



GÖTEBORGS UNIVERSITET
HANDELSHÖGSKOLAN

SOX i Sverige

En undersökning hur företag i Sverige uppfattar den amerikanska lagstiftningen.

Magisteruppsats
Externredovisning
Handledare: Kristina Jonäll
Författare: Anna Johansson
Sandra Orwén
5/31/2012

Förord

Vi vill med detta förord ta tillfället i akt och tillägna ett stort tack till alla de som har hjälpt oss med genomförandet av denna studie.

Ett stort tack till vår handledare Kristina Jonäll och våra opponenter för den konstruktiva kritik och de vägledande råd som vi har fått.

Slutligen vill vi även tacka våra respondenter. Utan deras delaktighet hade inte denna uppsats varit möjlig.

Tack!

Göteborg, maj 2012

Anna Johansson

Sandra Orwén

Sammanfattning

**Examensarbete i företagsekonomi, Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet,
Externredovisning Magisteruppsats FEA415, Vårterminen 2012**

Författare: Anna Johansson och Sandra Orwén

Titel: *SOX i Sverige - En undersökning hur företag i Sverige uppfattar den amerikanska lagstiftningen.*

Bakgrund & Problem: SOX är en lagstiftning i USA som uppkom som ett svar på de finansiella företagsskandaler som uppstod i landet i början på 2000-talet. Denna lagstiftning kom till med syfte att återställa investerarens förtroende för finansmarknaderna och kom att påverka alla företag som har värdepapper på den amerikanska finansmarknaden. Därmed berördes även en del svenska företag. Vi har dock märkt av att flertalet av dessa företag nu har valt att lämna den amerikanska börsen. SOX har fått utstå mycket kritik sedan det infördes med tanke på det komplicerade regelverk det är, det ökade ansvar ledningen har fått och de ökade kostnader det har inneburit för företag att implementera.

Syfte & Frågeställning:

Med bakgrund av problemdiskussionen vill vi undersöka hur företag i Sverige uppfattar SOX. Vi vill även se vilka för- och nackdelar som SOX kan tänkas ha inneburit för företagen.

Metod: För att svara på vår frågeställning har vi undersökt fyra stora företag med verksamhet i Sverige. Studien genomfördes med hjälp av kvalitativa intervjuer med personer som är insatta i företagets arbete med interna kontroller och gav därmed oss information om hur införandet av SOX har påverkat de respektive företagen och vad de kunde se för för- och nackdelar med regelverket. I analysen används sedan det empiriska materialet som grund för att kopplas till teorier.

Resultat & Slutsatser: Studien har visat att införandet av SOX har varit en stor omställning för våra undersökta företag. Den stora omställningen beror dels på att företagen nu var tvungna att dokumentera alla sina kontroller, men också i sin helhet passade SOX regelverk inte in i den svenska kulturen som tolkades som mer fri och att vi litar på varandra mer här. De fördelar som märkts av i undersökningen är bland annat det fokus interna kontroller har fått och att det har blivit mer ordning och reda i företagets processer och bättre kvalitet i den finansiella rapporteringen. Nackdelar som vi kan se är främst i det komplicerade regelverket, vilket har gjort att det uppfattats som mycket byråkratiskt och svårt att förstå syftet med det. Detta har även lett till att mycket tid och resurser gick åt vid implementeringen av SOX.

Förkortningar

AICPA- American Institute of Certified Public Accountants

IFRS- International Financial Reporting Standards

SEC- Securities and Exchange Commission

SOX- Sarbanes-Oxley Act

Innehållsförteckning

Inledning.....	1
<hr/>	
Bakgrund	1
Problembakgrund	2
Frågeställning	2
Syfte	3
Disposition	3
Figur 1. Disposition.....	3
Metod	4
Metodval.....	4
Urval.....	4
Datainsamling.....	5
<i>Intervjuer</i>	5
<i>Referensram</i>	6
Metod för analys.....	7
Uppsatsens Trovärdighet.....	7
Teoretisk Referensram	9
SOX.....	9
<i>Kort historia</i>	9
<i>Lagens innebörd</i>	9
<i>Fördelar och nackdelar med SOX</i>	10
Combined code & Svensk kod för bolagsstyrning	11
Agentteori.....	12
Institutionell teori	12
Kulturpåverkan.....	13
Misslyckande faktorer	14
Empiri.....	17
Intervju med en konsult.....	17
Företag A.....	18
<i>Introduktion av företaget och respondenten</i>	18
<i>Allmän uppfattning och reaktioner</i>	18
<i>Resurser</i>	19
<i>Fördelar och nackdelar</i>	19

<i>Har SOX uppnått sitt syfte?</i>	19
Företag B	19
<i>Introduktion av företaget och respondenten</i>	19
<i>Allmän uppfattning och reaktioner</i>	20
<i>Resurser</i>	20
<i>Fördelar och nackdelar</i>	20
<i>Har SOX uppnått sitt syfte?</i>	21
Företag C	21
<i>Introduktion av företaget och respondenten</i>	21
<i>Allmän uppfattning och reaktioner</i>	21
<i>Resurser</i>	22
<i>Fördelar och nackdelar</i>	22
<i>Har SOX uppnått sitt syfte?</i>	22
<i>Efter SOX</i>	22
Företag D	23
<i>Introduktion av företaget och respondenten</i>	23
<i>Allmän uppfattning och reaktioner</i>	23
<i>Resurser</i>	23
<i>Fördelar och nackdelar</i>	24
<i>Har SOX uppfyllt sitt syfte?</i>	24
<i>Efter SOX</i>	24
Analys.....	25
Införandet av SOX.....	25
<i>Allmän uppfattning</i>	25
<i>Reaktioner</i>	26
<i>Resurser</i>	27
<i>Har SOX uppfyllt sitt syfte?</i>	28
SOX vs. Svensk kod för bolagsstyrning.....	29
Institutioner och Kultur	29
För- och nackdelar med SOX	30
Slutsats	31
Slutdiskussion.....	31
Slutsats med svar på frågeställningen.....	32
<i>Hur uppfattade företag i Sverige regelverket SOX?</i>	32

<i>Vilka för- respektive nackdelar innebär SOX för företagen?</i>	33
Förslag till fortsatt forskning	33
Källförteckning.....	34
Bilaga 1	37
Bilaga 2	38

Inledning

I det här kapitlet kommer vi först att beskriva Sarbanes-Oxley Act, för att sedan ta upp en del problematik kring ämnet som mynnar ut i en problemformulering. Slutligen berättar vi vilket som är vårt syfte med denna uppsats.

Bakgrund

I början av 2000-talet uppdagades en del företagsskandaler i USA, såsom bland annat Enron och Worldcom. Både Enron och WorldComs konkurser är bland de största i amerikansk historia och i kollapserna avslöjades bland annat bokföringsbrott, korruption och bedrägeri inom bolagen. Dessa konkurser resulterade i att investerares förtroende för finansvärlden påverkades mycket negativt och att en av världens största revisionsbyråer, Arthur Andersens, gick under (Martin & Combs, 2010).

Som ett resultat av detta antogs en ny lag i USA som kom att kallas Sarbanes-Oxley Act (SOX), med syfte att skydda investerare genom att säkerställa att företags finansiella rapporter blir mer pålitliga (SEC Lag, 2002). Lagen har inneburit nya krav på företags ansvar, har ökat VDns och ekonomichefens personliga ansvar och infört hårda straff för de som rapporterar oriktig information i de finansiella rapporterna. Den nya lagen berör alla företag som är registrerade vid SEC genom att vara noterade på den amerikanska finansiella marknaden eller att de har publika lån i USA. Det gäller även internationella företag och har inneburit nya krav även på de företagen (Green & Gregory, 2005). SEC är den amerikanska finansinspektionen som främst övervakar handel med värdepapper i syfte att skydda investerare (SEC, 2012).

När SOX kom var kritiken i USA utbredd om lagens detaljrikedom. Många diskussioner har förts om nyttan verkligen överväger kostnaderna med införandet av SOX (Heritage 2011). När lagen antogs var de stora bolagen överlag positiva till SOX med tanke på att de skulle ha råd med de extra kostnaderna (Washington Post, 2012). Däremot har den nya lagen slagit hårt mot de mindre företagen och minskat deras konkurrenskraft. Undersökningar har visat på att trots att de kostnader SOX har inneburit ökar med företagsstorlek är kostnaderna procentmässigt mycket större för mindre företag än de är för de större (Ahmed, McAnally, Rasmussen, Weaver, 2010).

Responserna har även varit kritisk utanför USA från länder med företag som påverkats av SOX. För en del handlar det om att icke-amerikanska företag inte ska behöva bli bestraffade för de misstag och skandaler som uppkommit inom USA (Greene, 2002). Men även det faktum att exempelvis EU redan har lagstiftning som IFRS och medlemsländerna har egen lagstiftning för att säkerställa interna kontroller och pålitligheten i de finansiella rapporterna påverkar (Miller, 2011).

När SOX infördes berördes även en del svenska företag som blev tvungna att följa de nya hårdare kraven. Det var främst stora svenska bolag som berördes, men i Sverige har vi med tiden märkt av ett visst bortfall, att företag som initialt skulle följa SOX numera har valt att avregistrera sig från den amerikanska börsmarknaden (Mellqvist, 2007).

Problembakgrund

Syftet med SOX är att skydda investerare genom att företags finansiella rapporter säkerställs (Petra & Loukatos, 2009). Att införa SOX i ett företag innebar att de högsta cheferna skulle ta större ansvar men det har visat sig att det har kommit in ett flertal rapporter om att de högre cheferna vill att det ska vara de lägre cheferna som skriver under rapporterna och gå i god för att uppgifterna är korrekta (Balans, 2003). Detta ansvar visar sig bland annat i att VD och ekonomiansvarig skriftligt ska intyga att årsredovisningen inte innehåller några oegentligheter. Det ska också gå att finna kommentarer i årsredovisningen om hur den interna kontrollen fungerar i företaget och uttalande om hur själva systemet för kontrollerna fungerar (Balans 1, 2003).

Strax efter att SOX infördes i USA upptäckte den amerikanska revisorsorganisationen AICPA oväntade följder av SOX. De kom bland annat fram till att årsredovisningen och andra finansiella rapporter blev mycket längre och mer detaljrika, men om det har medfört till att investerarnas beslutsunderlag har blivit bättre är svårt att påvisa (Balans, 2003).

När Sarbanes-Oxley Act implementerades i Sverige var det omkring fjorton svenska företag som berördes av de nya reglerna (DN.se, 2006; CFOworld 2010). Nu är det endast ett fåtal företag kvar som har behållit denna nya reglering vilket skapar funderingar kring varför så många valt att lämna registreringen vid SEC. Är reglerna för invecklade eller är kraven på redovisningen av hur företag följer reglerna för hårda? En annan tanke till att fler och fler svenska företag har valt att lämna SOX-regleringen kan tänka sig vara för att det redan finns ett svenskt regelverk, Svensk kod för bolagsstyrning, som beskriver hur företagen ska förbättra sina interna kontroller. Svensk kod för bolagsstyrning är uppbyggd på normer som ska komplettera de lagar som finns till ett företags bolagsstyrning och bygger på principen följ eller förklara. Om företag väljer att inte följa Svensk kod för bolagsstyrning ska de förklara varför. Att det svenska regelverket kan anses som mycket lättare för företag att följa kan också tänkas vara en anledning till varför svenska företag hellre följer det än SOX (Balans 2, 2006). Företag kan tänkas föredra detta svenska regelverk då det tycks vara flexiblere och enklare för företag att följa.

Frågeställning

Mot bakgrund av den hårda kritik SOX har fått utstå tillsammans med det faktum att många svenska företag har lämnat sin registrering vid SEC, leder detta oss till funderingen om SOX verkligen har uppnått sitt syfte. Om det har resulterat i att företag lämnar den amerikanska börsmarknaden borde det väl vara dags att fundera över lagens påverkan? Har lagens fördelar

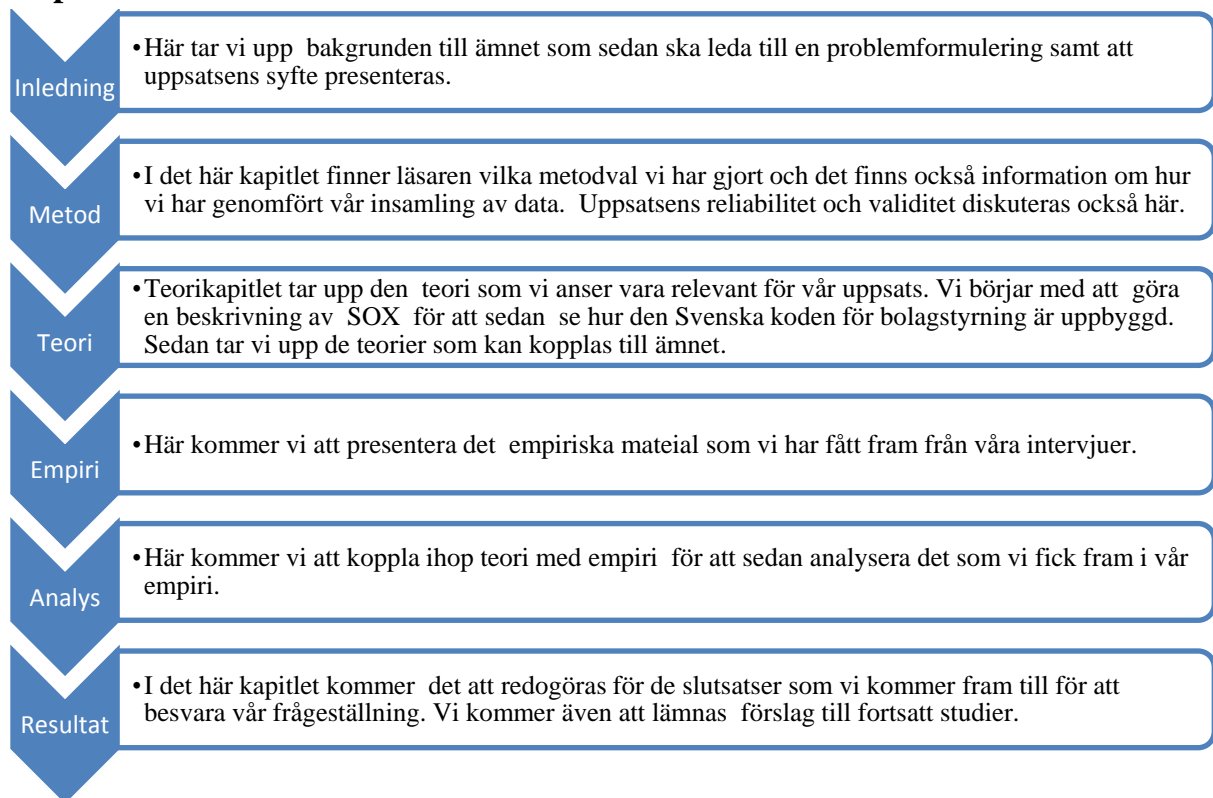
verkligen övervägt de nackdelar införandet har inneburit för företag? Det leder oss till följande frågeställning:

- Hur uppfattar företag i Sverige regelverket SOX?
 - Vilka för- respektive nackdelar innebär SOX för företagen?

Syfte

Med tanke på de krav som SOX ställer på företag vill vi med den här uppsatsen undersöka djupare hur företag i Sverige har anpassat sig till regelverket. Eftersom vi har upptäckt att många har valt att lämna den amerikanska börsen och därmed SOX, vill vi även se vad för fördelar och nackdelar lagen inneburit för företagen. Studien är tänkt att visa vad reaktionerna kan bli om en utländsk lagstiftning vill påverka även nationella regler och kan därmed vara till nytta för dessa lagstiftare.

Disposition



Figur 1. Disposition

Metod

I detta avsnitt tar vi upp hur vi valt att genomföra studien och varför just dessa metoder valts. Invävt i texterna nämns även kritik till valda teorier och vad som eventuellt kan påverka trovärdigheten i undersökningen. Vi kommer också att redogöra för hur vårt urval ser ut och varför vi har valt just dessa företag och personer.

Metodval

Vår undersökning kommer att studera hur SOX har påverkat företag och vi kommer därigenom även undersöka hur uppfattningarna till SOX ser ut och hur de kan tänkas skilja sig åt mellan företagen. Därför är det rimligt för oss att till vår empiri få fram denna information genom intervjuer. I dessa intervjuer kommer vi använda oss av så kallad kvalitativ metod med vilket syftet är att skapa en helhetsbild och få förståelse av en verklig händelse (Jacobsen, 2002). Genom att vi väljer att genomföra intervjuer med en kvalitativ metod ger det oss möjligheten att få en djupare förståelse för hur regelverket har uppfattats av respondenterna i företagen. Nackdelar med att välja denna metod är dock att urvalet blir begränsat eftersom möjligheten att undersöka ett större urval under en begränsad tid är svår.

Urval

Vår empiri kommer alltså att bygga på intervjuer, en intervju med en konsult från en stor revisionsbyrå och fyra intervjuer med företag i Sverige som tillämpar eller har tillämpat SOX. Vi valde att ta kontakt med en konsult i ett tidigt skede för att få en djupare inblick i hur det var när SOX kom, hur regelverket är uppbyggt och hur det togs emot av företag. Konsulten har varit delaktig i implementeringen av SOX på företag och har även föreläst i ämnet. Han har därmed goda kunskaper inom området och kunde ge oss en överblick i hur SOX fungerar och vad han eventuellt skulle kunna se som problematiskt med lagen. Utifrån denna intervju har vi även fått en inblick i vad det är som vi ska fokusera på vid vårt urval av teorier.

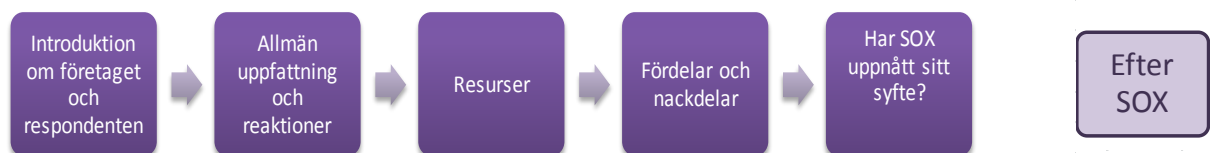
I vårt urval när det gäller företag utgick vi från svenska företag och företag som har en verksamhet i Sverige och betydande del värdepapper på den svenska börsen. Då SOX i Sverige endast berör företag som är noterade på den amerikanska marknaden eller har publika lån i USA begränsas vi till att undersöka dessa. Vi fann fjorton företag som till en början använde sig av det amerikanska regelverket, men att det nu endast var ett fåtal av dessa kvar som följde det. Med tanke på att vår fråga behandlar hur SOX uppfattades och bemöttes inom företagen ser vi det lämpligt att både undersöka företag som har SOX nu, men också de som till en början införde regelverket men som nu har valt att lämna det. Därefter började vi ta kontakt med olika företag som arbetar eller har arbetat med SOX. Vi fick tag på fyra företag som var intresserade och bokade då in telefonintervjuer med ansvariga för SOX, interna kontroller eller HR. Två av företagen följer SOX och två har följt det men nu valt att lämna regelverket.

Datainsamling

Intervjuer

Vår primära data samlas som nämnts in via intervjuer. Att vi väljer att använda oss av intervjuer gör att vi måste ha i åtanke när vi samlar in vår tänkta data att hela tiden vara medvetna om de faktorer som kan tänkas påverka datans tillförlitlighet (Jacobsen, 2002). Med tanke på vår frågeställning har vi valt att genomföra intervjuer av en öppen individuell karaktär, vilket innebär att den kommer att ske likt ett samtal mellan två individer med intervjufrågor i en viss ordningsföljd och med plats för öppna svar. Anledningen till att vi beslutade att använda oss av en öppen intervjuform är att vi vill få så fylliga svar som möjligt från våra respondenter, vilket även Jacobsen (2002) rekommenderar. Det är här viktigt att vi har i åtanke att de svar vi får är den individuella personens synpunkter och är inte generellt för en stor grupp (Jacobsen, 2002). På grund av att studien bygger på individuella personers åsikter och uppfattningar ser vi det här nödvändigt att de intervjuade och företagen ska vara anonyma. Detta eftersom det är viktigt att läsaren inte tolkar det som att det är just företagets åsikter som kommer fram utan att det enbart är den intervjuades tankar och reflektioner kring ämnet.

Intervjufrågorna är till en början av allmän karaktär för att ge oss en bild av vem det är vi intervjuar, hur mycket företaget arbetar med interna kontroller och vad vår respondent arbetar med. Sedan går vi in på frågor som berör införandet av SOX med blandade frågor om hur företaget påverkades och hur respondenten uppfattar att den allmänna inställningen till SOX var inom företaget. Därefter kommer vi beröra frågor kring hur resursutnyttjande fungerat vid implementeringen och hur det ser ut nu. Dessa frågor mynnar sedan ut i en diskussion om respondentens egna tankar och funderingar kring SOX. Vi har även ställt ytterligare frågor till de företag som har lämnat SOX som berör varför de lämnade och vad de gör nu istället.



Figur 2. Modell över intervjuunderlag.

Under våra intervjuer var båda närvarande för att få en så bra informationsgrund som möjligt. När intervjun genomfördes var en person aktiv genom att ställa frågor och föra en dialog med respondenten, medan den andre antecknade svaren som vi fick fram. För att förbereda våra respondenter så bra som möjligt inför intervjun valde vi att skicka ut våra frågor till dem några dagar innan intervjun, vilket gjorde att de hade möjlighet att ta reda på de saker som de kände att de hade mindre kunskap inom. En nackdel med att delge respondenterna våra intervjufrågor innan själva intervjun kan tänkas vara att de har möjlighet till att fundera ut svar redan innan vi ställer själva frågan och därmed kan göra att respondenterna håller inne med sina spontana åsikter för att de eller företaget inte ska hamna i dålig dager.

Intervjun med konsulten skedde på hans arbetsplats och vi hade där inte möjlighet att spela in denna. Men vi kände ändå att vi fick mycket värdefull information av honom och vi har även fått ett godkännande av honom om vår texts riktighet. Våra intervjuer med företagen har skett via telefon eftersom de respondenter vi har fått tag på har funnits på andra orter än i Göteborg och vi har ansett att det inte fanns tillräcklig tid till att åka runt till alla företagen för att genomföra intervjuerna på plats. Det kan dock finnas en risk med att vi valt att genomföra våra intervjuer per telefon. Enligt Jacobsen (2002) kan respondenter ha svårt att få förtroende för intervjuaren om intervjun görs på telefon och de kan då undvika att tala om känsliga ämnen.

I företagsintervjuerna frågade vi våra respondenter innan vi påbörjade intervjun om det var okej att vi spelade in intervju, med tanke på att det enligt personuppgiftslagen inte är tillåtet att spela in någon annan utan dess godkännande (Gregow, 2010). Att spela in intervjuerna gjorde att vi fick möjlighet till att lyssna igenom dem i efterhand och på så sätt kunna styrka och förbättra de gjorda anteckningarna. Att spela in intervjun gör därmed att vi kan få med så fullständig data som möjligt till vår empiri och minskar risken för missuppfattning. Det finns både för- och nackdelar med att spela in intervju men vi ansåg att fördelarna, som att vi kunde lyssna mer på vad respondenten sa och därmed också vara mer delaktiga i själva intervjun övervägde. Men vi måste ha i åtanke att respondenterna kan komma att känna sig obekväma med att bli inspelade, (Jacobsen, 2002). Dock märkte vi inte av detta i intervjuerna och vi resonerar i att det kan ha att göra med att de intervjuade inte kunde se själva inspelningsapparaten. Efter varje genomförd intervju sammanställde vi materialet och bearbetade den till en text som vi sedan skickade åter till respondenten för att få dennes godkännande.

Referensram

För att få en översiktlig bild av problematiken kring SOX och grundläggande information om det har vi till vårt inledningskapitel valt att titta i all dagliga tidskrifter och facktidskrifter. Vår referensram består av information om SOX och Svensk kod för bolagsstyrning, samt av kända teorier som vi kommer koppla till empirin. Valda teorier som används är Agentteorin, Kotters misslyckande-faktorer, Institutionell teori och Hofstedes kulturdimensioner. Vad gäller Hofstedes kulturdimensioner har vi använt oss av de index som Hofstede kom fram till i sin undersökning 1983. Vi har läst flertalet artiklar som hänvisar tillbaka till den undersökningen och även läst senare publikationer från just Hofstede och de index han kom fram till 1983 används fortfarande för att beskriva den svenska kulturen. Det har därmed gett oss uppfattningen att inga större förändringar har skett med den svenska kulturen sedan Hofstedes undersökning gjordes.

Referensramen är främst inhämtad i form av vetenskapliga artiklar. Dock har vi även använt oss av facklitteratur för att ge en mer allmän bild av vad teorierna innebär. Enligt Jacobsen (2002) är det viktigt att vid insamling av data tänka på att den kan vara framtagen till ett annat ändamål än det som författarna ämnar undersöka. Det har även varit viktigt för oss att

använda oss av artiklar som är väl använda i andra vetenskapliga undersökningar och vi har därmed tagit hänsyn till hur mycket våra artiklar blivit citerade.

När vi har letat efter vetenskapliga artiklar har vi använt oss av databaser som finns på Göteborgs Universitets biblioteks hemsida. De vi har använt oss av är främst: Business Source Premier, Jstor och Web of Science.

De sökord som vi använde oss av när vi skulle hitta dessa artiklar var: *SOX, Sarbanes-Oxley, interna kontroller, culture, institutions, Combined Code, change+institutions, Hofstede.*

Metod för analys

En analysprocess bör enligt Jacobsen (2002) innehålla tre olika delar; beskrivning, kategorisering och jämförelse. Beskrivningen bygger på att vi i analysen ska få en tydlig beskrivning över vår data. Själva kategoriseringen ska ske på så sätt att vi förenklar och sorterar ut material i vår insamlade data för att det ska bli lättare för läsaren att följa med i uppsatsen. Jämförelsen är den del där vi som författare ska tolka den data som vi har samlat in, vi ska också leta efter likheter eller skillnader för att försöka hitta svar på vår frågeställning.

För att förenkla för läsaren är analysen uppbyggd utefter empirin enligt följande kategorier; *allmän uppfattning om SOX, reaktioner, resurser och för- och nackdelar med SOX.* Vi kommer även att jämföra alla de olika företagen med hänsyn till *institutioner och kultur.* Den allmänna informationen om själva företagen är inget som vi kommer att analysera grundligt mer än att vi kommer att använda oss av i syfte att förtydliga och hjälpa oss att förklara varför det ser olika ut för olika företagstyper. Kategorin som berör hur de företagen som har lämnat SOX arbetar nu, får ingen egen avdelning i analysen men kommer att beröras i de befintliga styckena. I kategorierna kommer vi därmed att analysera vårt material för att finna likheter och skillnader mellan vår teori och empiri.

Uppsatsens Trovärdighet

Trovärdighet i vår studie styrks med tanke på att de vi har intervjuat är insatta i företagens interna kontroller, besitter den kunskap som behövs och antingen har varit med själv vid tiden när SOX infördes eller varit med under själva arbete eller borttagningen av SOX. Dock är, med tanke på tidsbristen, urvalet rätt så litet och därmed inte representativt för en hel population. Mer tid, eller en mer kvantitativ undersökning hade troligen förbättrat undersökningens trovärdighet. Dock valde vi medvetet bort en kvantitativ undersökning eftersom vi undersöker tolkningar och reflektioner, vilka inte på djupet går att se med en kvantitativ undersökning.

För att veta om en undersökning är trovärdig kan författarna ställa sig frågan om resultatet hade blivit detsamma vid en upprepande intervju, om svaret är ja anses empirin vara tillförlitlig. Med tanke på att SOX kom för några år sedan antar vi att de känslor och åsikter

intervjuobjekten har delgett oss också är sådant som kan tänkas tas upp även vid senare undersökningar. Viktigt att tänka på vid en kvalitativ uppsats är att det kan uppstå en intervjuareffekt, att till exempel personen som genomför intervjun kan ha någon typ av effekt på den person som blir intervjuad (Jacobsen, 2002). Eftersom våra intervjuer har skett per telefon, måste vi även tänka på att vi missar att se hur respondentens kroppsspråk är och vi förlorar också den personliga kontakten vilket kan leda till att vårt insamlade material inte blir av samma karaktär som det hade blivit vid en personlig intervju. Vi är även medvetna om att med tanke på att denna undersökning bygger på tolkningar och uppfattningar kan det vara svårt att reproducera studien igen och få ut samma resultat. Det är viktigt för oss i vår uppsats att ha dessa faktorer i åtanke under empiriinsamlingen. Vi har därför gjort vårt bästa för att öka tillförlitligheten genom att vi dels har spelat in intervjun, dels har skickat ut det som vi har sammanställt från intervjun till respondenten så att han/hon får en chans att läsa igenom det och se så att vi har uppfattat deras svar så korrekt som möjligt. Med dessa metoder har vi arbetat för att göra reliabiliteten i uppsatsen så bra som möjligt.

Teoretisk Referensram

Detta kapitel kommer att ta upp de teorier som vi har valt ut och tycker lämpar sig bäst för vår undersökning. Vi börjar med att ge en tydlig beskrivning om SOX för att sedan ta upp Svensk kod för bolagsstyrning. Sedan behandlas olika teorier som förklarar varför företag kan agera på ett visst sätt.

SOX

Kort historia

Lagen SOX är uppkallad efter senator Paul Sarbanes och representanten Michael Oxley. Det var den 30 juli 2002 som den amerikanska kongressen beslutade och George W Bush skrev under avtalet om att Sarbanes-Oxley Act skulle bli en ny lagstiftning som skulle beröra alla noterade företag på den amerikanska marknaden. Företag som har stora publika lån i USA skulle också bli tvungna att följa lagen. Den största anledningen till att SOX utvecklades var de olika redovisningsskandalerna som uppmärksammades (Coates, 2007; Petra & Loukatos, 2009). SOX anses som den mest omfattande redovisningslagen sedan Securites Act of 1993. Det som utmärker regelverket är att företag inte bara ska ha föreskrifter, utan de ska också upplysa och skapa transparens över deras verksamhet (Zhang, 2007).

Lagens innebörd

Syftet med att införa SOX var att skydda investerare genom att skapa ett regelverk som förbättrade noggrannheten och ökade tillförlitligheten i företagens upplysningar över sin verksamhet (Petra & Loukatos, 2009). Lagen innebar att det blev ändringar i företagsansvaret, bland annat att ledningen i publika företag på den amerikanska marknaden skulle ta mer ansvar över företagets handlingar. Den hade i grunden tre olika saker som förändrades för företagets egna arbete. Det ena var att årsredovisningen skulle säkerställas att den var upprättad så att den speglar verksamheten på ett så korrekt sätt som möjligt. För att säkerställa detta skriver VDn och finanschefen ett intyg att de går i god för att årsredovisningen är korrekt. Den andra var att det skulle innebära förbättringar av revisionen av dessa företag som omfattas av SOX. Den tredje förändringen för företagens egna ansvar var att alla nya personliga lån från företaget till andra företag, VDn eller ledningen skulle förbjudas men det lån som redan existerade när SOX infördes ska få fortlöpa (Petra & Loukatos, 2009).

SOX är indelad i elva delar, sektioner, varav sektion 404 "Assessment of internal control" är den mest omtalade och kritiserade. Den handlar om att det finns krav på ledning och revisor att dokumentera och rapportera om interna kontroller i den finansiella rapporten (Green & Gregory, 2005). Det som lagen kräver är att både ledningen och revisionsbolaget lämnar ifrån sig var sin rapport om hur de interna kontrollerna är uppförda. Denna rapport ska skickas in till SEC och där ska ledningen delge att de har upprättat en intern kontroll samt att de ska medge om de gör uppföljningar över kontroller. De ska också i rapporten göra en bedömning över hur effektiviteten och strukturen ser ut i den interna kontrollen (Petra & Loukatos, 2009).

Om det är någon som bryter mot SOX lagar så kan SEC begära, genom ett domstolsbeslut, att denna person omedelbart tas bort från sitt mandat och att den för framtiden inte får lov att bedriva publika företag (P. Lander, 2002). Om det upptäcks att det finns felaktigheter i hanteringen av processerna i företaget är det VDn eller ekonomichefen som kan bli åtalade för felet eftersom det är deras skyldighet att säkerställa att alla kontroller är uppförda på ett korrekt sätt, vilket de också skriver i sitt intyg som de lämnar in i samband med att årsredovisningen görs. Om det upptäcks felaktigheter och det måste göras nya omräkningar kan VDn också bli skyldig att betala tillbaka eventuella utdelningar på värdepapper och bonusar som de anställda har erhållit (Petra & Loukatos, 2009).

SOX innebär även ett skydd för så kallade whistleblowers. För de anställda som arbetar på ett offentligt företag innebär SOX att de blir skyddade om de väljer att delge information som bevisar att företaget har sysslat med handlingar som klassas som bedrägeri. Om det skulle vara så att den anställde blir diskriminerad eller orättvist behandlad på sitt arbete på grund av att denne har gjort en rätt handling enligt SOX, så har den anställde rätt till skadestånd och även rätt till att få sina advokatkostnader betalda. Den anställde har upp till 90 dagar efter att det har uppstått en sådan händelse att stämma företaget (P. Lander, 2002).

Fördelar och nackdelar med SOX

De effekter som själva lagen hade när den trädde i kraft var att många företag började att satsa tid och resurser på att utveckla sina interna kontroller och att det blev en hel del ökade revisionskostnader för företagen vilket medförde att själva implementeringen var en kostsam process för de inblandade företagen. Men som ett komplement för de höga kostnaderna ansågs det att SOX skulle medföra andra långsiktiga positiva mål så som att investerare skulle se företagen som mindre riskfyllda med tanke på att deras årsredovisningar skulle vara mer tillförlitliga (Coates, 2007).

Kostnaderna som uppkommit på grund av SOX är enligt Coates (2007) stora, svåra att bedöma, blir en tyngre börda för de mindre företagen men att de minskar med tiden. Som direkta kostnader nämns avgifter till myndigheterna, kostnader att följa lagverket och ökade revisionskostnader. Som indirekta kostnader har märkts bland annat i den tid ledningen lägger ned på att följa SOX. Alla dessa kostnader tycks minska med tiden vilket enligt Coates (2007) kan bero på att kunskapen inom företagen ökat, ledningen kan nu återgå till sina normala arbetsuppgifter då de redan har kunskap om risker i företagen men han tror även att minnet från Enron och de andra skandalerna börjar blekna, och företagen blir mer oförsiktiga igen. Fördelar som Coates (2007) märkt av efter införandet av SOX är att manipulering av siffror i redovisningen och bedrägeri har minskat.

Trots att SOX har inneburit mycket kostnader för företagen är det inte alla som ser det som en börda utan de kan se att det finns fördelar som väger upp nackdelarna. Som så att det blir som ett slags bevis på att företaget har tagit sig ett steg längre och ger någon slags säkerställning

av redovisningen (Zhang, 2007). Enligt en undersökning som är genomförd av Zhang (2007) finns det dock vissa indikationer på att finns det en del besvikelse från investerarnas sida på SOX. En anledning till denna besvikelse kan vara att de hade större förväntningar på vad som skulle hända när SOX implementerades i företagen än vad resultatet blev.

Combined code & Svensk kod för bolagsstyrning

När SOX infördes i USA arbetade företag med bolagsstyrning enligt nationella regelverk och ofta baserades arbetet på vilka behov organisationerna hade. Det har inneburit att sättet på vilket företag arbetar med bolagsstyrning skiljer sig mellan olika länder. I Frankrike antogs 2003 nya lagar mot bland annat insider-handel men dessa var inte i närheten av de hårda regler som SOX har. Nya Zeeland har börjat implementera nya lagar och Kanada antog 2004 nya lag som kan liknas vid SOX-reglerna (Miller, 2011).

Att arbeta med bolagsstyrning var vanligt även före skandalerna i början på 2000-talet. I Storbritannien infördes 1992 Cadbury Code, som 1998 övergick i Combined Code (McKnight et al, 2009). Grunden med Combined Code är, till skillnad från SOX obligatoriska regler, att man antingen ska följa reglerna eller förklara avvikelserna och rättfärdiga varför man väljer att inte göra det (Arcot et al, 2010). EU har bestämt att denna Kod ska införas i medlemsländerna för att harmonisera arbetet med bolagsstyrning inom EU (Miller, 2011), och flertalet länder inom EU tillämpar nu någon form av Combined Code för publika bolag (Green & Gregory, 2005).

Grundpelarna i Combined Code bygger på tre rekommendationer: att VD- och styrelseordförande- posten ska vara separerade, att styrelsen bör innehålla en betydande del oberoende styrelseledamöter och att företaget bör upprätta ett revisions- och ersättningsutskott, som även här innehåller en betydande del oberoende personer (McKnight et al, 2009).

I syfte att harmonisera bolagsstyrning med EU antogs 2005 Svensk kod för bolagsstyrning i Sverige. Den reviderades 2008 och berör numera alla noterade bolag på den svenska börsen. Riktlinjerna bygger på samma princip som Combined Code och kompletterar annan lagstiftning, som aktiebolagslagen och årsredovisningslagen, genom att ange normer för god bolagsstyrning. Det normgivande organet för Svensk kod för bolagsstyrning är Kollegiet för svensk bolagsstyrning. Det är de som förvaltar riktlinjerna och kommer med nya förslag efter hur behovet ser ut på marknaderna. (Svensk kod för bolagsstyrning, 2010).

God bolagsstyrning bygger på att företag ska hanteras utifrån ägarnas intressen, och inte efter ledningen. Detta kommer av att i många företag är numera ägandet och styrningen två separerade roller vilket kan innebära att intressen skiljer sig åt mellan de som fattar beslut i företaget och de som äger det (Jensen & Meckling, 1976). God bolagsstyrning är till för att minska informationsasymmetri och därmed kunna förbättra företagets prestanda (McKnight et al, 2009).

Agentteori

Agentteorins huvuduppgift är att förklara förhållandet mellan agenten och principalen. Med en principal syftar teorin till ägaren av ett företag och ett exempel på en agent kan vara VDn. Inom agentteorin antas det att varje individ är nyttomaximerande, vilket innebär att individen endast utför handlingar som kommer att gynna dess egenintresse. Detta leder till att människors agerande endast görs på ett sådant sätt att de ökar deras egen nytta. I teorin talas det om att en organisation kan, med hjälp av olika metoder, få agenten att genomföra sina handlingar i ett mer vinnande perspektiv för principalen. Inom agentteorin talas det om att det finns olika incitament för varför individer agerar som de gör. Med det menas till exempel att en person som sköter ekonomin på ett företag har incitament att påverka resultatet så att det blir mer än vad det egentligen är för att på så sätt också öka sin del av resultatet (Deegan & Unnerman, 2006; Eisenhardt, 1989).

För att motverka att sådana här situationer ska hända i företaget menar agentteorin att principalen kan använda sig av tre olika metoder. Den ena är att redovisningen ska bli kontrollerad och granskad av en utomstående part då principalen själv inte har den förmågan att se om agenten handlar i sitt egna intresse eller till principalens. En annan sak som kan göras är att det skrivs kontrakt som medför att agenten binder sig till att endast handla i principalens intresse. Grunden för detta ligger i att principalen förväntar sig att agentens agerande ska vara nyttomaximerande och därmed också kunna ta beslut som är negativa för organisationen. Den tredje saken som principalen kan göra är att ge agenten en lägre lön och för att få en högre lön måste agenten gå med på att skriva ett kontrakt med principalen och därmed får även principalen en slags garanti att agenten arbetar för verksamhetens bästa (Deegan & Unnerman, 2006).

Inom agentteorin finns det några moral hazard problem, det ena bygger på att agenten har större informationstillgång än vad principalen har, vilket agenten i sin tur kan utnyttja och helt enkelt strunta i att göra det som har bestämts med principalen då denna har bra med information. Att det finns olika riskpreferenser mellan agenten och principalen är ett annat problem, eftersom agenten är mer riskavert än principalen innebär det att det kan uppkomma eventuella intressekonflikter när det ska tas ställning till om olika projekt ska genomföras i ett företag (Deegan & Unnerman, 2006).

Institutionell teori

Institutionell teori beskriver varför organisationen har ett visst handlande, hur de påverkas av omgivningen som de verkar inom och den beskriver till viss del varför organisationer följer vissa regler istället för att agera på ett rationellt sätt. Teorin tar även upp hur företag förändras och utvecklas för att bli till stabila enheter (Eriksson-Zetterquist, 2009). En vanlig definition av institutioner är enligt Scott (2001): sociala strukturer med stark motståndskraft som är sammansatta av kulturella, normativa och reglerande element.

Det är viktigt för företag att de anpassar sig till det acceptabla beteendet enligt den sociala normen (Baker et al, 2006). Företag följer de här institutionernas krav eftersom det minskar risker och osäkerheter. Över tid kan de nya kraven leda till att anpassningen även visar sig i lagar och regler och att avvika från de här institutionella reglerna kan leda till obehag och kräver förklaring av avvikelserna för att kunna bibehålla sin legitimitet (Greenwood et al, 2002).

Institutioner består av organisationer med liknande krav och värderingar, vilket kan visa sig på olika nivåer såsom stat, branscher, börsbolag och så vidare. För att förändringar ska kunna ske i institutioner och att en teori eller åsikt ska kunna övergå till ett institutionellt krav krävs att kravet teoretiseras, formaliseras och ges en form av moralisk legitimitet. För att det ska ske spelar staten i form av lagstiftare en stor roll då de möjliggör regleringar och förtydligande om de mål som ska uppnås. Det är även viktigt att det finns organ såsom branschorganisationer som hjälper till att införa förändringar i institutioner (Greenwood et al, 2002).

Institutioner påverkar och gör så att företag rör sig mot homogenitet, trots att det ofta inte gör dem mer effektiva (Dimaggio & Powell, 1983). Dimaggio & Powell (1983) menar att detta faktum kan förklaras med institutionell isomorfism. Isomorfismen delas in i tre grupper som, trots att de går in i varandra, kan leda till olika resultat. De tre kallas tvingande, härmande och normativ isomorfism. Den tvingande isomorfismen bygger på krav som företag blir påtvingade, både legala och informella krav. De informella kraven blir även de tvingande då de kommer från grupper och organisationer som företagen är beroende av. Den härmande isomorfismen bygger på att företag vill gardera sig mot osäkerheter och risker. Att använda sig av förebilder, som framgångsrika och legitima företag, kan hjälpa företag att undvika sådana problem. Härmandet kan även uppstå på grund av att anställda använder sig av gammal kunskap i det nya företaget och när företag använder sig av konsulter. Det normativa härmandet bygger vidare på detta men fokuserar mer på professionalism. Dels kommer det normativa härmandet av formell utbildning från universitet och andra läroinstitutioner med specialister som bygger upp normer. Dels kommer det av nätverk av professioner, både inom och utanför organisationen, där nya teorier och modeller snabbt sprids (Dimaggio & Powell, 1983).

Kulturpåverkan

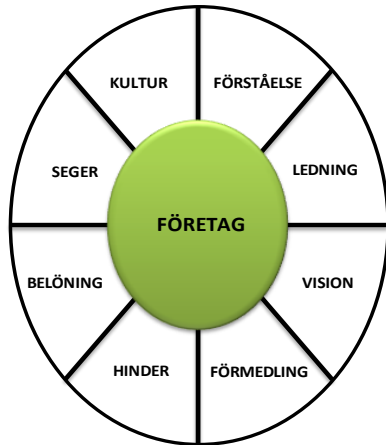
Daugherty & Georgieva (2011) har undersökt om och hur kultur möjligtvis påverkar att utländska företag väljer att avregistrera sig från den amerikanska kapitalmarknaden och vilken roll SOX kan ha spelat i detta. Undersökningen gjordes på grund av att det har blivit en slags trend att utländska företag avregistrerar sig vilket kan innebära att USA har förlorat sin konkurrenskraft som kapitalmarknad. De kom fram till att, tillsammans med ekonomiska och juridiska faktorer, spelar kulturen en viktig roll i företags beslut att avregistrera sig. Författarna visar på att de bolag som kommer från länder med liknande kultur till USA hade större benägenhet att stanna på de amerikanska kapitalmarknaderna än de företag som kom från mer individualistiska och annorlunda kulturer.

Geert Hofstede gjorde 1983 en omfattande undersökning om hur olika kulturdimensioner påverkar skillnader mellan länder. De kulturdimensioner som användes var maktavstånd, individualism vs kollektivism, maskulinitet vs femininitet och osäkerhetsundvikande. En jämförelse av kulturen i Sverige och USA visar att den stora skillnaden är dimensionen maskulinitet (Hofstede, 1983). Det innebär att Sverige beskrivs som ett land där livskvalitet är viktigare än att prestera och vara framgångsrik, att bry sig om de mer olycksamma människorna och att inte vilja skilja sig från andra genom att vara bättre än dem. Hofstede förklarar bland annat denna koppling till den svenska Jantelagen och termen "lagom". Det menas med att i Sverige ska vi inte sticka ut och försöka vara bättre än någon annan utan vi ska hålla oss på en "lagom" nivå. USA beskrivs som ett mer maskulint land där större fokus ligger på prestation och framgång med mål som materiella ting och det är viktigt att vara bäst.

Chan & Cheung (2008) har jämfört länders arbete med bolagsstyrning med hjälp av Hofstedes kulturdimensioner. De fann att främst dimensionerna maktavstånd (PDI) och osäkerhetsundvikande (UAI) har stor inverkan på i hur stor utsträckning företag väljer att arbeta med bolagsstyrning. Alltså om maktavstånd och osäkerhetsundvikande är lägre blir bolagsstyrningen bättre. Det förklaras dels av att i länder där PDI och UAI är låga är skuld en vanlig känsla och skam är mer vanligt att känna i länder med högt PDI och UAI. Detta kommer sig av att skuldtyngda ofta diskuterar sina misstag och tar ansvar för dem medan skamfyllda mer försöker undvika konfrontation om problemen och de människor de är ansvariga till. Om vi tittar i Hofstedes undersökning igen ser vi att både Sverige och USA har både lågt maktavstånd och lågt osäkerhetsundvikande. Ett lågt maktavstånd visar sig genom relativt platta organisationer och hierarkin finns endast till för att förenkla i organisationen. Här handlar det inte om att kontrollera sina underordnade utan att ta hjälp av dem och att underlätta för dem i deras arbete. Det låga osäkerhetsundvikandet tyder på en mer avslappnad atmosfär där det inte bör finnas mer regler än nödvändigt.

Misslyckande faktorer

För att undersöka varför förändring misslyckas i organisationer har John P. Kotter (1995) tagit fram en modell om misslyckande faktorer. Han kom fram till dem efter att ha undersökt över 100 företag, hur förändring hanterades i organisationerna och varför förändring i somliga företag lyckas och i andra företag misslyckas. Kotter såg där att företag går igenom ett antal steg vid förändring, som alla kan innebära ett misslyckande.



Figur 3. Modell framställd av författarna efter John P. Kotters modell för misslyckandefaktorer

Först och främst är det viktigt att det finns en *förståelse* inom organisationen för det behov som finns till förändringen. Det kan ibland vara svårt inom företag att skapa ett behov om det resultatmässigt presterar bra och anställda inte tydligt kan se nuvarande och eventuellt framtida problem. Då kan ett dåligt resultat vara ett bra incitament att få organisationen att förändra sig, men det på bekostnad av bristande resurser. För att lyckas med att skapa förståelse för det nödvändiga i förändringen krävs enligt Kotter (1995) en stark ledning, att VD ska vara förändringsbenägen och kunna leda sitt företag i förändringen.

Många företag misslyckas med att införa förändringar i organisationen på grund av att de inte lyckats samla ihop en tillräckligt stark *ledning*, som ska leda förändringen i företagen. Brist på *vision* är ännu en anledning till varför många företag misslyckas med förändring. Det är viktigt att ledningen kommunicerar en vision för företaget på hur framtiden kan tänkas se ut efter förändringen. Den här visionen ska vara tydlig och förstås lätt av de anställda och visa var företaget vill vara i framtiden. Det finns även risk att företag misslyckas med förändring för att visionen inte *förmedlas* tillräckligt mycket och tydligt. Här ingår även det essentiella i att ledningen inte agerar på ett sätt som strider mot de nya förändringarna. Kotter (1995) beskriver även att trots att ledningen är framgångsrik med att förmedla visionen händer det alltför ofta att andra *hinder*, både fysiska och mentala, står i vägen för de anställda att hjälpa till vid förändringen. Om det är hinder som enbart sitter i den anställdes huvud blir utmaningen att övertyga denne att det inte finns några externa hinder. Dock är det alltför ofta verkliga hinder som står i vägen för de anställda. Kotter betonar att det självklart inte går att få bort alla dessa hinder men att de stora som uppkommer måste elimineras då de är ett stort hot mot förändringsarbetet.

Hela förändringsprocessen tar lång tid och det är därför viktigt för företag att skapa kortsiktiga mål med *belöningar*. Anställda vill inom ett par år se att förändringen ger resultat genom exempelvis ökad kundnöjdhet eller förbättrad produktkvalitet. Det är alltså viktigt här att ledningen finner tydliga områden som kan visa på var förbättringarna uppkommer och sedan belönar de som varit delaktiga i förbättringen med exempelvis befordran eller bonus.

Det är dock viktigt att ledningen inte visar på *seger* så fort tydliga förbättringar märks av. En förändring måste sjunka in i företagets kultur vilket kan ta mellan fem och tio år. I företagen Kotter undersökte märkte han att större delen av ledningen förklarade förändringen framgångsrik efter 2-3 år och bara ett par år senare hade förändringarna långsamt försvunnit. Ledningen bör istället arbeta med att förstärka de förbättringar som blivit och finna nya områden att förbättra. För att få förändringen att stanna i företaget måste den införlivas i företagets *kultur*. Det görs bland annat genom att ledningen måste få de anställda att förstå vad det var som orsakade förbättringarna. Det är också viktigt att även efterträdare till de som arbetat med förändringen förstår förändringen och själva är förändringsbenägna (Kotter, 1995).

Empiri

Här kommer vi att redogöra för vårt insamlade material som tillkommit genom de intervjuer som vi har genomfört. Vi har valt att redogöra för varje företag var för sig och behandlar där den allmänna uppfattningen och reaktioner inom företagen, resurser och för- och nackdelar med införandet av SOX.

Intervju med en konsult

Följande material har vi erhållit genom att intervjua en konsult på en stor revisionsbyrå som arbetar med att hjälpa företag med interna kontroller och riskhantering. När SOX introducerades i Sverige var han delaktig i implementeringen av SOX på en mängd stora företag och föreläste även om ämnet. Därmed kunde han ge oss en del grundläggande information om SOX, vad han ansåg om det och hans uppfattning om vad företagen tyckte.

När SOX infördes var det en stor omställning för alla inblandade parter då svensk kultur är ganska informell och det inte fanns särskilt mycket interna kontroller och dokumentation av dem. Det var en lång uppförsbacke att implementera SOX och den intervjuades uppfattning var att många människor inom företagen ansåg att regelverket var mycket överdrivet. Detta eftersom det viktigaste var att företagen dokumenterade vad de gjorde utan att reflektera över vad nyttan var för dem. Till en början såg de som redan arbetade med interna kontroller mycket positivt på införandet av SOX, med tanke på det fokus just interna kontroller fick. Men nu i efterhand tycktes den fokuseringen bli lite för stark.

Respondenten berättade att fördelarna med införandet av SOX var främst det fokus interna kontroller fick, att det skapade ett ifrågasättande inom dessa områden. Det har även inneburit att anställda har fått mycket mer kunskap om interna kontroller och många företag har till och med egna avdelningar som arbetar med detta. SOX har hjälpt till att höja nivån på interna kontroller och även var dessa är viktiga. Som nackdelar anser konsulten att SOX är ett lite för smalt regelverk med för stort fokus på rapportering och dokumentation mot den finansiella rapporteringen. Han menade att företag även borde fokusera på den operativa och legala risken. Största svårigheten med SOX anses vara dokumentationsdelen, vilket var tidskrävande och tog mycket energi. SOX var inte heller anpassat till olika typer av företag, exempelvis bransch eller företagsstorlek.

Som jämförelse finns i Sverige Svensk kod för bolagsstyrning. Konsulten förklarade att även den innebär att styrelsen får ett större ansvar men att den är mer nyanserad och fri för tolkning. Han arbetar mycket med Svensk kod för bolagsstyrning hos företag, med den delen som företagen kan se som verksamhetsnyttig, exempelvis riskhantering och den operativa nyttan i att ha kontroller.

Anledningen till varför många företag har valt att lämna SOX tror konsulten kan vara att företagen hade svårt att förstå vad poängen var med regelverket. Det kostade mycket i

konsultarvode och var mycket tidskrävande, utan att bolagen egentligen såg någon verksamhetsnytta med det. Dock har många företag valt att fortsätta med delar av SOX och utveckla egna system för riskhantering och interna kontroller. Respondenten önskar en ändrad lag med mer fokus på risker. Han upplever att SOX har gett interna kontroller en negativ klang och han själv väljer att istället använda sig av begreppet riskhantering i arbetet. Genom att istället fokusera på risker kan företag arbeta med interna kontroller och riskhantering på ett sådant sätt att de känner att de har nytta av det.

Företag A

Introduktion av företaget och respondenten

Företag A är en stor internationell koncern och den person som vi har intervjuat är ansvarig för kvalitetssäkring och intern kontroll i den del av bolaget som är verksam i Sverige. Hon arbetade på företag A mellan 2000 och 2010 och var under denna tid bland annat delaktig i implementeringen av SOX i företaget. Respondenten förklarade att en del av hennes arbete innebär att få sina medarbetare att se det positiva och nödvändiga med SOX. Efter att ha arbetat som extern konsult i ett par år har hon nyligen återupptagit sin anställning på företaget. Företag A är som sagt en stor koncern och metodiken kring hur företaget ska arbeta med SOX bestäms på huvudkontoret som ligger utanför Sverige. Den avdelning som företaget har för arbete med kvalitetssäkring och interna kontroller består i Sverige av ca 10 personer. Avdelningen arbetar med att testa alla SOX-kontroller, bevaka att processerna utförs, de utbildar process- och kontrollägande och ser till att risker täcks även vid förändringar inom företaget. De hjälper även till vid förvärv och ser till att de förvärvda företagen också använder SOX i sitt arbete.

Allmän uppfattning och reaktioner

Enligt respondenten fanns det mycket interna kontroller och rutiner på plats redan innan SOX, men den stora skillnaden som uppstod vid införandet av SOX var att de måste dokumenteras och bevisas. 2006 var SOX på plats i Företag A. Det svåra med implementeringen av SOX var enligt respondenten att det var helt nytt för alla och det gick därmed inte att använda sig av benchmarking eftersom det inte fanns andra företag att titta på. Det gjorde att det var förvirrat i början och frågor uppstod som "hur ser ett bevis ut som är tillräckligt bra?" och "vad har vi för risker?". För just Företag A, som var en mycket decentraliserad organisation med många olika verksamheter, krävdes det en stor mängd kontroller för de olika enheterna, vilket gjorde implementeringen extra tuff för företaget.

SOX ställer hårda krav på företaget och det innebar en stor omställning för de anställda med tanke på att de måste börja producera bevis på sina kontroller och det gick inte riktigt ihop med den svenska kulturen som bland annat innebär att man litar på varandra. Respondenten uppfattade det som att åsikterna inom företaget delade sig när det gäller SOX, somliga tyckte att det var bra medan andra tyckte att det var dåligt. Hon menar att de personer som var vana vid att kunna göra lite som de ville och inte bli kontrollerade på det här sättet, inte var särskilt

förtjusta i den nya situationen. Dock menade respondenten att, med tanke på att det är ett så pass stort företag, är det rent logiskt att de måste ha koll på verksamheten. Hon har även märkt att, troligen med tanke på de hårda straff som finns mot de ansvariga i företag som bryter mot dessa regler, ledningen är mer noggrann i vad som redovisas.

Resurser

SOX ställer även hårda krav på revisorer vilket har märkts i att de blivit mer noggranna i sitt arbete och att revisionsarvodet har skjutit i höjden. Med tanke på det nya regelverket krävdes även en hel del konsultkostnader i början. Det har också förbrukats mycket resurser i arbetet att få ner alla kontroller på papper och ta fram bevis vilket har inneburit att företaget har fått anställa flera som arbetar enbart med SOX. Respondenten funderade över om det nu för tiden borde vara billigare för företagen att implementera SOX, med tanke på att det nu finns en möjlighet att använda sig av benchmarking eftersom SOX nu funnits några år i Sverige.

Fördelar och nackdelar

Fördelar med införandet med SOX ser respondenten främst genom den ordning och reda som det har inneburit och att det ger en garanti att företaget arbetar med interna kontroller. Nackdelar var att det var dyrt i början, men det är det inte längre. Respondenten menade att det hänger ihop med vilken metodik företaget har. Det finns många företag som kan förenkla sin metodik och då förenkla arbetet med SOX.

Har SOX uppnått sitt syfte?

Enligt respondentens uppfattning har SOX uppfyllt sitt syfte genom att dels interna kontroller redovisas rätt men också att det kan förhindra bedrägerier genom att mycket som har hänt tidigare inom företaget inte går att göra nu på grund av SOX. Som exempel nämndes att förr kunde en och samma person sköta inköp och godsmottagning och kunde därmed beställa varor till sig själv privat genom företaget. Tack vare SOX-reglerna går detta inte längre att genomföra.

Respondenten reflekterade över att företag som inte använder sig av SOX gärna vill ha någon form av kvalitetsstämpel vilket gör att många väljer att följa Svensk kod för bolagsstyrning istället. Det ger en form av garanti att företaget har ordning och reda. Skillnader är kraven, Svensk kod för bolagsstyrning är mer flexibel medan SOX har mycket hårdare krav.

Företag B

Introduktion av företaget och respondenten

I Företag B har vi intervjuat en chef för HR (Human Resources) i Sverige och hon har arbetat inom företaget sedan 1996, främst med uppgifter inom HR. Respondenten kom i kontakt med SOX i samband med att det implementerades i företaget 2006 och de började undersöka hur de interna kontrollerna såg ut inom företaget. Det som vår respondent arbetar med dagligen är

bland annat att säkerställa att deras kunder får sina leveranser men också att se till att lönerna hanteras på ett korrekt sätt.

Företag B har genomfört en större omorganisering under senare år. Tidigare fanns det en funktion i Sverige för interna kontroller, men sedan en tid tillbaka finns det inget lokalt kontor i Sverige som arbetar med det, utan det är nu endast vår respondent som arbetar med dessa frågor för HR i Sverige. Nu finns det istället en central funktion som ligger utanför Sverige som hanterar de interna kontrollerna inom företaget. Vår respondent ansvarar för den svenska delen och har regelbundna avstämningsmöten med den centrala funktionen.

Allmän uppfattning och reaktioner

Respondenten beskrev att det fanns en del kontroller även före SOX, till exempel gjordes det olika rapporteringar som följdes upp och granskades. Förändringen som har blivit efter har gjort dessa mer regelbundna och krav på dokumentation har tillkommit. Vår respondent kunde inte minnas vilka exakta förväntningar som de hade på SOX när det kom, men hon berättade att de idag ser att det ger ett strukturerat sätt att tänka för att bygga upp och säkerställa att de har täta processer och att det även finns möjlighet att visa på var det blir fel. Hon tyckte också att SOX skapar medvetna aktörer inom företaget, det är tydligt att jobba med och skapar en bra struktur. Respondenten förklarade att uppfattningarna om SOX innan det infördes var att det var "stort och läskigt" och det var något som de kände att de inte riktigt hade koll på vad det innebar. Men nu när de har mognat och fått mer kunskap om det, ser de mer att det är till för att hjälpa företaget. Det som respondenten tycker kan finnas kvar idag är att SOX kan uppfattas som väldigt byråkratiskt och det blir mycket ifrågasättande om att måste verkligen alla dessa olika personer skriva på de olika handlingarna.

Resurser

Att svara på frågan om hur mycket resurser som har gått åt vid införandet av SOX tyckte respondenten var svårt att svara på, men hon antog att det gick åt medelstora mängder resurser vid införandet av SOX, hon har själv gått några korta kurser i ämnet. Det som tog mycket resurser var processen att skriva alla kontroller. Hur företagets konsultutgifter förändrades hade inte respondenten någon uppfattning om eller insyn i, men nu när själva systemet väl är på plats kräver det inte några större kostnader av företaget förutom de regelbundna kostnaderna till extern revision.

Fördelar och nackdelar

De fördelar som vår respondent ser med SOX är att det ger tydliga processer, de ser om det finns gap i processerna, de kan säkerhetsställa att det har korrekta finansiella hanteringar. Nackdelar är att det är ett byråkratiskt regelverk och det är ingen smidig och enkel process att införa och använda. En annan nackdel som respondenten också kan uppfatta med SOX är att saker och ting tar mycket längre tid då det är ett byråkratiskt arbetssätt eftersom det krävs olika underskrifter som ibland kan kännas onödiga. Dock ser respondenten tydligt att fördelarna överväger nackdelar med SOX.

Har SOX uppnått sitt syfte?

Respondenten tycker att SOX har gjort att de interna kontrollerna har förbättrats och att risken för bedrägeri har minskat i samband med att SOX implementerades. Hon tror att med anledning av att företaget använder sig av SOX så minskar också människors benägenhet att utföra felaktigheter eftersom de vet att allting följs upp och dokumenteras och alla vill att allting ska gå rätt till. Men det är något som hon också tror är ett typiskt svenskt beteende, att varje person vill att allt ska vara rätt och riktigt men att man också står för det som görs.

Företag C

Introduktion av företaget och respondenten

Företag C är en stor svensk koncern med verksamhet både i Sverige och i utlandet. Vår respondent har arbetat sedan 2004 på den interna revisionsenheten och är sedan 2009 chef för avdelningen. Värt att nämna är att hon tidigare har arbetat som extern revisor och som ekonomichef på ett annat företag men blev 2004 rekryterad av Företag C för att arbeta med SOX inom företaget. Det ingår i respondentens uppgift att rapportera till ekonomichef och koncernchef, men hon rapporterar även på grund av oberoendet direkt till revisionskommittén.

Den interna revisionsenheten i Sverige består av tio till tolv anställda och har fem ansvarsområden som de arbetar med: internrevision och bedrägeriutredningar, koordinerar externrevisorer, financial due diligence, intern kontroll och konsultationer.

Allmän uppfattning och reaktioner

Respondenten nämnde att innan SOX introducerades i Företag C fanns det inte något strukturerat arbete kring interna kontroller men att de under 2002 började med att undersöka ungefär hur det såg ut på de olika enheterna och vilka risker som fanns. Dock menade hon att avdelningen fokuserade på intern revision före SOX men när SOX infördes blev de ansvariga för det programmet (SOX) och fokus styrdes om för att få det på plats. Respondenten räknade på att under SOX-tiden ägnades ungefär 30 procent åt intern revision och 70 procent åt interna kontroller men nu är prioriteringen den motsatta.

Frågan som alla ställde sig vid introduktionen av SOX var vilka krav som SOX ställde var och hur de skulle kunna leva upp till dem. Därmed insåg de att det skulle krävas mycket tid och hårt arbete med att få SOX på plats. Det som alla hoppades på var att SOX skulle leda till var att säkerställa god kvalitet i den finansiella rapporteringen. Det viktigaste för dem var att bli "compliant". Som respondenten uppfattade det innebar införandet att de flesta blev mest "jagade" i början för att så fort som möjligt få sina kontroller på plats med tanke på att det nu var ett lagkrav.

Resurser

Introduceringen av SOX innebar en stor omställning för företaget då det var mycket struktur och formalitet eftersom mycket skulle börja dokumenteras. Just formaliteten togs upp i utbildningar i början eftersom många inom företaget inte riktigt förstod varför de skulle behöva utföra vissa kontroller eftersom de litade på att kollegorna gör som de ska. Detta medförde att det i början var viktigt att få folk att förstå det relevanta med att upprätta interna kontroller enligt SOX, samt skapa förståelse för att de behövde utföra kontrollaktiviteter, vilket krävde mycket arbetsinsatser. Respondenten har märkt att riskmedvetenheten har höjts inom företaget vilket troligen har uppkommit på grund av den stora utbildningsinsatsen som gjordes. Det är även centralt att ledning och anställda förstår det viktiga med relevanta kontroller.

Det var även en stor omställning med tanke på att flera tusen personer var involverade i programmet. Företag C valde nämligen att använda sig av interna resurser för att sätta upp programmet, alltså att de som arbetar i processerna även skulle vara de som dokumenterat dem, sedan ska andra enheter testa dem för att uppfylla kravet på oberoende. Företaget valde att endast använda sig av konsulter för vissa processer och för att hjälpa internrevisionsenheten att bygga upp programmet. Detta har Företag C valt att göra för att skapa ett mervärde av implementeringen för koncernen. Vid införandet av SOX ökades därmed konsultutgifter, dock är respondentens uppfattning att det inte ökade lika mycket som för andra företag eftersom de valde att sköta mycket av arbetet själva.

Fördelar och nackdelar

De fördelar som respondenten ser med SOX är att det har skapat en medvetenhet kring de interna kontrollerna och riskerna, det har även inneburit bättre kvalitet i den finansiella rapporteringen vilket har lett till ett bättre beslutsunderlag för ledningen. Hon nämnde även att förr så förbättrades interna kontroller efter inträffande händelser, genom att de så kallat "bekämpade bränder". Men nu så är processerna förbättrade redan innan "branden" uppstår. De nackdelar som hon ser är att SOX är ett rätt så detaljerat och komplicerat regelverk. Det tog tid att arbeta med och är i det stora hela ett ganska byråkratiskt regelverk.

Har SOX uppnått sitt syfte?

Vår respondent anser att SOX har uppnått sitt syfte genom att det har ökat medvetenheten och kvaliteten i den finansiella rapporteringen men hon tycker att det är svårt att veta om det i verkligheten har förhindrat bedrägeri. En fundering är att om det nu har bidragit till ökad medvetenhet, kan det i sin tur leda till att exempelvis whistleblowers ser saker de inte tänkt på förut.

Efter SOX

Företag C avregistrerades från SEC 2007 vilket gör att de inte längre behöver följa SOX. Den största anledningen till detta var dels att de hade så få aktieägare i USA, och dels att kostnaden att vara registrerad i SEC är stor. Respondenten nämnde dock att SOX säkert var

en bidragande faktor till beslutet bland annat med tanke på de hårda straffkrav som är för ledningen om de bryter mot SOX. Företag C har valt att behålla och "trimma" till programmet och bytt ut de delar som de tyckte var allt för byråkratiska. Detta på grund av att de anser att programmet adderar värde till företaget. Det är alltså fortfarande ganska likt det arbete som de hade när SOX följdes med undantag av vissa processer som de skurit ned på. Andra regelverk som företaget följer istället är Svensk kod för bolagsstyrning och lokala regelverk. Respondenten anser att Svensk kod för bolagsstyrning är mer generell och ger ett större utrymme för tolkning medan SOX är en mer specifik lagstiftning.

Företag D

Introduktion av företaget och respondenten

Företag D är en stor internationell koncern och den som vi har intervjuat har arbetat som ekonomichef för sin enhet men efter en stor omorganisering är hon numera chef för den interna redovisningen och jobbar mot alla företagens enheter i Sverige. Hon har arbetat inom företaget sedan 1990. Gruppen som arbetar med interna kontroller på denna enhet består av fem till åtta personer.

Allmän uppfattning och reaktioner

Före SOX infördes fanns delar av interna kontrollsystemet men inte i lika stor omfattning som SOX begärde, exempelvis kontroller gällande betalningsflöden så som löner och fakturor fanns tidigare. Införandet av SOX kom mer eller mindre som en chock och regelverket beskrevs som en enorm kontrollapparat som kontrollerar in i minsta detalj. Respondenten uppfattade det som att SOX inte förutsatte att folk förstår det de gör utan att meningen är att det bara ska kontrolleras så att allt blir korrekt. Vår respondent uppfattade det som att det var svårt att få in SOX i den svenska modellen och att många uppfattade det som ett gammaldags arbetssätt med en stor börda men inte med så mycket hjälp. Hon menade att i Sverige har det tidigare varit ett friare arbetssätt och de var vana vid delegerande och att det krävdes ett större ansvarstagande av alla som arbetar inom företaget. Att i Sverige så litar vi på att folk gör som de ska och mycket av de här kontrollerna kändes då onödiga. Hon tror att det var svårt inom företaget att få förståelse för regelverket. Speciellt med tanke på att arbetsuppgifterna nu ökade markant trots att det samtidigt skars ner på personal och arbetsprocesser ska bli effektivare. Det innebar att de anställda inte hann arbeta med så mycket som de skulle. Förändringen innebar för Företag D att det blev ett mycket striktare och mer administrativt arbete genom all signering och dokumentation.

Resurser

Företag D valde att inte anlita konsulter vid implementeringen av SOX utan de gjorde det mesta själva genom att använda sig av interna revisorer som arbetade med det. Detta för att de som arbetar med processerna ska få förståelse för vad kontrollerna innebär. Dock ansåg respondenten att implementeringen då blev en stor börda för de anställda. Respondentens uppfattning är att mycket resurser har gått åt vid implementeringen av SOX, ett konkret

exempel på detta är att de nyanställde en erfaren revisor som hjälpte till vid implementeringen. Vid införandet gick det även åt mycket tid i hela företaget att implementera regelverket.

Fördelar och nackdelar

De fördelar som respondenten tycker att SOX har medfört, är att det nu finns kontroller som är bra men som företaget tidigare inte hade. För ett företag som Företag D där mycket är outsourcat är det viktigt med bra interna kontroller. Nackdelarna med SOX är att det i Företag D har varit svårt att få förståelse för regelverket. Arbetet med SOX har tagit mycket tid och det har inneburit en högre arbetsbelastning och många anställda ansåg att arbetet var onödigt, tråkigt och jobbigt. Företag D anser dock att, trots att införandet av interna kontroller har varit och är en administrativ börda, är det fortfarande otroligt viktigt att ha det i ett stort företag som Företag D, men att de ska vara i en sådan omfattning att de arbetsmässigt går att genomföra.

Har SOX uppfyllt sitt syfte?

Det är svårt att säga om SOX har inneburit minskad bedrägeri men respondenten tror att det i viss mån kan ha gjort det. Dock menar hon att de som vill begå ekonomisk brottslighet fortfarande kan finna vägar att lyckas med detta, men hon tror ändå att det förhindrar "vardagstjuven".

Efter SOX

Eftersom Företag D inte längre är registrerade i USA, följer de inte SOX längre. Dock har de valt att fortsätta att använda regelverket med en viss modifikation för att anpassa till den egna verksamheten. Respondenten menar att de har kvar minst lika mycket interna kontroller, om inte ännu mera, vilket förklaras av att så mycket är outsourcat i företaget och då krävs det "en väldig intern kontrollapparat". Likheterna är mycket stora mellan SOX och det arbetet som de har med sina interna kontroller idag, såsom de administrativa kraven och dokumenteringen.

Analys

Här kommer vi att koppla samman teorier med vår empiri. Vi kommer även att analysera och jämföra de olika resultaten som vi fått fram i vår empiri för att finna eventuella likheter och skillnader.

Införandet av SOX

Allmän uppfattning

Den allmänna uppfattningen om SOX som respondenterna inom företagen märkte av, var att det var ett mycket byråkratiskt och krångligt regelverk, som skulle ta mycket tid och resurser att implementera. Dock har intervjuerna visat att våra intervjuobjekt såg ett behov av interna kontroller på grund av företagets storlek. Enligt Kotters faktorer för misslyckande (1994) kan den här initiala inställningen hos anställda ha stor påverkan på om förändringen lyckas eller misslyckas. Se till exempel på förståelse, ledning och vision. Det är viktigt att medarbetare har förståelse för behovet av förändring och att förändringen implementeras med hjälp av en stark ledning som kan förmedla en tydlig vision av framtiden att arbeta mot. Det märks i företagen att det var svårt att få förståelse för behovet av implementeringen, att förstå varför de skulle ha ett system som var så kontrollerande som SOX upplevdes, med all denna dokumentation och granskning av kontroller.

För att öka förståelsen bland de anställda valde Företag C och D att genomföra implementeringen själva, vilket skulle göra att de som arbetade med kontrollerna förstod vad kontrollerna hade för syfte. Företag C valde att ha utbildningar inom området som medförde att kunskapen om SOX ökade. Detta pekar på att förståelse för regelverkets funktion har införlivats i organisationerna. I och för sig har detta sätt att implementera SOX även inneburit ett mycket tungt arbete för de anställda vilket skulle kunna vara ett tecken på att de ordinarie arbetsuppgifterna kan ha blivit åsidosatta. Det skulle i sin tur kunna vara en orsak till varför många ändå inte hade förståelse för syftet med förändringen, att nyttan inte övervägde kostnaderna. Även konsulten nämnde att företag kan ha svårt att se verksamhetsnyttan med kontrollerna.

Eftersom de undersökta företagens implementering av SOX inte beror på dåliga resultat på något sätt, är det då viktigt med en stark ledning som trycker på det viktiga med förändringen. Respondenten i Företag A berättade att, som en del av hennes arbete ingick det att implementera SOX på ett sätt som innebar att alla accepterade och förstod behovet av förändringen. Eftersom syftet med att införa SOX var att återinföra förtroende för företag hos investerare antyder detta att förtroende för företagen en gång varit skadat. Detta kan endast i begränsad bemärkning ses i Företag A, med tanke på vad respondenten berättade om tidigare bedrägeri som nu på grund av SOX inte går att genomföra. Med tanke på syftet blir det därmed svårt att skapa en vision för hur företagen kan tänkas se ut i framtiden. Det är svårt att skapa en vision att bedrägeri minskar och investerares förtroende ökar eftersom det inte ger några konkreta resultat i företagen. Men, vi kan ändå se i Företag A att de har arbetat för att

förbättra förståelsen vilket tyder på att de var medvetna om att det fanns ett behov av en lösning på problemet och att de har arbetat och lagt ned resurser på att de anställda ska få förståelse för förändringen.

Zhang (2007) förklarade att tillämpningen av SOX kan användas som en säkerställning av företags arbete med interna kontroller, vilket också respondenten i Företag A tyckte. Även respondenten i Företag D talade om att förhoppningarna med införandet av SOX var att kvaliteten i den finansiella rapporteringen skulle vara säkerställd. Respondenten i Företag A diskuterade kring att många företag följer Svensk kod för bolagsstyrning då även det ger en form av kvalitetsstämpel. Svensk kod för bolagsstyrning, som bygger på metoden följ eller förklara, ses som en mer flexibel form av arbete och redovisning av företags arbete med bolagsstyrning och interna kontroller, vilket McKnight et. al, (2009) menar ska förbättra företags prestanda.

Respondenterna i Företag A och D tryckte båda på att det är mycket viktigt i stora företag att ha kontroll på verksamheten, detta för att det är helt omöjligt för en person att ha koll på hela företaget. Även det faktum att ägarna inte är delaktiga i verksamheten kan påverka ledningens incitament och därmed är det viktigt att det finns kontroller och utomstående granskare som skyddar investerarna. Detta är även ett problem som agentteorin diskuterar (Deegan & Unerman, 2006).

Reaktioner

Varje företag som följer SOX ska lämna en rapport över deras arbete med interna kontroller. Rapporten ska också innehålla en rapportering om att de gör uppföljningar på sina interna kontroller samt att de ska göra bedömningar över hur strukturen i de interna kontrollerna ser ut (Petra & Loukatos, 2009). Respondenten i Företag A menade att de personer som var vana vid att göra som de själva ville och att det inte var någon som kontrollerade deras arbete, inte blev särskilt förtjusta i att nu behöva bli kontrollerad av någon annan i sitt arbete, vilket kan ha lett till att många anställda har haft svårt att få förståelse för varför de ska ha regelverket. Något som respondenten i Företag C berättade, var att de även valde att ha en del utbildningar kring just det här med att de anställda skulle få förståelse för att det var viktigt att vissa kontroller genomfördes trots att det finns förtroende mellan de anställda att de genomför sitt arbete. Även i Företag D ansågs det att SOXs kontroller kunde kännas överflödiga. Respondenten tror att det kan beror på att vi i Sverige litar på att alla gör det som ska göras och därmed upplever många att kontrollerna känns väldigt onödiga. Det var något som även konsulten reflekterade över.

Respondenten i Företag D tog också upp att, som en reaktion på SOX, ökade arbetsuppgifterna markant samtidigt som företag ska effektivisera sina processer och skära ner på personal, vilket ter sig mycket motsägelsefullt. Detta har medfört att Företag D upplevde arbetet som ännu mer omfattande med uppgifter kring interna kontroller som gjorde att de ursprungliga arbetsuppgifterna hamnade i skymundan.

Inom SOX finns det mycket lagar och regler som ska följas och om det är någon som bryter mot dessa lagar är straffen hårda och SEC kan begära via domstolsbeslut att ledningar och ekonomiska chefer som har varit inblandade i felaktigheter omedelbart tas bort från sina mandat samt att de inte i framtiden får lov att bedriva publika verksamheter (P. Lander, 2002). Respondenten i Företag A upplevde det som att ledningen har blivit mer noggrann över vad det är som redovisas i de finansiella rapporterna med tanke på de straff som finns mot de ansvariga i företaget. Företag Bs respondent tyckte även hon att SOX har medfört till att människors benägenhet att göra felaktigheter har minskat då allting följs upp och rapporteras. De tidigare nämnda utbildningarna har gjort att riskmedvetenheten har ökat i företagen.

Ett riskområde som vi kan se i Företag C och D är att de kan ha valt att lämna SOX, och några av de förändringar som har gjorts med avseende på interna kontroller, lite väl tidigt. Att genomföra en stor förändring och få den att sjunka in i organisationen tar enligt Kotter (1994) lång tid och det är mycket viktigt att inte företagen tror att förändringen är framgångsrik och då väljer att lämna SOX på grund av det. Risken som finns med att inte förändringen hunnit sjunka in i kulturen ännu, är att de förändringar som gjorts kommer att återgå till det som var före förändringen. Det är å andra sidan bättre att avbryta en förändring innan den har sjunkit in i kulturen, om den nu inte skulle visa sig ge någon nytta för företagen. Vi kan dock se i både Företag C och D att de valt att trycka på och förbättra många kontroller även efter SOX vilket tyder på att de fortfarande arbetar för att bibehålla förändringen och vill att den ska ingå i företagskulturen.

Resurser

När SOX implementerades krävdes det mycket tid och resurser för att utveckla företagets interna kontroller, det blev också ökade revisionskostnader i samband med implementeringen. Detta medförde att införandet av SOX blev kostsamt för företagen, men att dessa kostnader sedan ska minska med tiden (Coates, 2007). Agentteorin ser i och för sig en fördel för företag att ha en oberoende part som granskar agentens arbete, så att det inte utförs under principer som inte principalen vill bli förknippad med (Deegan & Unerman, 2006). Respondenten i Företag A sade att det märktes att kraven ökade på revisorerna då de blev mycket noggrannare i sitt arbete vilket också märktes i att arvordet sköt i höjden. Respondenten nämnde även att i början av implementeringen krävdes en hel del konsultutgifter och det krävdes en mängd resurser i form av nyanställningar för att underlätta arbetet med att få ner alla kontroller på papper samt till att ta fram bevis för att kontrollerna är bra. Respondenten i Företag B tyckte att det var svårt att svara på hur mycket resurser som krävdes vid införandet av SOX men hon gick några enstaka kurser inom ämnet och att det som krävde mest resurser var att skriva ner alla kontrollerna. Hon ansåg också att nu när väl systemet är på plats så kräver det inte några större kostnader. Något annat som respondenten i Företag A resonerade kring var att det kanske kan tänkas att det är "billigare" för företag att införa SOX idag än när de gjorde det eftersom att de kan använda sig av benchmarking.

Gemensamt för Företag C och D är att de valde att inte anlita så mycket konsulter vid införandet av SOX utan ville genomföra implementeringen till största delen med hjälp av sina

interna resurser. För Företag C var grundfilosofin i införandet av SOX att de som arbetade med själva processerna skulle vara de som också var med och dokumenterade och beskrev kontrollerna. Företag D hade samma tanke med att låta de interna resurserna sätta SOX på plats. Det som Företag D upplevde med att genomföra implementeringen själva var att det blev en mycket tung börda för de anställda. Både Företag C och D valde dock, trots att de gjorde mycket arbete själva, att använda sig av någon med mer kunskap än de själva. Företag C tog in en konsult precis vid början av implementeringen och Företag D valde att nyanställa en erfaren revisor som kunde hjälpa till.

Ingen av respondenterna såg att införandet av SOX har inneburit höga kostnader förutom Företag A. Vi resonerar kring att företagen har haft mycket utbildningar, tagit in konsulter och implementeringen har varit tidsödande vilket ändå i slutändan innebär kostnader för företagen. En anledning till att respondenterna inte såg de höga kostnaderna kan bero på att många av dem är indirekta.

Har SOX uppfyllt sitt syfte?

SOX uppkom som ett resultat av de företagsskandaler som uppdagades i början av 2000-talet och syftet med lagen är att skydda investerare genom att de finansiella rapporterna säkerställs (SEC, 2002). SOX medförde att det blev ändringar i företagsansvaret och bland annat skulle ledningen nu intyga att den finansiella rapporten var tillförlitlig och inte innehöll några felaktigheter samt att noggrannheten i företaget ökade (Petra & Loukatos, 2009). Respondenterna i Företag A och B tyckte att SOX har uppfyllt sitt syfte genom att förminska möjligheten till att begå ekonomisk brottslighet. Konkreta saker som respondenten i Företag A berättade som förminskar bedrägerier är att det nu inte längre är möjligt att samma person sköter inköpet och godsmottagningen, vilket medför att det är svårare att göra privata inköp genom företaget. Men respondenten i företag C ansåg att det är svårt att uttala sig om huruvida SOX har förhindrat ekonomisk brottslighet. Respondenten i Företag D tyckte även hon att det var svårt att säga helt om SOX har minskat risken för bedrägeri eftersom hon ansåg att de som vill begå brott säkert fortfarande kan finna nya vägar att göra det på. Men det begränsar ändå möjligheterna för dem.

Den mest kritiserade delen inom SOX är den del som ska förbättra och utveckla de interna kontrollerna i företaget (Green & Gregory, 2005). Det som konsulten berättade var att till en början så var det många av de som arbetade med interna kontroller som upplevde att införande av SOX var positivt eftersom det blev ett större uppmärksamhet på de interna kontrollerna. Men att det nu i efterhand kan upplevas lite som att den blev för stor. Våra andra respondenter var alla överens om att SOX har medfört att de interna kontrollerna i företagen och dokumentationen av dem har blivit mycket bättre.

Något annat som SOX har uppnått enligt våra respondenter, utan att det egentligen var ett uttalat syfte, är att det har gjort att företag har fått upp ögonen för interna kontroller och medvetenheten bland medarbetare har ökat angående kontrollernas betydelse för verksamheten. Det är viktigt att företag, särskilt stora företag där ägare och ledning är

separerade, har koll på sin verksamhet. Detta kan förklaras av agentteorin som säger att ägare och ledning kan ha olika mål och därmed uppstår det incitament hos ledningen att agera på ett sätt som kan strida mot vad ägaren vill (Deegan & Unerman, 2006). Detta är något som även respondenterna i Företag A och C tryckte på.

SOX vs. Svensk kod för bolagsstyrning

Svensk kod för bolagsstyrning är, till skillnad från SOX obligatoriska regler, regler som företag måste följa och om de inte gör det så ska de förklara varför de har valt att inte göra det, vilket gör att arbetet med Svensk kod för bolagsstyrning blir mer flexibelt (Arcot et al, 2010). Det som konsulten nämnde var att Svensk kod för bolagsstyrning även den innebär att ledningen måste ta ett större ansvar men att den är friare för tolkning av användarna. Även respondent C uppfattade Svensk kod för bolagsstyrning som detta. Konsultens arbete idag handlar mycket om att hjälpa företag med att hitta de delarna i Svensk kod för bolagsstyrning som är verksamhetsnyttiga i deras verksamhet.

Att ha en god bolagsstyrning i ett företag innebär att företags prestanda ökar genom att informationsasymmetrin minskar. Något som respondenten i Företag A reflekterade över var att företag som har valt att inte använda sig av SOX, istället följer Svensk Kod för bolagsstyrning för att få en slags kvalitetsstämpel på sin redovisning.

Institutioner och Kultur

Enron-skandalen ledde dels till reglering för att förhindra framtida skandaler, men också till att högre krav ställdes på etik och moral både externt och inom företag, vilket kan märkas i att det institutionella kravet har fått en sorts moralisk legitimitet. Där kommer in att även svenska företag som inte måste följa SOX-reglerna ändå arbetar med bolagsstyrning för att följa de här institutionella kraven, vilket även konsulten och respondenten i Företag A funderade över.

Enligt teorin är både USA och Sverige länder med lågt maktavstånd och lågt osäkerhetsundvikande (Hofstede, 1983), de har därmed större benägenhet att arbeta med bolagsstyrning (Chan & Cheung, 2008). Respondenten i Företag B nämnde att ett typiskt svenskt beteende är att varje person vill att allt ska vara rätt och riktigt och att svensken vill stå för det han gör. Det här trycker ännu mer på att Sverige har lågt maktavstånd och osäkerhetsundvikande med tanke på Chan & Cheungs (2008) beskrivning av att länder med lågt maktavstånd och osäkerhetsundvikande kopplas till känslan skuld, alltså att svensken vill diskutera sina misstag och ta ansvar för dem.

Då både Sverige och USA har lågt maktavstånd och osäkerhetsundvikande tyder detta på att båda länderna bygger på en mer avslappnad atmosfär där det inte behöver finnas mer regler än nödvändigt (Hofstede 1983). Enligt Hofstedes undersökning (1983) av kulturskillnader mellan länder visade det sig att USA är ett mycket maskulinare land än vad Sverige är. Det faktum att många respondenter nämnde att i Sverige litar vi på varandra och vill inte kontrollera varandra pekar här på den mer feminina kulturen, som också Hofstede kom fram

till att Sverige är i sin undersökning. USA är ett mer maskulint land än Sverige där mer fokus ligger på materiella ting och det är viktigt att vara bäst. De incitament som kan komma av den maskulina kulturen kan leda till att företag och anställda agerar på ett oetiskt sätt. Därmed kan ses att behovet av striktare regler är mer nödvändigt i den maskulina kulturen och därmed även USA. Vi kan i och för sig se i Sverige att ägarstrukturer ändras och företagen blir allt mer internationella vilket leder till att olika kulturer blandas både inom företag och på nationell nivå. Det kan här vara ett tecken på att striktare och tydligare regler är nödvändiga även i Sverige.

Företag C och D har valt att lämna den amerikanska börsmarknaden och därmed behöver de inte följa SOX längre. Dock använder båda företagen fortfarande SOX med viss modifikation och anpassning till den egna verksamheten. Att de väljer att behålla regelverket till viss del kan förklaras utifrån den institutionella teorin, som menar att avvikelser från en institutionaliserad regel kan leda till eventuella obehag som medför att företagets legitimitet skadas (Greenwood et al., 2002). Å andra sidan kan det tänkas att företagen har märkt en positiv verksamhetsnytta med delar av regelverket och på grund av detta valt att behålla delar av SOX.

För- och nackdelar med SOX

Det ansågs att SOX, utöver höga kostnader, skulle medföra positiva mål såsom att investerare skulle se företagen som mindre riskfyllda (Coates, 2007). Våra respondenter tyckte alla att SOX har medfört att den finansiella rapportens kvalitet har ökat. De ansåg också att SOX har gjort så att det har blivit ordning och reda i företagen genom att det har blivit tydligare processer och de har fått fler och bättre interna kontroller. Konsulten nämnde att införandet av SOX gjorde att de interna kontrollerna började ifrågasättas vilket medförde att de förbättrades och företag har fått egna avdelningar som nu arbetar med interna kontroller. Han tyckte även att kunskapen om interna kontroller har ökat som en följd av att regelverket kom.

Dokumentationsdelen i SOX och kravet att skapa transparens säger Zhang (2007) är den svåraste delen i lagen. Lagen har också inneburit stora kostnader i tid och resurser för företag (Coates, 2007). Även våra respondenter diskuterade mycket kring den stora omställning lagen innebar genom regelverkets komplexitet och att det var tufft att de nu skulle behöva kontrollera varandra vilket inte överensstämde med den svenska kulturen. Detta är förståeligt då lagen ställer tuffa krav på företagen men även att dokumentationsdelen tar så stor plats och tid i arbetet. Våra respondenter har alla berättat att den mest påfrestande delen med att implementera SOX var att skriva ner alla sina kontroller och förklara vad det är de gör. Men, eftersom dokumenteringen av kontroller endast görs en gång, var detta mer av en påfrestande i början av införandet och tycks inte påverka företagen avsevärt längre. Något annat som alla våra respondenter har sagt är en nackdel med regelverket är att det är mycket komplicerat och svårt att förstå och att det är mycket byråkratiskt. Det tar mycket lång tid att göra allt för att det ska dokumenteras och skrivas under hela tiden. Konsulten tyckte att nackdelarna med regelverket är att det är för smalt och att det är för stort fokus på den finansiella rapporteringen och dokumentationen till rapporten.

Slutsats

I det här kapitlet tar vi upp våra egna reflektioner kring ämnet och drar sedan slutsatser med svar på vår frågeställning. Vi ger slutligen olika förslag till fortsatt forskning.

Slutdiskussion

En uppfattning som vi fått ändra efter undersökningens gång, är att de företag som vi har undersökt inte ser SOX som något negativt. Självklart var det en tuff implementeringsperiod, men nu verkar inte arbetet med att följa SOX vara särskilt betungande, speciellt med tanke på att alla kontroller redan är dokumenterade vilket tycktes vara den tuffaste delen av SOX. Företagen och våra respondenter verkar ha en stor förståelse för det självklara i att stora företag måste ha interna kontroller för att kunna ha koll på sin verksamhet. Det faktum att även de företag som valt att lämna SOX fortfarande använder sig av merparten av kontrollerna fortfarande stöder vår teori.

Till en början trodde vi att många företag valt att lämna SOX på grund av att det fanns andra regelverk att följa. Vi hade en fundering att det kunde bero på att det i Sverige finns Svensk kod för bolagsstyrning och att de valde att lämna för att Svensk kod för bolagsstyrning är ett lättare och flexiblere regelverk. Gemensamt för våra respondenter är att nuförtiden vill företag arbeta med interna kontroller och riskhantering och att redovisa detta enligt SOX eller att använda sig av Svensk kod för bolagsstyrning har blivit en slags kvalitetsstämpel på att företag arbetar med dessa frågor.

Studien visar att införandet av SOX har medfört en stor fördel i att det belyst problemen kring bolagsstyrning. Behovet av detta har tidigare inte varit särskilt stort, men nuförtiden när företag blir mer och mer internationella och ägarstrukturen har förändrats blandas olika kulturer och institutioner och gränserna mellan dessa suddas ut alltmer. Så länge kulturen är densamma i Sverige, med starka feminina inslag, känns dessa strikta regler onödiga. Men nu, när olika nationaliteter och kulturer blandas är det relevant, om inte livsviktigt, att ha nedskrivna regler kring hur företag ska arbeta med bolagsstyrning.

Ytterligare en fundering rör det faktum att de företag som valt att lämna SOX är de som valt att implementera lagen mestadels på egen hand och inte använda sig av konsulter alltför mycket. Våra resultat pekar på att det arbetet kanske blev för tungt för företagen och kan därmed ha varit en bidragande faktor till varför de lämnat SOX.

Med tanke på att SOX förhindrar en del av de bedrägerier som skett tidigare i Företag A och att vår respondents arbetsuppgifter innefattar att få sina medarbetare att få förståelse för förändringen visar resultaten på att företaget verkligen har satsat på det essentiella i att alla har förståelse för det nödvändiga med SOX. Det kan ha lett till att arbetet med interna kontroller har blivit en del av företagskulturen och därmed institutionaliserats i företaget. Om

det kan vara en del i orsaken att Företag A valt att behålla SOX går inte att tydligt se men det skulle kunna vara en bidragande faktor till det.

En tolkning vi initialt hade var att nackdelarna med SOX främst var de extra kostnader det innebar för företagen. Detta har i vår undersökning delvis blivit bekräftat av både konsulten och respondenterna. Undersökningen visar att de indirekta kostnaderna har varit de mest betungande för företagen. Respondenterna nämnde mer att det tar mycket tid och resurser framför de direkta kostnaderna SOX har inneburit. Dock var vår initiala fundering att nackdelarna, med kostnader i spetsen, hade övervägt fördelarna och att det därför var så många företag som hade valt att lämna SOX. Med denna undersökning har vi inte kunnat se något klart samband mellan de höga ökade kostnaderna och varför företag valt att lämna SOX, detta främst med tanke på att företagen som lämnat SOX har valt att behålla stora delar av regelverket inom företagen. Vi fick inga direkta svar på om SOX ens i sin helhet kunde vara orsaken till att de lämnat registreringen vid SEC, utöver att respondenten i Företag C trodde att det kunde vara en bidragande faktor vid sidan om andra påverkande faktorer.

SOX har även inneburit stora fördelar för våra undersökta företag. Våra respondenter ansåg det nödvändigt med interna kontroller på såpass stora företag, som våra undersökta företag ju är. Som vi har tolkat det fanns det före SOX interna kontroller inom företagen men ingen direkt struktur och de fanns oftast inte dokumenterade. Därmed har SOX fört med sig ännu en stor fördel i att företagen har fått en struktur i sina interna kontroller och det har även skapat en slags ordning och reda i de finansiella rapporterna. Just för våra undersökta företag som är stora och internationella ser vi en stor fördel med att SOX infördes.

Slutsats med svar på frågeställningen

Syftet med den här studien är att undersöka hur införandet av SOX har uppfattats av företag i Sverige, vilket har lett oss till att även undersöka vilka för- och nackdelar företagen ser med regelverket. Nedan följer en upprepning av frågeställningarna med tillhörande svar.

Hur uppfattade företag i Sverige regelverket SOX?

När SOX infördes för våra utvalda företag innebar det en stor omställning för dem. Trots att alla företagen hade interna kontroller redan innan SOX blev de nu tvungna att dels dokumentera de befintliga kontrollerna, men även införa processer som i vissa fall företagen inte såg nyttan med. En stor svårighet med införandet var även att det var nytt för alla och det fanns inga möjligheter till att använda sig av benchmarking. I Sverige kan även kulturen ha spelat en roll i hur implementeringen tog fart. Vi svenskar är vana vid ett friare arbetssätt med eget ansvarstagande vilket gjorde att SOX som var ett mycket regelbaserat regelverk med fokus på detaljer inte riktigt passade in i den svenska kulturen.

Vilka för- respektive nackdelar innebär SOX för företagen?

Fördelarna som SOX har fört med sig till våra undersökta företag är främst den *ordning och reda* det har skapat i företagen. De har fått *tydliga processer* vilket i sin tur har skapat *bättre kvalitet i de finansiella rapporterna*. Ytterligare en stor fördel är den *uppmärksamhet* arbetet med bolagsstyrning har fått och den *kunskap* det har inneburit för de anställda i företagen.

De nackdelar vi kan se bygger främst på *tid och resurser*. Företagen som har tagit in konsulter för att implementera regelverket har haft stora konsultutgifter och de som valt att inte använda sig av konsulter har istället haft mycket utbildningar och har tagit bort mycket av den tid medarbetare tidigare brukade lägga på andra uppgifter. En annan nackdel med SOX är att det har upplevts som ett väldigt *byråkratiskt och komplicerat regelverk* och passade inte in i den svenska *kulturen* som fanns i företagen.

Det är endast respondenten i Företag B säger är att hon tycker att fördelarna med regelverket, så som att de har medfört till tydliga processer i företaget, överväger nackdelarna. Dock har vi fått en känsla från intervjuerna att den positiva inställningen genomsyrar alla intervjuer. Även om Företagen C och D har valt att lämna registreringen vid SEC, har de ändå behållit stora delar av reglerna, vilket vi upplever som att även det är ett tecken på att de anser att fördelarna överväger nackdelarna med SOX och de interna kontrollerna de innebär.

Förslag till fortsatt forskning

En fundering som vi har är om resultatet hade sett annorlunda ut om vi hade haft ett annat angreppssätt. Ett förslag skulle kunna vara att istället intervjua ledningen i företagen eller att tala med revisorer för att se hur de ser på frågeställningen. Med tanke på att vår undersökning baseras på respondenternas uppfattning, tankar och funderingar kring frågan kan exempelvis ledningen ha en mer allmän bild hur införandet togs emot inom företaget.

SOXs syfte är att finansiella rapporter ska säkerställas för att skydda investerare. Ett annat angreppssätt skulle kunna vara att utgå från investerarna i en undersökning. Påverkar SOX om investerare väljer att placera i företag?

Under intervjuerna nämnde många av respondenterna att den svenska kulturen inte riktigt passade in i införandet av SOX. Då vi enbart har berört på ytan hur kultur påverkar kan det vara intressant med en mer djupgående undersökning som fokuserar enbart på kulturella skillnader mellan Sverige och USA och om det kan ha en inverkan på reaktionerna till SOX i Sverige, förslagsvis en djupare jämförelse med hjälp av Hofstedes kulturdimensioner.

Källförteckning

Ahmed, A. S, McAnally, M. L, Rasmussen, S. & Weaver, C. D. (2010). How costly is the Sarbanes-Oxley Act? Evidence on the effects of the act on corporate profitability. *Journal och Corporate Finance*, 16, s. 352-369.

Arcot, S, Bruno, V. & Faure-Grimaud, A. (2010). Corporate Governance in the UK: Is the comply or explain approach working? *International Review of Law and Economics* 30, s. 193-201.

Baker, R. L, Bealing Jr, W. E, Nelson, D. A, Staley, A. B. (2006). An institutional perspective of the Sarbanes-Oxley Act. *Managerial Auditing Journal*, Vol 21 nr 1 s. 23-33.

Balans nr 1 2003. Hämtad från
Is Sarbanes-Oxley Punishing Others for US Mistakes? IFLR October 02 s.15 .f

Balans1 nr 2 (2003) *Dagsläget i diskussionen mellan EU och SEC*.
Nedladdad mars 29 2012 från FAR Komplet. Webbsida:
<http://www.farkomplett.se.ezproxy.ub.gu.se/>

Balans nr 10 (2003) *Tio oväntade följder av de nya USA-lagarna*
Neddlad mars 28 2012 från FAR Komplet. Webbsida:
<http://www.farkomplett.se.ezproxy.ub.gu.se/>

Balans nr 1 (2006). *Intern kontroll är som en tom ram*
Nedladdad mars 28 2012 från FAR Komplet. Webbsida:
<http://www.farkomplett.se.ezproxy.ub.gu.se/>

CFOworld. (2010) SOX, lagen som får svenska företag att fly amerikanska börsen.
Nedladdad mars 27 2012 från CFOworld. Webbsida:
<http://cfoworld.idg.se/2.13965/1.303243/sox-lagen-som-fick-svenska-foretag-att-fly-amerikanska-borsen>

Chan, A. W.H. & Cheung, H. Y. (2008). Common Cultural Relationships in Corporate Governance across Developed and Emerging Financial Markets. *Applied Psychology: An International Review*,
vol. 52 (2), s. 225-245

Coates. J. (2007) The goals and promise of the Sarbanes-Oxley Act. *Journal of economic perspectives*. Vol 12. s. 96-116

Daugherty, M. & Georgieva, D. (2011), Foreign cultures, Sarbanes-Oxley Act and cross-delisting. *Journal of Multinational Financial Management*. Vol. 21, s. 208-223.

Deegan, C., Unerman, J. (2006) *Financial accounting theory*. Glasgow: Bell and Bain.

Dimaggio, P. J. & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, vol 48, nr. 2 (april),
s. 147-160.

DN.se (2006) Dyr anpassning till amerikanska direktiv
Nedladdad mars 27 2012 från DN. Webbsida:
<http://www.dn.se/ekonomi/dyr-anpassning-till-amerikanska-direktiv>

Eriksson-Zetterquist, U. (2009) *Institutionell teori- ideér, moden, förändring*. Malmö: Liber AB

Frykmer, G., Liedén, B. (2005) *Briste i internkontrollen - en studie av väsentliga fel uppkomna till följd av ofullständig anpassning av Sarbanes Oxley Act*. Magisteruppsats. Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet.

Green, S. & Gregory, H.J. (2005) The Ripple Effect. *Internal Auditor*, 62(1), s. 48-60.

Greene, E. (2002) Is Sarbanes-Oxley punishing others for US mistakes? *IFLR*, oktober, s. 15.

Greenwood, R, Suddaby, R & Hinings, C. R, (2002). Theorizing Change: The role of professional associations in the transformation of institutionalized fields. *Academy of Management Journal*, vol. 45, nr. 1, s. 58-80.

Gregow, T. (2010) *Sveriges rikets lag*. Finland: St Michel Print Oy.

Heritage (2011). Ten years after Enron, time to throw out Sarbanes-Oxley's section 404.
Nedladdad mars 28 2012 från Heritage. Webbsida:
<http://blog.heritage.org/2011/12/02/ten-years-after-enron-it-is-time-to-throw-out-sarbanes%e2%80%93oxley%e2%80%99s-section-404/>

Hofstede, G. (1983). National cultures in four dimensions. *International Studies of Management and Organizations*, 13(2) s. 46-74

Jensen, M. C. & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial Behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics* 3, s. 305-360.

Kotter, J. P. (1995). Leading change: Why transformation efforts fail. *Harvard Business Review*. March-April s. 59-67.

Martin, J. A. & Combs, J. G. (2010). Sarbanes-Oxley: Does the Cost Knock Your Socks Off? *Academy of Management Perspective*, Augusti s. 103-105.

McKnight, P. J, Milonas, N. T, Travlos, N. G. & Weir, C. (2009). The Cadbury Code Reforms and Corporate Performance. The Icfai University Press, vol. VIII, nr. 1, s. 22-42.

Mellqvist, G. (2007). Svenska bolag flyr från USA-börserna. *Dagens Industri*, 11 oktober 2007.

Miller, S.E. (2011). Impact of the Sarbanes-Oxley Act on Foreign Companies in the United States: An Analysis. *International Journal of Management*, vol. 28 no. 1 part 1 s. 71-78.

New York Times (2011) Another view: Sarbanes-Oxley and the legacy of Enron.
Nedladdad mars 27 2012 från Dealbook, New York Times. Webbsida:
<http://dealbook.nytimes.com/2011/11/25/another-view-sarbanes-oxley-and-the-legacy-of-enron/>

P. Lander. G. (2002) The Sarbanes Oxley act of 2002. *Journal of Investment Compliance*.
Vol. 3. s. 44-53.

Petra. S., Loukats. G. (2009) The Sarbanes Oxley act of 2002 - a five year perspective.
Corporate Governance. Vol. 9. s. 120-132.

SEC (2012) The Investor's Advocate: How the SEC Protects Investors, Maintains Market Integrity, and Facilitates Capital Formation.
Nedladdad 12 maj 2012. Hämtad från:
<http://www.sec.gov/about/whatwedo.shtml>

SEC (2002) Sarbanes-Oxley Act
Nedladdad 1 april 2012. Hämtad från:
<http://www.sec.gov/about/laws/soa2002.pdf>

SEC (2009). *Study of the Sarbanes-Oxley Act of 2002 Section 404 - Internal Control over Financial Reporting Requirements*. September 2009. Office of economic analysis.

Svensk kod för bolagsstyrning
Nedladdad 25 april 2012. Hämtad från:
http://www.bolagsstyrning.se/media/43746/svenskkodbolagsstyrn_2010_korrigerad2011_0321.pdf

Washington Post. The worst ideas of the decade - Sarbanes Oxley
Nedladdad mars 27 2012 från Washington Post. Webbsida:
<http://www.washingtonpost.com/wp-srv/special/opinions/outlook/worst-ideas/sarbanes-oxley.html>

Zhang. I. (2005). Economic consequence of the Sarbanes-Oxley Act of 2002. *Journal of accounting and economic*. Vol (44) s. 74-115.

Bilaga 1

Intervjufrågor till företagen

Allmän information om interna kontroller

1. Berätta lite om dig själv. Hur länge du har arbetat inom företaget, vad du arbetar med?
2. Berätta lite om hur er avdelning för intern kontroll och riskhantering ser ut. Hur många arbetar i gruppen och vad är det ni gör?
3. Hur såg era interna kontroller ut före SOX?

Om SOX införandet

4. Berätta om hur arbetet med implementeringen av SOX såg ut i början.
 1. På vilket sätt förändrades dina arbetsuppgifter när SOX kom?
 2. Vad hade du för förväntningar av SOX?
 3. Hur uppfattades SOX inom företaget?
 1. Hur passade regelverket in i den företagskultur som fanns hos er?
 2. Märkte du av någon förändring hos ledningen eller de anställda?
 4. Kan ni gissa på hur mycket resurser som gått åt till arbetet med SOX. Pengar, tid, utbildningar, osv.
 5. Hur förändrades konsultutgifter med införandet av SOX?
5. Vilka fördelar och nackdelar ser ni med SOX?
6. Tycker ni att SOX har uppfyllt sitt syfte att förbättra interna kontroller och förhindra bedrägeri?

Om ni inte använder SOX längre

7. Varför valde ni att lämna SOX?
8. Hur ser er riskhantering och interna kontroller ut nu? Vad gör ni istället för SOX?
9. Har ni något annat regelverk ni ska följa istället? Ex Svensk kod för bolagsstyrning för noterade bolag i Sverige.
10. Vad ser ni för likheter och skillnader mellan SOX och det sätt på vilket ni arbetar med och redovisar interna kontroller nu?

Bilaga 2

Intervjufrågor till konsulten

1. Berätta lite om dig själv Vad har du arbetat med ? Hur länge har du arbetat med interna kontroller?
2. Vad innebar SOX-införande för er när det kom? Och hur ser det ut nu?
3. Vad tycker du om SOX? Fördelar/nackdelar?
4. Har du märkt av var inom SOX de största svårigheterna ligger?
5. Varför tror du att så många företag i Sverige har valt att lämna SOX?
6. Finns det någon likheter mellan Svensk kod för bolagstyrning och SOX?
7. Vad hände i företagen när SOX kom till Sverige? Var det något som du märkte av?
8. Märkte du av någon attitydförändring hos företagen till SOX från det att förslaget kom till idag när nästan ingen i Sverige redovisar enligt SOX?