8 så upplyses det klart och tydligt att banken inte tillämpar några avgångsvederlag. Reglerna för upplysning gäller då avgångsvederlag tillämpas, således är det ok att utelämna denna information.

På grund av den uteblivna informationen går inte kategorin att betygsätta.

**Vägt betyg för Avgångsvederlag:**

Tillräcklig: ✓	Rättvis:	Full:
----------------	----------	-------

### 4.3.3 Pensioner och övriga förmåner

Likt upplysningarna för löner och ersättningar återfinns upplysningar om pensionsförpliktelser i not 1 punkt 17 och 19 och i not 17 Personalkostnader. Handelsbanken upplyser bra kring pensionsförpliktelserna och kombinerar siffror med text på ett tillfredställande sätt. De förmånsbestämda och avgiftsbestämda pensionsplanerna redovisas enligt lag.

Pensionsförpliktelserna och förvaltningstillgångarna redovisas utförligt ifrån ingående balans till utgående balans för varje post. Här återfinns de aktuariella antaganden som används av banken, även de aktuariella förslutarna finns i samband. Värt att notera i den finansiella rapporten är att Handelsbanken valt att visa på historiken för dess pensionsförpliktelser och förvaltningstillgångar.

Handelsbanken har kombinerat lagstadgade upplysningar med frivilliga upplysningar på ett bra sätt, detta har ökat förståelsen för läsaren, där av sätts det vägda betyget till: *Rättvis*.

**Vägt betyg för pensioner och övriga förmåner:**

Tillräcklig:	Rättvis: ✓	Full:
--------------	------------	-------

#### 4.4 Nordea

Nordeas historia sträcker sig ända tillbaka till år 1820, då bankefterfrågan var stor i hela Europa. Bankföreteelsen på den tiden såg annorlunda ut ifrån i dag, då bankerna endast ägnade tid åt krediter och sedelutgivning. Nordea som fick sitt namn 2001 såg till att även vanligt folk kunde erbjudas finansiella tjänster och målet var att bekämpa fattigdom med sparsamhet och investeringar. Bankkoncernen har växt betydligt mycket sedan dess och har en internationell verksamhet som sträcker sig i 19 länder. Antal anställda beräknas till cirka 25, 00 personer i koncernen varav cirka 8000 i Sverige (Nordea.com, 4 maj).

##### 4.4.1 Löner & Ersättningar

Nordeas personalkostnader redogörs i den finansiella rapporten under not 8. Kostnaderna för löner och ersättning beskrivs med många tabeller men även mycket förklarande text intill. Nordea är väldigt tydliga med att de följer direktiv ifrån ersättningskommittén gällande utbetalningar av löner och ersättningar. Dessa utbetalningar skall förhålla sig till marknadsmässiga nivåer, och samtidigt främja sund och effektiv riskhantering bland ledande befattningshavare. I noten lämnar företaget tillräckligt med information på de lagstadgade kraven och beskriver förståligt varje moment. Samtidigt hänvisas läsaren till ett annat dokument som finns på Nordeas hemsida om de nya reglerna gällande FFFS 2009:6. Även i Nordea följs restriktionerna gällande rörliga ersättningar från Riksgälden som har gjort att ersättningar om bonusar knappt används. Vanligen har Nordea en strikt policy som begränsar rörliga ersättningar till 35 procent av den fasta lönen som erhålls.

I noten lämnas det väldigt bra och tydliga upplysningar kring företagets utbetalningar av löner och ersättningar, men uppnår inte helt kriterierna för att få full-redovisning.

Nordeas upplysningar kring löner och ersättningar ges vägda betyget rättvist med motiveringen att redogörelsen för upplysningen ger både en lättläst och bra bild över Nordeas personalkostnader med djupare redogörelse än tillräckligt kategorin.

**Vägt betyg för Löner & Ersättningar:**

Tillräcklig:	Rättvis: ✓	Full:
--------------	------------	-------

##### 4.4.2 Avgångsvederlag

I not 8 i den finansiella rapporten upplyser Nordea om hur villkoren i avtalen är uppbyggda för avgångsvederlag. Det beskrivs vidare på grundlig nivå hur koncernen hanterar ersättningar efter avslutad anställning. Någon speciell upplysning om Nordeas totala avgångsvederlag har inte hittats, vilket tyder på att Nordea inte verkar ha någon utbetalning för avgångsvederlag till nyckelpersoner i ledande ställning för tillfället. Det sammanvägda betyget Nordea får på avgångsvederlag är tillräckligt med motiveringen att det inte finns ett eget avsnitt som beskriver hanteringen av Avgångsvederlag utan är inmatad i texten utspritt.

**Vägt betyg för Avgångsvederlag:**

Tillräcklig: ✓	Rättvis:	Full:
----------------	----------	-------

**4.4.3 Pensioner & övriga förmåner**

Nordeas upplysningar om pensioner och övriga förmåner återfinns framförallt i noterna 8 och 37, men benämns också i not 1. Upplysningen beskrivs även här med många tabeller och med förklarande text till tabellerna. Sammanställningar på pensionskostnader och övriga ersättningar redogörs tydligt i rapporten.

Koncernen förfogar över både förmånsbestämda och avgiftsbestämda pensionsplaner. Detta beror på vad som är vanligast i det land där Nordea verksamheten driver sin rörelse. I Sverige, Norge och till stor del Finland är förmånsbestämda planer det vanligaste alternativet. Även aktuariella antaganden beskrivs i texten med sammanställt utfall som skett under året. Det sammanvägda betyget som ges till Nordea är Rättvist.

**Vägt betyg för pensioner och övriga förmåner:**

Tillräcklig:	Rättvis: ✓	Full:
--------------	------------	-------

## 5 Den faktiska uppfattningen

### 5.1 Löner & Ersättningar

Vad gäller de upplysningar som lämnats kring kategorin Löner & Ersättningar så anser hälften av de svarade att upplysningarna uppfyller nivån Tillräcklig. 8 procent av intressenterna ansåg att betyget Rättvis var talade för sin bank. 47 procent upplevde att bankerna lämnade utförlig information och upplysningar, där av deras betyg, Full.

På frågan om intressenterna ansåg att bankernas löner och ersättningar är legitima så ansåg nästan 70 procent av intressenterna att de var legitima, resterande 30 procent ansåg att de inte var legitima. Värt att notera är att just frågan kring legitimitet var extra känslig för uppsatsens respondenter. Några respondenter valde att avstå ifrån att svara på just denna fråga. Respondenterna som enligt Diagram 5:2 inte ansåg löner och ersättningar legitima är de samma som enligt Diagram 5:3 är missnöjda med de nuvarande upplysningskraven. Nästan 70 procent känner sig nöjda med nuvarande reglering kring upplysningar. Över 90 procent anser dock att Finansinspektionens nya reglering kommer förbättra upplysningarna.

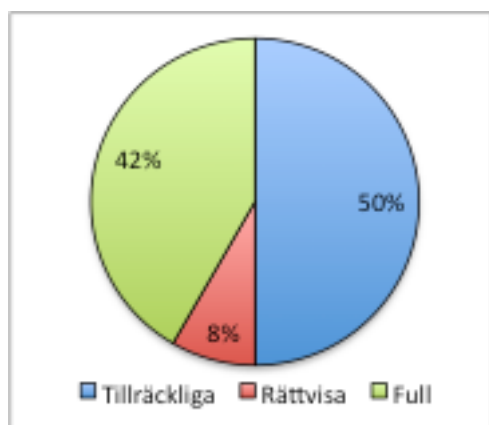


Diagram 5:1 Bedömning av bankernas upplysning kring Lön & Ersättning

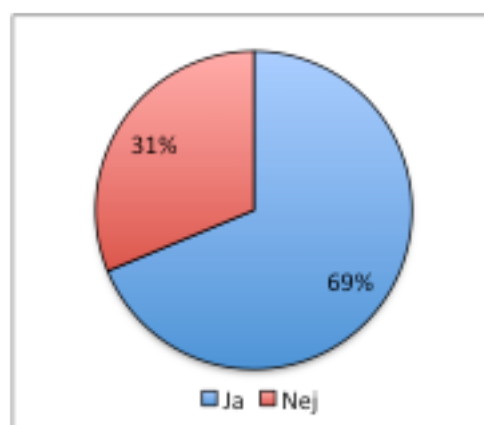


Diagram 5:2 Är bankernas Löner & Ersättningar legitima?

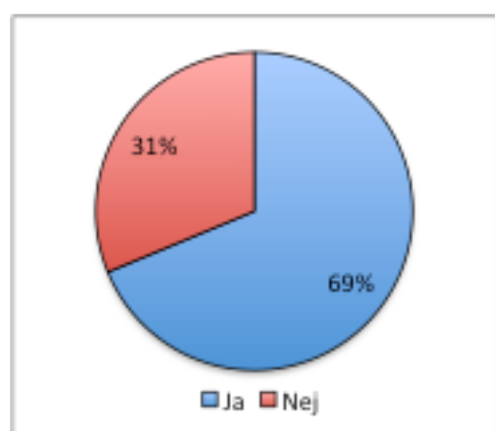


Diagram 5:3 Är du nöjd med nuvarande upplysningskrav?

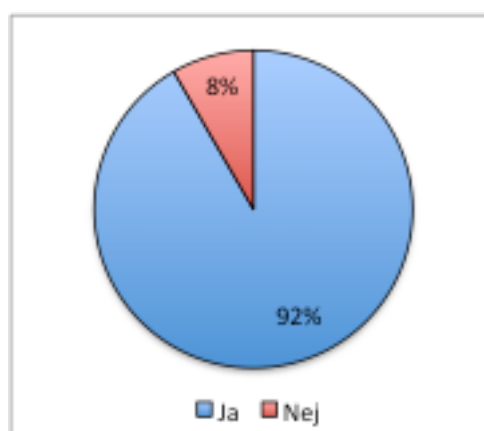


Diagram 5:4 Kommer FFFS 2009:6 förbättra upplysningen?

## 5.2 Avgångsvederlag

Enligt diagram 5:5 så anser hälften av intressenterna att bankernas upplysningar kring avgångsvederlag är *tillräckliga*. En intressent anser sin bank har *full* upplysning, så som särredovisning och frivillig information. Strax över 40 procent har graderat bankernas upplysningar till *Rättvisa*.

Diagram 5:6 visar på en acceptans utav bankernas avgångsvederlag. Alla utav de svarande respondenterna ansåg att de aktuella avgångsvederlagen är legitima utifrån intressenternas synsätt. Värt att notera är att uppsatsens första empiribock redovisade att alla banker inte använder sig utav avgångsvederlag i sin verksamhet. Trots detta anser intressenterna att bankernas avgångsvederlag är legitima.

Likt diagram 5:6 känner sig samtliga svarande intressenter sig nöjda med nuvarande upplysningskrav som finns gällande avgångsvederlag. Den aktuella regleringen är tunn och inte många lagrum som berör området. Samtidigt anser mer än hälften av de svarande intressenterna att Finansinspektionens FFFS 2009:6 kommer förbättra upplysningarna. 45 procent anser att FFFS 2009:6 inte kommer att förändra och förbättra upplysningarna för avgångsvederlag.

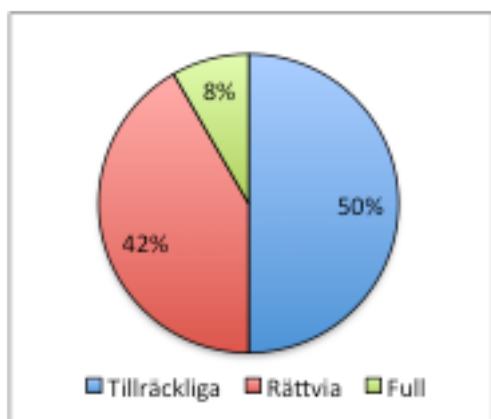


Diagram 5:5 Bedömning av bankernas upplysning kring Avgångsvederlag

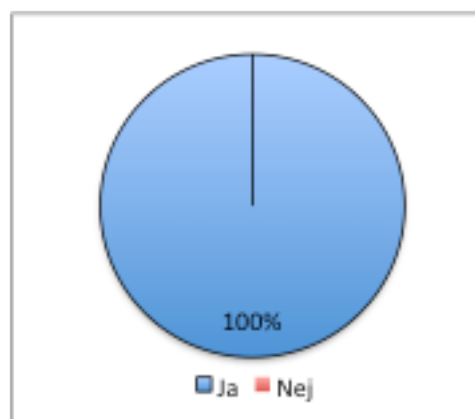


Diagram 5:6 Är bankernas Avgångsvederlag legitima?

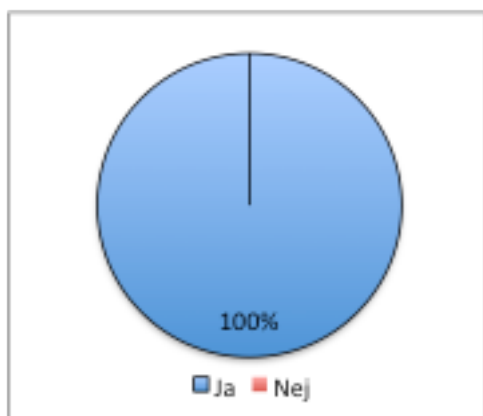


Diagram 5:7 Är du nöjd med nuvarande upplysningskrav?

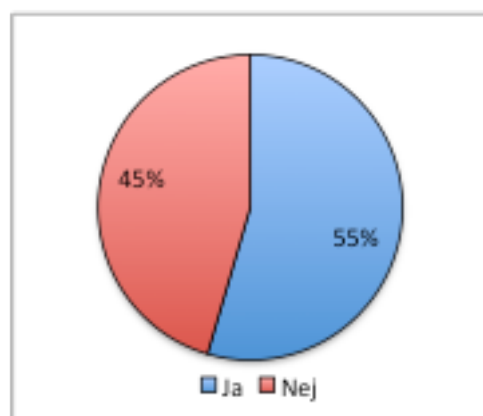


Diagram 5:8 Kommer FFFS 2009:6 förbättra upplysningen?

### 5.3 Pensioner och övriga förmåner

Diagram 5:9 berör bankernas upplysningar kring pensioner och övriga förmåner. Hälften av alla intressenter anser att bankernas nivå på upplysning är grundlig och får betyg *Tillräcklig*. Strax över 40 procent tycker bankernas nivå kring upplysningarna är mycket bra och får betyget *Full*. 8 procent av intressenterna har graderat upplysningarna till *Rättvisa*.

Tre fjärdedelar av respondenterna svarar att de anser bankernas pensioner och övriga förmåner är legitima. 25 procent av de svarande anser att de inte är legitima och inget stöd för detta. Det är samma 25 procent som i diagram 5:11 inte känner sig nöjda med nuvarande reglering. De övriga 75 procenten anser sig dock vara nöjda med den nuvarande regleringen kring upplysningar.

Gällande om Finansinspektionens nya föreskrift kommer förbättra upplysningarna ansåg över 80 procent att den kommer att förbättra. 17 procent tror inte att FFFS 2009:6 kommer att förbättra upplysningarna kring pensioner och övriga ersättningar.

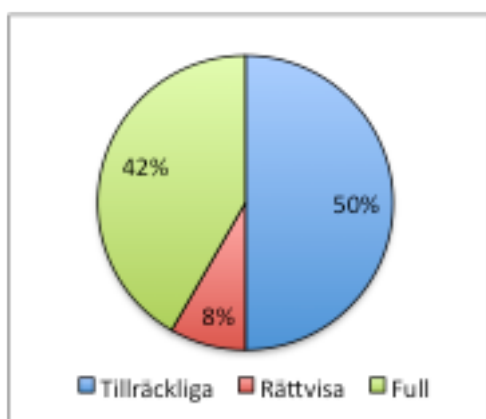


Diagram 5:9 Bedömning av bankernas upplysning kring Pensioner och övriga förmåner.

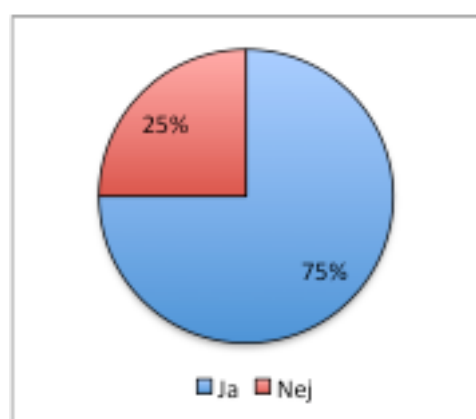


Diagram 5:10 Är bankernas Pensioner och övriga ersättningar legitima?

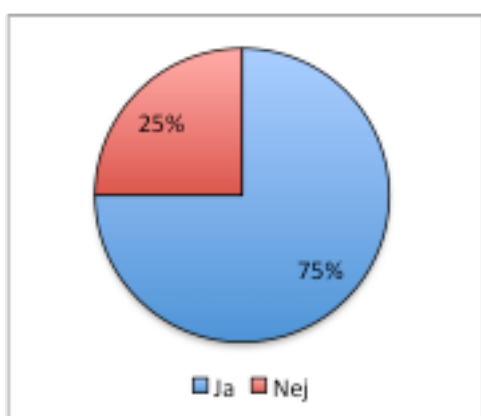


Diagram 5:11 Är du nöjd med nuvarande upplysningskrav?

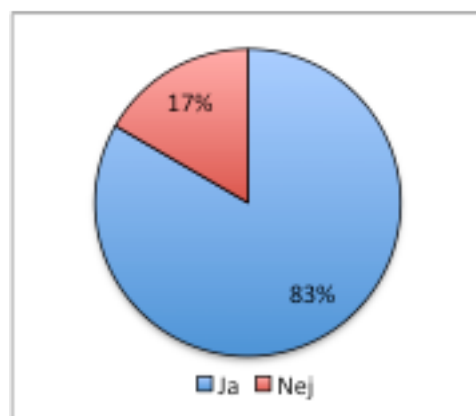


Diagram 5:12 Kommer FFFS 2009:6 förbättra upplysningen?



## 5.4 Övrigt

Utöver de frågor relaterade till de tre kategorierna ställdes några frågor med en "övrighetskaraktär". Syftet med frågorna var att på ett bättre sätt styrka relationerna mellan svaren, den faktiska upplysningen och uppsatsens referensram.

Enligt diagram 5:13 visade det sig att nästan 70 procent av de svarande intressenterna är aktiva och driver sin linje på bankernas bolagsstämma, 25 procent förblir passiva och 6 procent har en ställning som medel. Diagram 5:14 visar på att det övergripande målet intressenterna har med sitt ägarskap i bankerna är utdelning, de vill få avkastning på de investerade pengarna. 0 procent anger ägarinflytande. 32 procent har angett annat som deras primära mål med ägarskapet, frågan utformades med ett "Annat"-alternativ då ett ägarskap är ytterst individuellt och svårt att standardisera i en enkät.

Samtliga intressenter har angett att kommunikationen med banken sker löpande under året. Nästan 90 procent av intressenterna medgav att deras intresse i bankerna är förenligt med deras ägare, 10 procent avstod av svara på frågan.

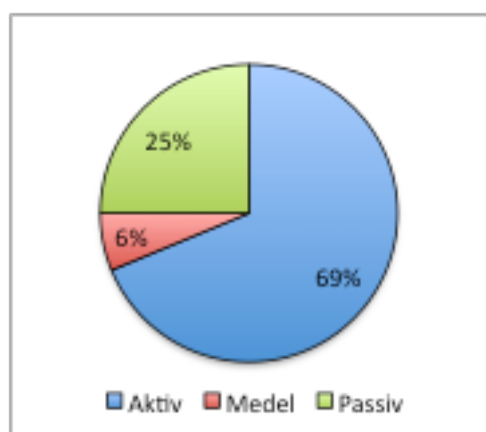


Diagram 5:13 Vilken roll har ni på bolagsstämman?

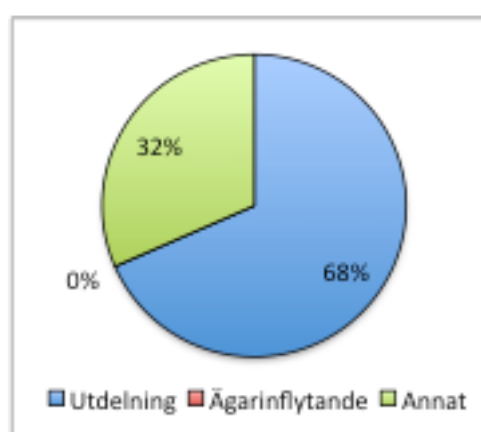


Diagram 5:14 Vilket är ert primära mål med ägarskapet?

## 6 Analys

---

*I analysavsnittet görs kopplingar mellan studiens teoretiska referensram, den faktiska upplysningen och den faktiska uppfattningen för studien. Avsnittet kommer att lyfta fram de områden som är mest intressanta under uppsatsens uppbyggnad och ändamål*

---

### 6.1 Löner & Ersättningar

Inom kategorin Löner och ersättningar gör de fyra bankerna bra ifrån sig vad gäller upplysningar. Alla fyra banker upplyser mer än vad regleringen avser.

- **Swedbank – Rättvis**
- **SEB – Full**
- **Handelsbanken – Rättvis**
- **Nordea – Rättvis**

Eftersom upplysningarna är mer omfattande än nödvändigt kan det antas att en låg grad av informationsasymmetri råder. Bankernas intressenter håller sig uppdaterade och bör således ha en god insyn i bankens verksamhet. Intressenternas uppfattning av upplysningarna är delad, vilket tyder på variation i intressenterna tycke. Intressenterna uppfattar upplysningarna som *Tillräckliga* eller *Full*.

I uppsatsens metoddel görs ett antagande, att samhället (indirekt) och intressenterna (direkt) utgör vad som är legitimt. Intressenterna har i enkätintervjun redovisat att deras mål och syfte är helt förenligt med deras ägare. Bankernas ägare är till största delen aktörer inom pensioner och försäkringar, där av representerar de en större massa. Gällande bankernas löner och ersättningar har nästan 70 procent av de svarande intressenterna angett att de är legitima. 30 procent anser att de inte är det.

Det finns koppling mellan de intressenter som anser att bankernas löner och ersättningar inte är legitima och missnöjdheten i de upplysningskrav som nu gäller. Upplysningarna ska öka förståelsen hos intressenterna och i långa loppet vinna legitimitet, helt enligt legitimitetsteorin. Nästan 70 procent anser att de nuvarande upplysningskraven är tillfredsställande och ger den information som efterfrågas, tabell 5:2 och 5:3 visar på denna koppling. Trots att en stor del är nöjda anser över 90 procent att Finansinspektionens nya reglering kommer förbättra upplysningarna kring bankernas löner och ersättningar. Värt att notera är att Swedbank och SEB redan börjat tillämpa FFFS 2009:6 genom särredovisning på respektive hemsida. Enligt diagram 5:4 att döma borde särredovisningen av FFFS 2009:6 ökat Swedbanks och SEBs intressenters förståelse kring löner och ersättningar.

Uppsatsens empiriska resultat visar på 70 procent av alla svarande intressenter har en aktiv roll på bolagsstämman och samtliga har en löpande kommunikation

med sina bolag under året. Detta visar enligt intressentteorin att ägarna besitter samtliga tre attribut makt, legitimitet och brådskande angelägenheter.

## 6.2 Avgångsvederlag

Bankernas ersättningspolicy har skapat legitimitetsproblem ifrån allmänheten, vilket har gjort att press sätts på utveckling av redovisningen. Ur ett legitimitetsperspektiv skall bankerna anpassa sig till de reglerade redovisningsbehov som finns i samhället och upplysa samtliga intressenter med förståelse för att uppnå acceptans i redovisningen. Detta har lett till ökade redovisningskrav inte minst på avgångsvederlag, vilket samtliga banker har uppnått upplysningsresultatet tillräckligt av betygskriterierna.

- **Swedbank – tillräckligt**
- **SEB - tillräckligt**
- **Handelsbanken – tillräckligt**
- **Nordea – tillräckligt**

Informationen som de fyra bankerna gett ut kring avgångsvederlag var väldigt grundläggande, näst intill bristfälliga. Nordea och Handelsbanken upplyste att dem inte arbetar med avgångsvederlag och var i princip det enda som upplystes i redovisningen kring avgångsvederlag. Som kan utläsas ifrån bankernas intressenter svarade hälften av de tillfrågade att de anser att bankernas upplysning är tillräckliga medan 42 procent och 8 procent menar på att informationen rättvis och full.

Eftersom att samtliga intressenterna är nöjda med upplysningskraven och tycker att upplysningarna kring avgångsvederlag är legitima finns det ingen större problematik i området. Trots att upplysningarna omfattades relativt lite beror det på komplexiteten är väldigt enkelt kring avgångsvederlag.

I och med att det finns en acceptans bland intressenter tyder det på att det finns en låg grad av informationsasymmetri. Intressenterna utgör vad som är legitimitet och framför detta aktivt på bolagsstämmorna som föreligger under året.

Det råder en delad uppfattning kring Finansinspektionens nya regleringar kring upplysningskrav bland indirekta intressenter. 55 procent av intressenterna svarade på att Finansinspektionens regleringar kommer att förbättra upplysningskraven. Detta tyder på det finns förtroende att upplysningskraven kommer att skapa högre legitimitet och genom det minska informationsasymmetrin som råder på marknaden.

### 6.3 Pensioner och övriga förmåner

Komplexiteten kring företags pension är stor, arbetet med pensioner kräver många bedömningar. När företagen tvingas till många bedömningar försämras redovisningens kvalitativa egenskaper och företaget måste lämna omfattande upplysningar för att kompensera mot detta. Via empiriska studie har uppsatsen betygsatt de fyra bankernas upplysningar kring Pensioner och övriga förmåner. Resultatet visar på att Swedbank och SEB upplyser utefter en *Tillräcklig* nivå, medans Handelsbanken och Nordea har en *Rättvis* nivå.

- **Swedbank – Tillräcklig**
- **SEB – Tillräcklig**
- **Handelsbanken – Rättvis**
- **Nordea – Rättvis**

Vid enkätintervju med bankernas intressenter visar det sig att bankernas faktiska upplysningar stämmer bra överens med intressenternas uppfattningar. Hälften av de svarande intressenterna anser att de upplysningar som de tar del av är Tillräckliga och upplysningarna är i enlighet lag och praxis. Den andra hälften av intressenterna anser att upplysningarna besitter högre kvalitéer än den lag och praxis förespråkar, de bedömer upplysningarna till *Rättvis* och *Full*. Detta sker i linje med det som bankerna faktiskt upplyser om. Tydliga kopplingar går att dras mellan bankernas upplysningar och intressenternas uppfattningar.

För att bankernas pensioner och övriga ersättningar ska vara legitima krävs det enligt legitimitetsteorin en förståelse, denna förståelse får intressenterna, enligt ett antagande i uppsatsens metoddel, genom en hög grad att upplysning och där igenom försöka minska den informationsasymmetri som råder. Legitimitet tordes vara svårt att uppnå på grund av pensionernas komplexitet samt att det är svårt för utomstående förstå. Trots den komplexitet och alla de antagande som pensioner kräver anser 75 procent av de tillfrågade intressenterna att bankernas pensioner och övriga ersättningar är legitima. Detta bör tyda på att intressenterna har förståelse i pensionsredovisning och att de är nöjda med den upplysning de får enligt diagram 5:9. Med övriga ersättningar räknas exempelvis de lån som ges till företagets ledande befattningshavare.

Gällande det nuvarande regelverket för pensioner och övriga ersättningar så känner sig 75 procent av de svarande intressenterna nöjda med det. Samman fördelning återfinns för underlag av legitimiteten. Att tre fjärdedelar av intressenterna känner sig nöjda med den nuvarande reglering bör kopplas till diagram 5:9 där det redovisas att Handelsbanken och Nordea upplyser mer än nödvändigt. 83 procent av intressenterna har en positiv ansats till Finansinspektionens nya reglering FFFS 2009:6, utan de 17 procenten inte tror på en förbättring kring upplysningar återfinns några av de intressenter som var nöjda med den nuvarande regleringen. Således kan det finnas en viss mättnad på reglering, men i det stora hela anses FFFS 2009:6 förbättra förutsättningarna för upplysningar kring pensioner och övriga ersättningar. Värt att notera är att Swedbank och SEB redan använder sig utav FFFS 2009:6 i en egen rapport på respektive banks hemsida.

## 7 Slutsats

### 7.1 Frågeställning 1

#### *Hur ser kraven på upplysningar kring ersättningar ut och följer bankerna dessa?*

Krav på upplysning rörande ersättningar återfinns i IFRS, RFR, ÅRKL och FFFS. Rättskällorna är både lag och praxis och medför en viss tolkningsproblematik. För att bankerna ska få sina finansiella rapporter godkända av en revisor måste bankernas följa de lagar som finns, om inte är bokföringsbrott överhängande och de finansiella rapporternas trovärdighet minskar. Finansinspektionen kan dela ut böter och viten för de företag som inte följer dess föreskrifter.

Via uppsatsens empiriska studie kan vi konstatera att bankerna följer de upplysningskrav som återfinns i lag och praxis. Hos samtliga banker finns det ett intresse av att upplysa mer än tillräckligt, detta är enligt uppsatsens referensram en reaktion kring det rådande debattklimatet och efterslängar av finanskrisen. Media och samhällsdebatten oroas kring bankernas löner och ersättningar, detta tvingar bankerna till en ökad upplysning och att minimera informationsasymmetrin.

Studien visar att kategorin Löner & Ersättningar är extra känslig eftersom ingen av bankerna upplyser på den miniminivå som lagrummen förespråkar. SEB upplyser fullt och Swedbank, Handelbanken samt Nordea upplyser Rättvist. Anledningen till dess tordes vara att kategorin Löner & Ersättningar är starkt förknippad med hela bonusdebatten och är för den o insatta ett samlingsnamn för alla de tre kategorier som denna uppsats berör. Helt klart vill bankerna minimera missförstånd och deltolkningar gällande löner och ersättningar.

Avgångsvederlag är vad som kallas i folkmun för fällskärmar, alltså hur er ersättningar och förmåner ut efter avslutas tjänst. Här är regleringen mycket tunn, det bör bero på att redovisningens användare ser området som oproblemiskt. Reglering finns bara till när man vill tvinga fram ett beteende hos någon. Två utav bankerna upplyser att de inte arbetar med avgångsvederlag och upplyser därav inget mer. De andra två bankerna följer lagrummens miniminivå. Upplysningarna kring pensioner är många eftersom redovisning av pensioner bygger på många antaganden. Två av bankerna håller sig på en grundlig nivå i upplysningarna och två banker uppfyller kraven för Rättvis upplysning. Upplysningarna kring pensioner är likt avgångsvederlag tämligen ofarlig, vi tror inte att en banks legitimitets faller på just dess pensionsavtal och upplysningarna kring dessa.

**Slutsats:** Bankerna följer den reglering som finns och mer där till.

## 7.2 Frågeställning 2

### Är ersättningarna hos bankerna legitima ur ett intressentperspektiv? Ökar finansinspektionens föreskrift 2009:6 legitimiteten?

Informationen som bankerna redogör om ersättningar och bonussystem kan inte enbart skapa förståelse genom lagar och rekommendationer. Utan företaget måste beakta ett strategiskt legitimitetsperspektiv för att uppnå acceptans bland intressenter. Den friviliga upplysningen tyder på att bankerna anser att det är strategiskt viktigt för att skapa legitimitet för sin verksamhet. Syftet med upplysningarna är att skapa förståelse bland intressenter, vilket i sin tur minskar informationsasymmetri mellan verksamheter och intressenterna.

Efter bankernas bonusregn har konsekvenser av skärpta redovisningskrav och upplysningskrav framkallats. Vi kan konstatera att samtliga banker följer de angivna redovisningsregler som finns och upplyser för att skapa tilltro och minska osäkerheten för intressenterna. Trots att det råder förbud mot beslut om rörliga ersättningar i enlighet med Riksgäldens direktiv finns det tydliga förhållanden och ställningstagande kring bankernas ersättningspolicy i upplysningarna.

Utifrån teorin kan vi konstatera att bankernas intressenter klassas som avgörande intressent, vilket betyder intressenterna driver en aktiv linje på stämmorna och skapar det som utgör vara legitimitet för bankerna. Tillsammans med hårdare redovisningskrav och hårt arbetande för att behålla samt reparera det sociala förtroendet har bankerna skapat godtagat acceptans för legitimitet och upplysningskraven bland intressenter.

Desamma gäller pensioner och förmåner där det finns acceptans för legitimitet och upplysningarna. Intressenterna har delad uppfattning gällande informationen som ges ifall de är fulla eller tillräckliga, vilket beror på den komplexitet som råder inom ämnet.

Gällande avgångsvederlag är samtliga intressenter nöjda med upplysningen och legitimiteten. Detta tyder på att det inte finns något behov för en ny reglering vilket även visas på intressenternas delade svarsfrekvens gällande finansinspektionens nya regleringar kommer att höja upplysningskraven.

Trots att det råder hög legitimitet bland bankernas intressenter och acceptans bland nuvarande upplysningarna finns det även en positiv inställning till Finansinspektionens nya föreskrift FFFS 2009:6. Intressenterna anser att de nya kraven kommer att förbättra upplysningen ifrån bankerna. Syftet med regleringarna är bland annat förhindra liknande bonusregn i framtiden och förebygga mot överdriver och oansvarigt risktagande. Störst behov enligt undersökningen för nya regleringar finns kring löner och pensioner. Behovet är inte lika stort gällande avgångsvederlag där komplexiteten är väldigt enkel och upplysningsbehovet är accepterat.

**Slutsats:** Bankernas ersättningar tycks vara legitima ur ett intressentperspektiv samtidigt som det finns ett förtroende för FFFS 2009:6 nya regleringar om att öka upplysningskraven.

## Referensförteckning

Akerlof, George A. (1970). "The Market for 'Lemons': Quality Uncertainty and the Market Mechanism". *Quarterly Journal of Economics* (The MIT Press) 84 (3): 488–500.

Andriof, J (2005). "Unfolding stakeholder thinking. Relationships, communication, reporting and performance", Sheffield : Greenleaf,

Artsberg, Kristina. (2005). "Redovisningsteori: -policy och -praxis", Malmö : Liber ekonomi, 2005

Bång, J., Waldenström, D. (2009). "Rörlig ersättning till vd – vad säger forskningen?" *Ekonomiskdebatt* NR 5 2009 årgång 37

Cho, C H. (2007). "The role of environmental disclosures as tools of legitimacy: A research note" *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 32. PP 639–647.

Culyer, A.J., Newhouse, J.P (2000). "Handbook of Health Economics", Amsterdam: Elsevier

Dagens Nyheter (2010-04-27)

<http://www.dn.se/ekonomi/vdns-pension-lika-dyr-som-lonen-1.1083946>

Deegan, C. (2002). "The legitimizing effect of social and environmental disclosures: a theoretical foundation". *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 15, 282–311.

Deegan, C., & Brown, N. (1998). "The public disclosure of environmental performance information - a dual test of media agenda setting theory and legitimacy theory". *Accounting and Business research*, Vol 39. No 1. PP 21-41. Winter Issue.

Dowling, J., & Pfeffer, J. (1975). "Organizational legitimacy: social values and organizational behavior". *Pacific Sociological Review*, 18, 122–136.

Finansinspektionen - FFFS 2000:10 Allmänna råd om hantering av marknads- och likviditetsrisker i kreditinstitut och värdepappersbolag

Finansinspektionen - FFFS 2009:6 Föreskrifter och allmänna råd om ersättningspolicy i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag

Finansinspektionen - FFFS 2009:6 Remisspromemoria

Handelsbanken – Årsredovisning 2009

Hill, Charles W. L.; Jones, Thomas M (1992). "Stakeholder- Agency Theory", *Journal of Management Studies*, Mar92, Vol. 29 Issue 2, p131-154

Holme, Idar Magne,(1997). "Forskningsmetodik : om kvalitativa och kvantitativa metoder", Lund : Studentlitteratur, 1997

- Holmstrom, Bengt.(1979). "Moral hazard and observability". Bell Journal of Economics, Spring79, Vol. 10 Issue 1, p74-91.
- Husted, Bryan W. (2007). "Agency, information, and the Structure of Moral Problems in Business". 2007, Vol. 28 Issue 2, p177-195, 19p
- IFRS/IAS, (2009). "Internationell redovisningsstandard i Sverige", Stockholm; FAR SRS
- Jensen & Meckling, (1976). "Theory of the Firm", Journal of Financial Economics; Oct76, Vol. 3 Issue 4, p305-360, 56p
- Kenneth A. Merchant, Wim A. Van der Stede (2007) "Management control systems : performance measurement, evaluation, and incentives", New York : Financial Times/Prentice Hall, 2007
- Lars Torsten Eriksson, (2006). "Att utreda, forska och rapportera", Malmö : Liber, 2006
- Lindblom, C. (1994). "The implications of organizational legitimacy for corporate social performance and disclosure". Paper presented at the Critical Perspectives on Accounting Conference, New York.
- Mankiw, Gregory, (1998). "Principles of economics", Fort Worth, Tex. : Dryden Press, cop. 1998
- Marton, J, et al. (2008). "IFRS- I teori och praktik". Stockholm: Bonnier Utbildning AB
- Mayer. H. (1980). "Power and the Press. Murdoch University News", 7 (8). Murdoch University,
- Mitchell, Ronald K.; Agle, Bradley R.; Wood, Donna J, (1997). "Toward a theory of stakeholder identification and salience: Defining the principle of who and what that really counts". Academy of Management Review, Oct97, Vol. 22 Issue 4, p853-886, 34p,
- Nationalencyklopedin (2010-06-01)  
<http://www.ne.se/lang/legitimitet>
- Nordea (2010-04-05)  
<http://www.nordea.com/Om+Nordea/Koncernen+i+%C3%B6versikt/Nordeas+historia/54152.html>
- Nordea – Årsredovisning 2009
- O'Donovan, CJ. (July. 1997). "Legitimacy theory and corporate environmental disclosure: some case study evidence". Accounting Association of Australia and New Zealand Aniiuai Conference. Hobart.
- Patel. Davidson. (2003). "Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning". Lund : Studentlitteratur, 2003



Pittsburgh Summit (2010-04-05)

<http://www.pittsburghsummit.gov/mediacenter/129639.htm>

Riksbanken – Den svenska finansmarknaden 2009

Samlingsvolymen 2009. Redovisning FAR SRS Förlag

SEB (2010-04-05)

[http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentsv.nsf/vlookuppics/investor\\_relations\\_historia\\_hb\\_dec05\\_sv/\\$file/historia\\_shb\\_dec05\\_sv.pdf](http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentsv.nsf/vlookuppics/investor_relations_historia_hb_dec05_sv/$file/historia_shb_dec05_sv.pdf)

SEB (2010-04-05)

[http://www.seb.se/pow/wcp/sebgroup.asp?ss=/pow/wcp/templates/sebarticle.cfm?%3FDDUID%3DDUID\\_996FF8D17A6F4864C1256FBE002C24CB%26language%3Dse%26sitekey%3Dsebgroup.com](http://www.seb.se/pow/wcp/sebgroup.asp?ss=/pow/wcp/templates/sebarticle.cfm?%3FDDUID%3DDUID_996FF8D17A6F4864C1256FBE002C24CB%26language%3Dse%26sitekey%3Dsebgroup.com)

SEB – Årsredovisning 2009

Shavell, Steven. (1979). "Risk Sharing and Incentives in the Principal and Agent Relationship," Bell Journal of Economics; Spring79, Vol. 10 Issue 1, p55-73, 19p)

Svenska bankföreningen (2010-4-24)

[http://www.bankforeningen.se/web/bf.nsf/\\$all/9F680ECBC3D677F1C1257618004541CE?OpenDocument](http://www.bankforeningen.se/web/bf.nsf/$all/9F680ECBC3D677F1C1257618004541CE?OpenDocument)

Swedbank (2010-04-05)

<http://www.swedbank.se/om-swedbank/fakta-om-swedbank/bankens-historia/index.htm>

Swedbank – Årsredovisning 2009

Thomsen, Steen (2008). "An introduction to corporate governance: mechanisms and systems", Copenhagen: DJØF Publishing, 2008

Wallander, Jan (2009). "Bonusdebatten handlar om fel problem", ekonomiskdebatt NR 7, 2009. Årsgång 37

## Bilaga 1 Intressenter

### Bankernas största ägare

<b>Swedbank</b>	<b>Nordea</b>
Folksam försäkring	Sampo plc
Fristående sparbanker	Svenska staten
Swedbank Robur Fonder	Nordea-fonden
Svensk Exportkredit	Swedbank Robur Fonder
AMF Försäkring & Fonder	AMF Försäkring & Fonder
Sparbanksstiftelserna	Norwegian Petroleum Fund
Skandia Liv	SHB Fonder
Alecta	SEB Fonder
Nordea Fonder	Nordea Fonder
Andra AP-fonden	Fjärde AP-fonden
Swedbank personalstiftelser	Andra AP-fonden
Utländska ägare	Skandia Liv
Övriga svenska institutioner	Första AP-fonden
Svenska allmänheten	Varma Mutual Pensions Insurance
	Nordea vinstandelsstiftelse
	Government of Singapore Inv Corp
	Alecta
	Sjunde AP-fonden
	SPP fonden
	Folksam LO Fonden

**SEB****Handelsbanken**

Investor AB

Stiftelsen Oktogonen

Trygg Stiftelsen

Industrivärden

Alecta

Alecta

Swedbank / Robur fonder

Swedbank Robur fonder

AMF Försäkring och fonder

ADA Försäkring

AFA Försäkring

Lundbergs med flera

SEB:s fonder

AMF med fonder

SHB:s fonder

Handelsbankens fonder inkl XACT

Wallenberg-stiftelser

SEB investment management

Nordeas fonder

Andra AP-fonden

Utländska ägare

Fjärde AP-fonden

Folksam/KPA/Förenade Liv

Första AP-fonden

Nordea Investment funds

## Bilaga 2 Underlag för Enkät

### *Intro*

**Jag representerar:**

**Vi har intressen i:**

SEB   Swedbank   Handelsbanken   Nordea

---

### *Löner & Ersättningar till ledande befattningshavare*

**Hur bedömer du bankens upplysningar kring löner ersättningar till ledande befattningshavare?**

Tillräcklig   Rättvis   Full

**Är lönerna/ersättningarna till ledande befattningshavare legitima?**

Ja   Nej

**Är du nöjd med nuvarande upplysningskrav?**

Ja   Nej

**Anser du att Finansinspektionens 2009:6 föreskrifter och allmänna råd om ersättningspolicy förbättrar upplysningen?**

Ja   Nej

---

### *Avgångsvederlag*

**Hur bedömer du bankens upplysningar kring avgångsvederlag?**

Tillräcklig   Rättvis   Full

**Är bankens avgångsvederlag legitima?**

Ja   Nej

**Är du nöjd med nuvarande upplysningskrav?**

Ja   Nej

**Anser du att Finansinspektionens 2009:6 föreskrifter och allmänna råd om ersättningspolicy förbättrar upplysningen?**

Ja   Nej

## *Pensioner och övriga förmåner*

---

**Hur bedömer du bankens upplysningar kring pensioner och övriga förmåner?**

Tillräcklig      Rättvis      Full

**Är bankens pensioner och övriga förmåner legitima?**

Ja      Nej

**Är du nöjd med nuvarande upplysningskrav?**

Ja      Nej

**Anser du att Finansinspektionens 2009:6 föreskrifter och allmänna råd om ersättningspolicy förbättrar upplysningen?**

Ja      Nej

---

## *Övrigt*

**Är ert intresse förenligt med era sparare?**

Ja      Nej

**Vad är ert primära mål med ägarskapet?**

Utdelning      Ägarinflytande      Annat

**Hur sker kommunikationen mellan er och bank?**

Löpande under året      Vid rapportperiod      Vid bolagsstämma

**Vilken roll har ni på bolagsstämman?**

Aktiv      Medel      Passiv