



Handelshögskolan  
VID GÖTEBORGS UNIVERSITET

# Frivilliga personalupplysningar i årsredovisningar och på hemsidor

*- en jämförande studie av 15 börsnoterade företag*

*Magisteruppsats*  
Emma Kristiansson  
Kristin Larsson  
Kristofer Osberg

*Handledare:*  
Christian Ax  
Jan Marton  
**Företagsekonomi/ Externredovisning**

HT2007

## **Förord**

Vi vill framföra ett stort tack till våra handledare Christian Ax och Jan Marton som gett oss vägledning och nyttig feedback genom uppsatsarbetet. Även om det ibland känts som en omstart efter handledarmötena, har det resulterat i att slutprodukten har blivit betydligt bättre!

Tack!

Göteborg, 2008-01-14

Emma Kristiansson

Kristin Larsson

Kristofer Osberg

## Sammanfattning

**Magisteruppsats i företagsekonomi, Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet  
Externredovisning, avancerad nivå, Ht 2007**

**Författare:** Emma Kristiansson, Kristin Larsson och Kristofer Osberg

**Handledare:** Christian Ax och Jan Marton

**Titel: Frivilliga personalupplysningar i årsredovisningar och på hemsidor**  
- en jämförande studie av 15 börsnoterade företag

**Bakgrund och problem:** Medarbetarna och den kompetens de besitter, så kallat humankapital, har blivit en allt viktigare tillgång för företagen och en kritisk framgångsfaktor. Denna tillgång har ökat i betydelse i förhållande till de mer klassiska, materiella tillgångarna. Dock uppstår problem inom redovisningen då det inte är tillåtet att aktivera personalen som en tillgång i företagets balansräkning. Detta resulterar i att den finansiella rapporteringen blir missvisande. För att komplettera den finansiella rapporteringen och återge en mer rättvisande bild lämnar företagen frivilliga upplysningar om personalen. Tidigare studier som genomförts för att undersöka de frivilliga personalupplysningarna har studerat årsredovisningar, men idag anses hemsidan vara företagets viktigaste verktyg för att kommunicera med sina intressenter. Samtidigt finns det de som hävdar att det som återges på hemsidan är en kopia av informationen i årsredovisningen. Det är därför av intresse att undersöka om påståendet kan anses korrekt eller om studier som fokuserar på årsredovisningen går miste om väsentlig information.

**Syfte:** Att studera relevansen i påståendet om att hemsidans betydelse i företags informationsgivning ökat inom området humankapital. Det sekundära syftet är att ge en översiktlig bild av hur redovisningen av personalupplysningar ser ut i urvalet.

**Metod:** Hemsida och årsredovisning för 15 av de 30 börsnoterade bolag på stockholmsbörsen som har högst börsvärde har studerats. Den empiriska information om personalen som återges på hemsidorna och i årsredovisningarna har kodifierats med hjälp av en kodningsmall som ofta används då studier av upplysningar inom intellektuellt kapital genomförs. Detta innebär att en innehållsanalys har genomförts. De kvantitativa data som kodningen resulterar i har använts för att genomföra statistiska körningar för att undersöka om det finns någon samvariation mellan informationen i de två informationskällorna. Dessa data har även använts för att beskriva inom vilka områden företagen upplyser om personalen och hur förhållandet i mängd information ser ut mellan årsredovisning och hemsida.

**Resultat och slutsatser:** Studien visar på att det råder en relativt hög samvariation mellan informationen om personal som återges i årsredovisningen samt på hemsidan. Även om korrelationen är relativt hög går det inte att utesluta att studier som bara fokuserar på årsredovisningar, inte går miste om relevant information. Det område som företagen upplyser mest inom är *rekrytering, avlöning och incitament*. Inom detta område upplyser de dessutom betydligt mer på hemsidan än i årsredovisningen. Utmärkande för studien är att samtliga företag upplyser väldigt lite inom *value added och anställd, personalens utbildningsnivå* samt *uttalande om nyckelpersonal*, vilka verkligen är områden som skulle visa på personalens värde.

**Förslag till fortsatt forskning:** En liknande studie där bolagens perspektiv på hemsidans betydelse som informationsgivare i förhållande till årsredovisningen undersöks.

# Innehållsförteckning

<b>1 Inledning.....</b>	<b>6</b>
1.1 Bakgrund .....	6
1.2 Problemdiskussion .....	7
1.3 Problemformulering .....	8
1.4 Syfte .....	9
1.5 Avgränsningar .....	9
<b>2 Metod .....</b>	<b>10</b>
2.1 Metodansats.....	10
2.2 Urval.....	10
2.3 Innehållsanalys .....	11
2.4 Databesamling.....	12
2.5 Metod för empirisk analys.....	14
2.6 Undersökningskvalitet.....	15
2.6.1 Validitet.....	15
2.6.2 Reliabilitet .....	15
2.7 Källkritik .....	16
<b>3 Teori.....</b>	<b>17</b>
3.1 Motiv till val av teorier.....	17
3.2 Humankapital .....	17
3.3 Årsredovisningens intressenter .....	19
3.4 Årsredovisningen som kommunikationskanal .....	19
3.5 Hemsidan som kommunikationskanal .....	20
3.6 Utveckling av befintliga kommunikationskanaler .....	21
3.7 Tvingande upplysningar om personal .....	22
3.8 Frivilliga upplysningar .....	22
3.9 Tidigare forskning .....	23
<b>4 Empirisk analys .....</b>	<b>24</b>
4.1 Samvariationen mellan personalupplysningar på hemsidan och i årsredovisningen	24
4.2 Korrelationen mellan årsredovisningen och information riktad till olika intressenter på hemsidan.....	24
4.3 Korrelation mellan hemsidan och information i olika delar av årsredovisningen ...	26
4.4 Jämförelse av upplysningar branscher emellan.....	26
4.5 Jämförelse årsredovisningar och hemsidor emellan redovisat per parameter och bransch .....	27
4.6 Sammanfattning av branscher och områden .....	29
<b>5 Slutdiskussion .....</b>	<b>31</b>
5.1 Slutsatser .....	31
5.2 Förslag till vidare forskning .....	32
<b>6 Källförteckning .....</b>	<b>33</b>
<b>7 Bilaga .....</b>	<b>39</b>

## **Tabellförteckning**

Tabell 1. Urval.....	11
Tabell 2. Kodningsmall.....	12
Tabell 3. Samvariation hemsida & årsredovisning .....	24
Tabell 4. Korrelation årsredovisning och hemsidans intressenter.....	24
Tabell 5. Korrelation hemsida och årsredovisningens delar .....	26
Tabell 6. Jämförelse branscher.....	26
Tabell 7. Rangordningsmedelvärde årsredovisning .....	27
Tabell 8. Rangordningsmedelvärde hemsida .....	27
Tabell 9. Indextabell.....	28

## **Figurförteckning**

Figur 1. Tidigare och nuvarande studier inom ämnet .....	7
Figur 2 Medelvärde per bransch.....	30
Figur 3 Medelvärde per område .....	30

## 1 Inledning

---

*I detta kapitel får läsaren en inblick i varför vi har valt att fördjupa sig i ämnet, vad som tidigare studerats inom området samt resultat av tidigare forskning kopplad till problemet. Vidare redogörs för uppsatsens frågeställningar, dess syfte samt de avgränsningar som gjorts.*

---

### 1.1 Bakgrund

Studier inom området intellektuellt kapital i allmänhet och humankapital i synnerhet, är aktuella, då betydelsen av bolagens immateriella tillgångar ökar i förhållande till dess materiella tillgångar. Intellektuellt kapital utgör i allt större utsträckning en viktig del av företagets konkurrensfördelar.<sup>1</sup> Problematiken i sammanhanget består dock i att de utgifter som bygger upp humankapital, såsom kompetensutveckling och personalvård, inte uppfyller kriterierna för att få aktiveras som en tillgång i balansräkningen<sup>2</sup> För att komma tillrätta med problemet med missvisande information har företag, framförallt i de nordiska länderna, börjat utveckla redovisningen med kompletterande information. Vid sidan av de traditionella årsredovisningarna lämnas information som understryker vikten av intellektuellt kapital. Företagen använder sig idag av alternativa sätt att kommunicera, exempelvis via massmedia, modeller för affärsrapportering och Internet.<sup>3</sup> I vissa fall har företagen till och med gått så långt att fristående dokument, som enbart fokuserar på upplysningar om det intellektuella kapitalet, har tagits fram<sup>4</sup>. Detta är också något som EU-kommissionen uppmuntrar till för att intressenterna skall kunna bilda sig en så sann bild som möjligt av företaget. Då det saknas särskilda riktlinjer för hur upplysningarna skall se ut föreslår kommissionen att företagen utgår från best practice.<sup>5</sup> Att området är så pass komplext och dessutom till stora delar saknar reglering, gör att det är av intresse att undersöka hur företag går till väga för att hantera problemet.

Idén till studien som denna uppsats bygger på, är en vidareutveckling av tidigare uppsatser inom området humankapital på Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet. Tidigare uppsatser har dels behandlat överensstämelsen mellan redovisning av personalupplysningar i årsredovisningen och det interna arbetet med humankapitalet<sup>6</sup> och dels motiv bakom upplysningar om personal i årsredovisningen<sup>7</sup>. Dessutom har en djupare undersökning kring vilka och vilken mängd personalupplysningar företag väljer att redovisa i sina årsredovisningar gjorts<sup>8</sup>.

---

<sup>1</sup> Bukh et al., (2005)

<sup>2</sup> Arbetsgruppen Konrad, (1989)

<sup>3</sup> Bukh et al., (2005)

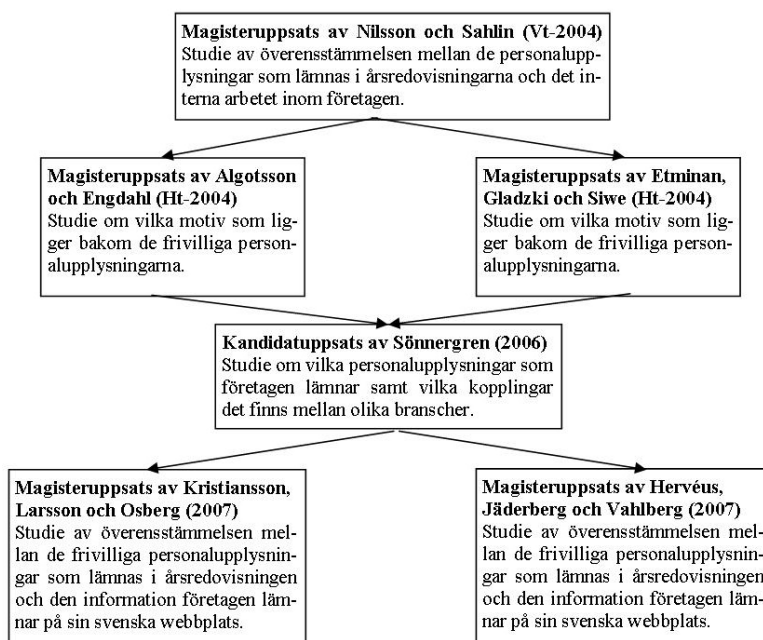
<sup>4</sup> Lee et al, (2007)

<sup>5</sup> Commission of The European Communities, (2003)

<sup>6</sup> Nilsson, Sahlin, (2004)

<sup>7</sup> Etminan et al (2004), Algotsson, Engdahl, (2004)

<sup>8</sup> Sönnnergren, (2006)



Figur 1. Tidigare och nuvarande studier inom ämnet

Föregående uppsatser inom forskningsprojektet har, som nämnts ovan, valt att fokusera på rapporteringen av personalupplysningar i årsredovisningarna. Etminan, Gladzki och Siwe kommer fram till att årsredovisningarna bör kompletteras med ytterligare kommunikationskanaler. Detta då årsredovisningen är ett begränsat dokument, där nytta och kostnad måste vägas mot varandra.<sup>9</sup> Connolly-Ahern och Broadway menar att bolagens webbplatser idag utgör det viktigaste verktyget för att bygga upp en god kommunikation med företagets intressenter.<sup>10</sup> Fördelarna med att kommunicera via Internet är många då det leder till högre flexibilitet, ständig tillgänglighet och stora kostnadsbesparingar samtidigt som utrymmesmässiga begränsningar saknas<sup>11</sup>. Ett problem med elektronisk rapportering är dock att informationen inte är granskad i samma utsträckning som årsredovisningen.<sup>12</sup>

## 1.2 Problemdiskussion

Den finansiella rapporteringen används ofta som utgångspunkt vid beslutsfattande. Denna inkluderar dock inte värdet och betydelsen av humankapitalet, som är en viktig konkurrensfördel för företaget. Istället speglas personalen endast som en kostnadspost i företagets resultaträkning. Den traditionella redovisningen tillgodoser inte intressentens informationsbehov, då aktivering av humankapital inte är möjligt. Vidare innebär detta att betydelsen av den finansiella rapporteringen har minskat<sup>13</sup>. Tidigare studier har visat att företagen kompenserar bristen på värdering av humankapital i de finansiella rapporterna med att lämna flertalet frivilliga upplysningar om personalen i sina årsredovisningar. Mängden upplysningar och inom vilka områden företagen väljer att upplysa om personalen varierar. Undersökningarna har även visat på att branschtillhörighet har en viss påverkan gällande hur mycket som redovisas om personalen i årsredovisningen<sup>14</sup>.

<sup>9</sup> Etminan et al (2004)

<sup>10</sup> Connolly-Ahern, Broadway, (2007)

<sup>11</sup> Rodriguez Bolivar, Senes Garcia, (2007)

<sup>12</sup> Connolly-Ahern, Broadway, (2007)

<sup>13</sup> Chen, Lin, (2003)

<sup>14</sup> Sönnergren, (2006)

Denna studie kommer, med utgångspunkt från tidigare uppsatser, att fokusera på huruvida det existerar några skillnader i vad som redovisas inom området humankapital i årsredovisningar respektive på företagens hemsidor samt vilka områden företagen väljer att fokusera på. Vi har valt att undersöka både hemsidor och årsredovisningar, eftersom tidigare studier på området enbart har haft fokus på företagens årsredovisningar.<sup>15</sup> Ökade krav på snabb och aktuell information kan medföra att företagens hemsidor blir en mer betydelsefull informationskälla. Enligt tidigare forskning är informationen på hemsidorna i många fall identisk med den i årsredovisningarna.<sup>16</sup> Relevansen i detta påstående har vi med denna uppsats för avsikt att pröva gällande området personal. Genom att göra en jämförande statistisk studie av de frivilliga personalupplysningar företagen lämnar på sina hemsidor respektive i årsredovisningarna, ämnar vi undersöka om studier som enbart fokuserar på upplysningar i årsredovisningar går misste om väsentlig information.

Studien kan även vara av relevans för företagen som ingår i urvalet samt deras konkurrenter. Förhoppningen är att den ska tydliggöra hur relationen ser ut mellan personalupplysningarna i de olika informationskällorna samt ge en översiktlig bild av vilka typer av upplysningar dessa företag väljer att lämna. På liknande sätt kan företag som ska introduceras på börsen, eller som av annan anledning vill redovisa upplysningar om humankapital, skapa sig en översiktlig bild av hur andra företag har gått till väga.

Att studera överensstämmelsen i årsredovisningen med informationen på hemsidan är även av intresse då det finns studier som visar att informationskanalerna har olika tänkta användare. Årsredovisningen vänder sig i första hand till investerare<sup>17</sup> medan hemsidan är tänkt att möta samtliga intressenter.<sup>18</sup> Det är därför intressant att undersöka om informationen som lämnas skiljer sig åt beroende på vilken kanal som använts.

För att studien skall bli mer användbar för fortsatt forskning, har två uppsatsgrupper tagit sig an problemet. På så vis har urvalet av antalet bolag kunnat breddas betydligt. Den andra uppsatsen heter ”Frivilliga Personalupplysningar - Skiljer sig upplysningarna som lämnas i årsredovisningen gentemot dem som lämnas på hemsidan?” och är skriven av Hervéus, Jäderberg och Vahlberg. Uppsatsgrupperna kommer att genomföra studien med en gemensam metodik och med i stort sett samma teoretiska referensram. Uppsatserna undersöker emellertid olika bolag och branscher vilket kan komma att leda till att slutsatserna skiljer sig åt.

### **1.3 Problemformulering**

För att konkretisera ovanstående problemdiskussion har tre forskningsfrågor formulerats. För dessa redogörs nedan:

- Skiljer sig de frivilliga upplysningar åt i mängd och slag, som företag lämnar om humankapital, årsredovisningar och hemsidor emellan?
- Vilka områden väljer företagen att lämna information inom?
- Tenderar upplysningarna att vara riktade till någon speciell användare?

---

<sup>15</sup> Beattie, Thomson, (2007)

<sup>16</sup> Xiao et al., (2004)

<sup>17</sup> Etminan et al (2004),

<sup>18</sup> Rodriguez Bolivar, Senes Garcia, (2007)



### **1.4 Syfte**

Utifrån ovanstående problemformulering har uppsatsens primära syfte formats till att studera relevansen i påståendet att hemsidans har fått en ökad betydelse i företags informationsgivning inom området humankapital. Det sekundära syftet är att ge en översiktlig bild av hur redovisningen av personalupplysningar ser ut i urvalet.

### **1.5 Avgränsningar**

Uppsatsen kommer endast att studera noterade bolag inom segmentet Large Cap på Stockholmsbörsen. Fokus i studien ligger på frivilliga upplysningar om bolagens egen personal, vilket innebär att förhållanden hos företagets underleverantörer inte tas i beaktande. Vidare kommer delårsrapporter och övriga rapporter som inte är direkt kopplade till årsredovisningen exkluderas i uppsatsen.

## 2 Metod

---

*Detta kapitel kommer att behandla metod och tillvägagångssätt vid författandet av uppsatsen. Val av metodansats motiveras och därefter beskrivs förfarandet vid insamling, bearbetning och sammanställning av data. Slutligen förs en diskussion kring studiens tillförlitlighet samt ifrågasättande av källor.*

---

### 2.1 Metodansats

Efter att ha formulerat uppsatsens frågeställning och syfte, jämfördes dessa med de olika förhållningssätten för kvantitativ och kvalitativ metodansats. Kvantitativ metod är inriktad på statistiska bearbetnings- och analysmetoder.<sup>19</sup> En kvalitativ ansats innebär däremot insamling av data i form av exempelvis intervjuer och syftet är oftast inte att uttala sig om vad som är generellt eller typiskt. Istället är avsikten att ta reda på det speciella och unika.<sup>20</sup> Undersökningen består främst av att omvandla text från årsredovisningar och hemsidor till siffror, samt att vi genom att använda oss av ett befintligt kodningsdokument, vet på förhand vilken typ av information vi letar efter. Därför drogs slutsatsen att en kvantitativ ansats är bäst lämpad för att genomföra studien, men att även kvalitativa beståndsdelar ingår. Kodningsdokumentet i fråga kommer att beskrivas mer ingående i avsnittet Datainsamling. De kvalitativa beståndsdelarna i vår studie består i att den text som har analyserats är ostrukturerad samt att bedömningar har gjorts av vad som kan klassificera in under kodningsdokumentets parametrar och av vad som kan anses ha substans.

### 2.2 Urval

Vårt urval har tagits fram tillsammans med författarna av systeruppsatsen, Hervéus, Jäderberg och Vahlberg. Totalt bygger de båda studierna på de största svenska börsbolagen baserat på börsvärde, noterade inom Stockholmsbörsens Large Cap.<sup>21</sup> Detta segment bestod vid tidpunkten för fastställandet av urvalet av totalt 72 bolag. Från denna lista har vi därefter valt att plocka bort företag i branscher med stora börsvärden som beror på innehav i andra bolag, samt bolag som har få anställda i relation till börsvärdet. Dessa bolag är fastighetsbolag, investmentbolag samt bolag inom gruv- och metallindustrin. Därutöver har även de företag tagits bort som är noterade primärt på någon annan börs än Stockholmsbörsen. Gränsen för antalet anställda drogs vid minst 1000 stycken.

Urvalets storlek och branschindelningen togs fram i samråd med våra handledare Jan Marton och Christian Ax. Av de återstående bolagen från börslistan valde vi ut de 29 bolag med störst börsvärde. Vi kom även fram till att vi skulle använda en befintlig branschindelning från någon av de större affärstidningarna. Den branschindelning som vi har valt att använda är tagen från Veckans Affärer.<sup>22</sup> Branschindelningen återfinns i tabell nedan. Det bör nämnas att vissa branscher endast innefattar ett eller ett par företag. Efter att urvalet delats in i branscher gjordes en uppdelning mellan uppsatsgrupperna. Det urval som kommer att behandlas i denna uppsats består av 15 företag och den andra uppsatsens urval av 14. Uppsatsens urval framgår av tabellen nedan.

---

<sup>19</sup> Patel, Davidsson, (2003)

<sup>20</sup> Bryman, Bell, (2005)

<sup>21</sup> Listan över Stockholmsbörsens Large Cap är hämtad från Dagens Industri 071107

<sup>22</sup> Veckans Affärer nr.44 (2007)

Bransch <sup>23</sup> /Företag	Börsvärde <sup>24</sup> (MKR)	Anställda <sup>25</sup>
<b>Sällanköpsvaror &amp; Tjänster</b>		
H&M	349220	40368
Electrolux	35989	55471
MTG	29411	2008
Husqvarna	28596	11412
<b>Dagligvaror</b>		
Swedish Match	37447	12465
Oriflame Cosmetics	20126	5610
<b>Hälsovård</b>		
Getinge	34722	7531
Meda	23715	1502
<b>Finans</b>		
SEB	123001	20689
Handelsbanken	126288	10163
Swedbank	98436	18623
Nordea	281540	29248
<b>IT</b>		
Ericsson	306836	63781
<b>Telekomoperatörer</b>		
Telia Sonera	273918	26969
Tele2	65393	5285

Tabell 1. Urval

Studien avser endast företagens årsredovisningar från 2006, hemsidorna har däremot studerats under november månad 2007. I båda fallen motiveras valet med att informationen är den mest aktuella som har gått att uppbringa vid tidpunkten för studien. Det bör poängteras att vi i första hand har undersökt svenska årsredovisningar och hemsidor. Dock har inte alla företag haft fullständig information tillgänglig på svenska. I förekommande fall har vi studerat den engelska versionen. Detta har vi avgjort genom att söka efter företagen på Internet. I de fall vi har funnit flera hemsidor har vi jämfört dem och valt den med mest omfattande information, vilket har framgått tydligt vid första anblicken i samtliga fall. För att avgöra huruvida de företag som har haft den mest omfattande hemsidan på engelska har en svensk årsredovisning, har vi använt sökfunktionen på den svenska hemsidan och sökt på ordet *årsredovisning*.

### 2.3 Innehållsanalys

Vid studier av upplysningar inom området intellektuellt kapital är det vanligt att innehållsanalys tillämpas. Innehållsanalysen möjliggör att en kvantifiering av antalet upplysningar inom intellektuellt kapital kan göras<sup>26</sup>. Metoden innebär att text kodifieras i olika grupper eller områden, beroende på olika kriterier för att få kodifiera texten inom ett område. På så sätt kan man fånga och kodifiera empirisk data.<sup>27</sup> För att kunna göra en innehållsanalys krävs att en väletablerad kodningsmall tillämpas, som dels styr vilken information som ska vara i fokus vid studien, och dels hur denna information ska klassificeras. En väletablerad kodningsmall är viktig för att resultatet av studien ska kunna tolkas och för att studien ska vara möjlig att jämföra med andra studier. En väletablerad mall, med tydliga riktlinjer för klassificering, leder även till ökad transparens och att studien inte påverkas lika mycket av forskarens egen bedömning av vad som anses vara en upplysning inom intellektuellt kapital.<sup>28</sup>

Det kodningsdokument som har använts för att klassificera olika typer av upplysningar i årsredovisningarna och på hemsidorna, är från början hämtat ur en studie från Danmark utförd av

<sup>23</sup> Veckan Affärers branschindelning, Nr.44, (2007)

<sup>24</sup> Dagens Industri, (2007-11-07)

<sup>25</sup> Medeltal antalet anställda, (Årsredovisning 2006)

<sup>26</sup> Beattie, Thomson, (2007)

<sup>27</sup> Milne, Adler, (1999)

<sup>28</sup> Beattie, Thomson, (2007)

professor Per Nikolaj Bukh.<sup>29</sup> Dokumentet består av ett antal parametrar som syftar till att urskilja och kategorisera upplysningar som presenteras om personalen. Uppsatsen ”Lyser upplysningar upp”<sup>30</sup>, var den första uppsatsen inom forskningsprojektet handlett av Jan Marton och Christian Ax. Författarna av uppsatsen använde sig av Bukhs mall med undantag för några ändringar som gjordes för att kodningen bättre skulle lämpa sig för uppsatsens och forskningsprojektets ändamål. Parametrarna har även översatts till svenska. Denna något redigerade kodningsmall har även använts i vår studie. Kodningsmallen består av 24 parametrar som är indelade i fem områden av författarna till ”Lyser upplysningar upp”<sup>31</sup>

<p style="text-align: center;"><b>Personalens sammansättning</b></p> <p>Åldersstruktur Hierakisk struktur</p> <p>Könsfördelning Etnisk mångfald Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter Personalens utbildningsnivå</p>	<p style="text-align: center;"><b>Utbildning</b></p> <p>Kompetensutvecklingspolicy Utbildnings- och träningsutgifter för personalen Personalutgifter/anställd</p>
<p style="text-align: center;"><b>Personalens hälsa</b></p> <p>Personalomsättning Kommentarer kring förändring av antalet anställda Personalhälsa och säkerhet Sjukfrånvaro Kontinuerlig kommunikation med personalen Personaltrivsel</p>	<p style="text-align: center;"><b>Rekrytering, avlöning och incitament</b></p> <p>Rekryteringspolicy Arbetsrotationsmöjligheter Karriärmöjligheter Lönesättningspolicy Belöningsystem för personalen Övriga personalförmåner</p>
	<p style="text-align: center;"><b>Value added och anställda</b></p> <p>Uttalande om nyckelpersonal Försäljning/anställd Value added/anställd</p>

\* tvingande upplysningar

Tabell 2. Kodningsmall

## 2.4 Datainsamling

Det finns i huvudsak två tekniker för att samla in data. Den ena metoden innebär att forskaren själv samlar in ny fakta (primärdata), medan den andra tekniken innebär att använda sig av redan tillgänglig och befintlig fakta (sekundärdata).<sup>32</sup>

När insamling av primärdata görs är intervjuer grundläggande och ett nödvändigt verktyg inom den kvalitativa forskningen.<sup>33</sup> I vår studie har inga primärdata samlats in och använts, då inga undersökningar har gjorts i form av standardiserade besöksintervjuer, telefonintervjuer eller enkätundersökningar. Istället har vår studie präglats av insamling av sekundärdata. Sekundär information är data som är insamlad av andra än forskaren, och med ett ändamål som ofta avviker från forskarens.<sup>34</sup> Vår insamling av sekundärdata för empirikapitlet består av information från årsredovisningar och hemsidor. Årsredovisningarna har skrivits ut eller beställts från företagens hemsidor. Vid datainsamlingen har fokus endast varit på frivilliga personalupplysningar, vilket innebär att upplysningar som inkluderas i årsredovisning och på hemsida för att lagen kräver det, inte har noterats. I undantagsfall har företagen lämnat information utöver vad som är tvingande inom svensk lag för upplysningar om könsfördelning och sjukfrånvaro. Dessa upplysningar har då noterats.

<sup>29</sup> Bukh et al., (2001)

<sup>30</sup> Nilsson, Sahlin, (2004)

<sup>31</sup> Ibid

<sup>32</sup> Arbnor, Bjerke, (1994)

<sup>33</sup> Kvale, (1997)

<sup>34</sup> Jacobsen, (2002)

Urvalet delades upp mellan de båda uppsatsernas författare som har undersökt högst fem företag var, eftersom en gemensam genomgång av hela urvalet hade tagit alltför lång tid i anspråk. Årsredovisningar och hemsidor har gått igenom grundligt. För att säkerställa att all relevant text har blivit undersökt på hemsidorna har varje länk under samtliga flikar undersökts i tur och ordning. Alla företag i urvalet hade hemsidor som var strukturerade och lättöverskådliga, varför genomgång av dem inte innebar något problem. Finansiella rapporter på företagets hemsidor har inte undersökts, då dessa utgörs av samma information som återfinns i årsredovisningen. Inte heller har fristående dokument på hemsidorna, såsom kundtidningar i pdf-format och pressreleaser, granskats. Detta eftersom sådan information inte är direkt kopplad till hemsidan och därför skulle kunna ge en missvisande bild.

De upplysningar som har gällt företagets personal i årsredovisningarna har markerats direkt i årsredovisningen. De upplysningar på hemsidorna som har varit relevanta har kopierats till ett separat dokument. Därefter har dessa upplysningar lästs igenom ännu en gång för att bekräfta dess relevans och klassificering. Anledningen till att vi har valt att notera antalet meningar istället för ord är bland annat att det i en artikel skriven av Hackston och Milne framkom att det vid tidigare studier har uppkommit svårigheter att avgöra vilka specifika ord som kan klassificeras som en viss typ av upplysning. Använder man istället exempelvis antal sidor blir problemet istället att olika publikationer har olika format.<sup>35</sup> Det har även framkommit i en studie av Ax och Marton (2008) att antal meningar och antal ord oftast korrelerar med varandra.<sup>36</sup> I de fall identiska upplysningar har förekommit på flera ställen i en och samma årsredovisning respektive hemsida, har dessa endast registrerats en gång. Diagram har noterats som en mening, oavsett typ av diagram.

Vid kodningen av informationen har ett par faktorer beaktats. Data hänförlig till årsredovisningarna har delats upp efter placering i framvagn<sup>37</sup>, förvaltningsberättelse eller noter. För varje upplysning registrerades även vilken sida i årsredovisningen den var hämtad ifrån, antalet meningar, övriga noteringar samt om informationen är hänförlig till uttalande av företagets VD. Orsaken till att vi betraktar det som relevant att göra en egen notering i de fall informationen kommer från VD:n, är att dessa upplysningar torde anses väga tyngre än andra delar av årsredovisningen. De faktorer som har beaktats vid kodningen av personalupplysningarna på hemsidorna, är huruvida informationen riktar sig till någon specifik intressentgrupp, antalet meningar samt övrig notering.

I de fall en mening berör flera olika parametrar, har meningen delats upp efter antalet parametrar. Vid kodning av upplysningar från hemsidor har notering om specifik intressentgrupp endast gjorts i de fall informationen har funnits under flikar som uttryckligen riktar sig till en speciell målgrupp. De flesta hemsidor har en specifik flik för investerare som går under Investor relations, för potentiellt anställda under Jobba hos oss och för media under Press/media. Specifika ingångar för leverantörer och kunder kan även återfinnas. Om personalupplysningar hittats under dessa flikar har informationen klassats som information till den intressentfliken riktar sig till. I övriga fall har en anteckning gjorts för att visa att upplysningen inte vänder sig till någon bestämd publik.

Utöver årsredovisningar och hemsidor har vi använt oss av ett flertal artiklar genom att söka framför allt i databasen Business Source Premier. Vi har även använt oss av ett antal böcker som vi funnit genom sökning i katalogerna Gunda och Libris. De ord och formuleringar som

---

<sup>35</sup> Hackston, Milne, (1996)

<sup>36</sup> Ax, Marton (2008)

<sup>37</sup> Framvagn definieras här som all text förutom förvaltningsberättelse och noter, det vill säga text som inte blivit reviderad.

har använts vid sökning är bland annat; intellektuellt kapital, humankapital, personalupplýsningar. Motsvarande termer har använts på engelska såsom; intellectual capital, human capital, human resource disclosures etc. Detta eftersom de flesta databaser inom ämnesområdet är på engelska.

## 2.5 Metod för empirisk analys

Resultatet av studien och analysen av resultatet presenteras i kapitel 4. Kapitlet är till stor del uppbyggt efter de statistiska analyser som har gjorts, vilka ger oss möjlighet att svara på forskningsfrågan om det finns skillnader mellan informationen i årsredovisningen kontra hemsidan. Innan de statistiska analyserna genomfördes i ett statistikprogram, sorterade vi samtliga insamlade data. Varje företags antal redovisade meningar per parameter redovisades i en följd, efter varandra. Av den sorterade datan kunde man även utläsa antalet meningar på hemsidan och i årsredovisningen inom de olika parametrarna.

De analysmetoder som har använts är icke-parametriska. Detta innebär att det inte krävs att observationerna är normalfördelade eller att stickprovet är stort. Dessa analysmetoder passar vår studie bra, eftersom observationerna inte är normalfördelade. En av de analysmetoder som har använts är Spearmans rangkorrelation. Metoden används som i detta fall, när det finns parvisa observationer som kan rangordnas efter två olika variabler. Efter att detta har gjorts beräknas korrelationskoefficienten mellan rangtalen<sup>38</sup>. Applicerat på vår studie innebär detta att rangordningen efter den ena variabeln är om informationen återfinns i årsredovisning eller på hemsida och den andra variabeln är inom vilken parameter informationen återfinns. Eftersom analysmetoden tar fram korrelationen mellan informationen kan vi uttala oss om huruvida det finns samvariation mellan informationen eller ej och i vilken grad korrelation råder. Spearmans rangkorrelation rangordnar alltså informationen efter storlek och för en parameter uttalar den sig om hur stor sannolikhet det är att ett företag prioriterar att upplysa mycket inom ett visst område både på hemsidan och i årsredovisningen. Detta är relativt andra parametrar och företag, alltså inte i absoluta tal.

Spearmans rangkorrelation har tagits fram för hela studien för att visa på vad det finns för samvariation totalt. Körningar har även gjorts för att visa på korrelationen mellan informationen i årsredovisningen och den information som lämnas till olika intressenter på hemsidan samt korrelationen mellan informationen på hemsidan och den information som lämnas i de olika delarna av årsredovisningen.

För att ta reda på om upplýsningar på hemsida och i årsredovisning skiljer sig åt mellan branscherna, tillämpades Kruskal-Wallis test. Testet visar enbart på signifikans och mäter sannolikheten för att de olika populationerna i ett urval är sammanfallande. Signifikansen ska vara minst 95 % för att vara acceptabel. I vårt fall utgörs populationerna av branscherna. Testet rangordnar alla observationer från den minsta till den största och mäter hur stor sannolikheten är för att medelvärdet av den plats i rangordningen som observationerna inom en viss bransch får, är lika.

Avslutningsvis redovisas en indextabell i empiriska analysen, som visar på relationen mellan hur mycket information som lämnas i årsredovisningen kontra hemsidan inom de olika parametrarna. Informationen i årsredovisningen har använts som utgångspunkt och hur informationen på hemsidan förhåller sig till denna redovisas efter bransch. Gemensamt för de olika

---

<sup>38</sup> Körner, Wahlgren, (2006)

delarna av empiriska analysen är att resultatet knyts samman med den teoretiska referensramen i de fall detta är möjligt.

## 2.6 Undersökningskvalitet

En undersöknings validitet och reliabilitet är av central betydelse för att åstadkomma bästa möjliga kvalitet. Validitet inrymmer begreppen relevans och giltighet. Detta betyder att forskaren mäter det som undersökningen avser att mäta samt att det som undersöks ska vara relevant för uppsatsens problemformulering och syfte.<sup>39</sup> Resultatet av undersökningen ska även avspegla verkligheten.<sup>40</sup> Reliabilitet betyder trovärdighet och tillförlitlighet. Med detta avses att studien och undersökningen måste gå att förlita sig på, vilket betyder att forskaren vid insamlingen av data tvingas uppmärksamma att information som delges kan vara förvrängd beroende på uppgiftslämnarens subjektiva värderingar och tänkbara egenintressen.<sup>41</sup> Olika undersökare ska således komma fram till samma resultat om de använder sig av samma angreppssätt.<sup>42</sup>

Validitet och reliabilitet är starkt sammankopplade, en högre validitet bidrar även till en ökad reliabilitet.<sup>43</sup> Vissa aspekter är särskilt kritiska när det gäller dessa två begrepp. Den aspekt som vi främst ser som en risk vid författandet av vår uppsats är tolkningsfel. Tolkningsfel kan exempelvis uppstå då ett litet urval undersöks och slutsatser dras baserat på en större population.<sup>44</sup> För att inte riskera att göra sådana fel har vi inte dragit några generella slutsatser utan endast uttalat oss om tänkbara tendenser inom vårt begränsade urval.

### 2.6.1 Validitet

Potentiella risker för bristande validitet i vår studie består bland annat i felmätning vid datainsamling till empirin. Vid genomläsning av årsredovisningar och hemsidor kan information ha blivit förbisedd trots att den går att klassificera in under någon parameter. Då vi har gått igenom årsredovisningarna och hemsidorna noggrant och tagit god tid på oss med undersökningen är vår förhoppning att all relevant information har blivit observerad. Det kan även förekomma att data blivit medräknade trots att de inte är relevanta. För att minimera denna form av fel har alla personalupplysningar noterats vid första genomläsningen för att göra det möjligt att kunna gå tillbaka och bekräfta klassificeringen samt kunna diskutera med medförfattare i de fall osäkerhet har uppstått kring relevans eller indelning.

### 2.6.2 Reliabilitet

En eventuell nackdel med att flera personer har utfört varsin del av studien är att utrymme finns för subjektiva bedömningar vad gäller klassificering och relevans samt att dessa bedömningar även skiljer sig åt mellan de olika undersökarnas respektive delar. Vid innehållanalys är det viktigt att det finns en tydlig beskrivning av vilka upplysningar som ska kvantifieras och att det finns en beslutsmall för vad som krävs för att de ska få klassas inom de olika kategorierna<sup>45</sup>. De åtgärder vi vidtagit för att försöka komma tillrätta med detta problem är att de båda grupperna, innan studien inleddes, har gått igenom årsredovisning och hemsida för ett företag på varsitt håll. Vi har sedan träffats och diskuterat de indelningar som gjorts och kommit fram till gemensamma ramar för klassificering och relevans. Vi har även diskuterat

<sup>39</sup> Bryman, Bell, (2005)

<sup>40</sup> Arbnor, Bjerke, (1994)

<sup>41</sup> Bryman, Bell, (2005)

<sup>42</sup> Eriksson, Wiederheim-Paul, (2006)

<sup>43</sup> Halvorsen, (1992)

<sup>44</sup> Eriksson, Wiederheim-Paul, (2006)

<sup>45</sup> Beattie, Thomson (2007)

igenom vad som räknas som personalupplysningar och vad som inte ska ingå i studien. För att få ännu en gemensam utgångspunkt vid klassificeringen av upplysningarna har vi fått ta del av de årsredovisningar som har använts i den studie av Elisabeth Sönnergren<sup>46</sup> som innefattas i forskningsprojektet. Där har vi kunnat läsa av vad hon räknat som upplysning inom de olika kategorierna och sedan haft det som utgångspunkt då vi beslutat vad som ska ingå i de olika kategorierna.

Att komma överens om vad som ska räknas som en personalupplysning eller ej och hur en upplysning ska klassificeras, hör till det svåraste med hela studien. Uppfattningen om detta varierade bland uppsatsförfattarna och det tog lång tid att komma fram till en gemensam beslutsmodell. Svårigheter med innehållsanalys är att upplysningar riskerar att tas med utan att de egentligen kan klassas inom någon av de olika parametrarna. Detta leder till att sambandet mellan informationen som klassats inom en viss parameter minskar och får konsekvenser för reliabiliteten<sup>47</sup>

### **2.7 Källkritik**

Då information lämnad av företag ska undersökas finns anledning att ifrågasätta uppgifternas relevans och tillförlitlighet, då det hos uppgiftslämnaren finns ett intresse av att presentera information som ger ett så positivt intryck som möjligt. Eftersom det inte finns några lagar som reglerar redovisningen av humankapital, är det extra svårt att bedöma graden av tillförlitlighet hos upplysningar inom detta område. För syftet med vår studie har denna osäkerhet dock ingen avgörande betydelse, då avsikten med studien främst är att jämföra slag och mängd upplysningar årsredovisningarna och hemsidorna emellan. Vi har därför inte utelämnat någon information om företagens personal baserat på eventuella brister i dess tillförlitlighet. Däremot har information uteslutits i de fall upplysningarna har ansetts helt sakna substans.

I de fall vi har använt källor i form av artiklar, tidigare forskning samt övrig litteratur, är det av största vikt att vi som författare förhåller oss kritiska till den information som ges. Även författarna av dessa källor kan ha lämnat utrymme åt subjektiva bedömningar, personliga åsikter och egenintressen. Detta skulle i sin tur innebära en lägre grad av objektivitet i vår uppsats. Genom att fördjupa oss i flera olika källor och jämföra dessa, hoppas vi kunna motverka denna effekt.

---

<sup>46</sup> Sönnergren, (2006)

<sup>47</sup> Beattie, Thomson, (2007)



## 3 Teori

---

*I detta kapitel presenteras uppsatsens teori. Kapitlet illustrerar svårigheterna med att definiera intellektuellt kapital samt humankapital, den underkategori vi valt att fokusera på. Ett försök att definiera dessa två begrepp görs också. Därefter presenteras årsredovisningens intressenter och årsredovisningen som kommunikationskanal. Detta följs av avsnitt som berör finansiell information på Internet samt utveckling av befintliga kommunikationskanaler. Kapitlet inkluderar även teori kring frivilliga respektive tvingande upplysningar samt tidigare forskning inom området.*

---

### 3.1 Motiv till val av teorier

Stycket om intellektuellt kapital och humankapital inkluderas för att öka förståelsen för området och visa på de problem som finns med humankapital kopplat till redovisningen. Vi ger även läsaren en inblick i hur läget ser ut idag på redovisningsområdet för dessa frågor och varför det finns ett behov av att på kort sikt fortsätta redovisa personalupplysningar på ett alternativt sätt, men även att på längre sikt utveckla redovisningspraxis på området.

Då vi har studerat personalupplysningar på hemsida och i årsredovisning vill vi informera läsaren om de skillnader och möjligheter som finns mellan de två kommunikationskanalerna och vilka intressenter de vänder sig till. Detta för att öppna för diskussion kring möjliga förklaringar, om det skulle visa sig att det finns skillnader i personalupplysningarna. Vi vill även informera läsaren om de lagkrav gällande personalupplysningar som finns, eftersom det kan förklara avsaknaden av frivilliga upplysningar inom de reglerade områdena.

För att motivera varför vi valt att studera frivilliga upplysningar redogör vi för varför företagen ens lämnar frivilliga upplysningar och vad det tillför. Tidigare forskning inkluderar dels för att jämföra med vår studie, men även för att visa var forskningen står idag.

### 3.2 Humankapital

Definitionen av intellektuellt kapital skiljer sig mellan olika ämnesområden inom företagsökonomi, framförallt i den engelska litteraturen. Enligt Kaufmann och Schneider (2004) har varje författare sin egen vinkling på definitionen. Trots detta är flera forskare överens om att det intellektuella kapitalet kan delas upp i tre underkategorier; *strukturkapital*, *kundkapital* och *humankapital*<sup>48</sup>. Natasja Steenkamp (2007) kommer i sin undersökning fram till att den underkategori det rapporteras mest om inom intellektuellt kapital är humankapitalet och att det där är upplysningar om personalen som dominerar.<sup>49</sup> Denna studie kommer enbart att inrikta sig på underkategorin humankapital. I flera fall har mer övergripande litteratur om intellektuellt kapital studerats och vi har då valt att applicera det på vår studie om humankapital.

Ett företags humankapital kan definieras som dess medarbetares kompetens. Kompetensen kan emellertid vara svår att fastställa. Humankapital kan även förklaras som något som är genomförbart för en medarbetare, på både ett kompetens- och viljemässigt plan.<sup>50</sup> Rent redovisningsmässigt är humankapital detsamma som upplysningar rörande personalen som inte går att kapitalisera, eftersom de är av icke-finansiell karaktär.<sup>51</sup>

---

<sup>48</sup> Kaufmann, Schneider, (2004)

<sup>49</sup> Steenkamp, (2007)

<sup>50</sup> Stewart, (1997)

<sup>51</sup> Hansson, Andersson, (1999)

Betydelsen av det intellektuella kapitalet har ökat på senare tid<sup>52</sup> och är nu en erkänd värdeskapare i företag.<sup>53</sup> En av anledningarna till att ämnets aktualitet har ökat är redovisningsbehovet hos *den nya ekonomins*\* företag och svårigheten att uppfylla det behovet med hjälp av den gamla ekonomins principer.<sup>54</sup> Traditionellt sett har redovisningen endast stöttat tillgångar av mer fysisk karaktär som till exempel inventarier, byggnader och mark.<sup>55</sup> Gamla principer tillåter därmed inte att en till 100 procent korrekt bild av en organisations faktiska värde skapas i redovisningen.<sup>56</sup>

Svårigheten med denna typ av kapital ligger i att först och främst identifiera det intellektuella kapitalet, sedan i att mäta och redovisa det i finansiella mått.<sup>57</sup> Det intellektuella kapitalet utgör en av beståndsdelarna i den mycket större gruppen immateriella tillgångar. En svårighet med själva identifieringen av intellektuellt kapital är att det inte finns någon knivskarp gräns mellan det intellektuella kapitalet och andra immateriella tillgångar.<sup>58</sup>

I nuläget får inte intellektuellt kapital aktiveras i balansräkningen som en tillgång för ett företag.<sup>59</sup> Diskussioner pågår dock kring huruvida intellektuellt kapital bör klassificeras som en tillgång och Hendriksen och van Breda redogör i boken *Accounting Theory* för att det vore önskvärt att utveckla redovisningen av humankapitalet på detta sätt. Det kapital ett företag lägger ner på sin personal kan leda till ökade framtida intäkter tack vare personalens ökade prestationsmöjligheter. Om det är så, menar författarna, att den typen av utgifter för personalen borde redovisas som tillgångar istället för som kostnader – som ju är fallet idag.<sup>60</sup> Det är likafullt svårt att uppfylla kriterierna för att få aktivera utgifter som en tillgång i enlighet med IASBs definition.<sup>61</sup> En möjlighet att aktivera det intellektuella kapitalet som en tillgång i balansräkningen är i de fall det är en del av förvärvad goodwill. I dessa fall redovisas det dock inte separat utan utgör bara en del av den totala goodwillposten.<sup>62</sup>

Ett av problemen som skulle kunna uppstå om intellektuellt kapital skulle få aktiveras i balansräkningen är att företaget inte äger sina medarbetare, vilka – som vi tidigare påpekat – är de som faktiskt besitter det intellektuella kapitalet. Rent formellt äger alltså företaget inte heller sitt intellektuella kapital.<sup>63</sup> Det är därför svårt att till fullo kontrollera det intellektuella kapitalet<sup>64</sup> och eftersom kontrollerbarhet är ett av kriterierna för att kunna aktivera en immateriell tillgång kan ett företag inte ta upp det intellektuella kapitalet i sin balansräkning.<sup>65</sup> Det går inte heller att aktivera de kostnader som bygger upp det intellektuella kapitalet, som exempelvis utbildning och personalvård.<sup>66</sup> En lösning på detta problem skulle kunna vara att

---

<sup>52</sup> Bukh et al., (2005)

<sup>53</sup> Lee et al (2007)

\* Den nya ekonomin definieras här som en kunskapsintensiv ekonomi samt som en följd av informationssamhället. (Steenkamp, 2007)

<sup>54</sup> Steenkamp, (2007)

<sup>55</sup> Lee et al (2007)

<sup>56</sup> Guthrie et al., (2001)

<sup>57</sup> Ibid

<sup>58</sup> Steenkamp 2007

<sup>59</sup> FAR 2007

<sup>60</sup> Hendriksen, van Breda,(1977)

<sup>61</sup> IFRS

<sup>62</sup> Edvinsson, Malone (1999)

<sup>63</sup> Johanson (2003)

<sup>64</sup> Bukh et al.,(2005)

<sup>65</sup> IASBs ramverk

<sup>66</sup> Bukh et al.,(2005)

redovisa humankapitalet på balansräkningens skuldsida – förutsatt att det hade varit möjligt att värdera – eftersom man skulle kunna säga att företagen lånar sina anställda.<sup>67</sup>

På grund av svårigheten att få ta upp det intellektuella kapitalet som en tillgång, har flera företag istället valt att presentera information om det i självständiga dokument eller uttalanden.<sup>68</sup> Dessa uttalanden är viktiga då bolagen försöker identifiera, värdera och rapportera det intellektuella kapitalets värde<sup>69</sup> och denna information efterfrågas allt oftare av externa intressenter.<sup>70</sup> Även företagen själva anser att det är viktigt att på något sätt redovisa det intellektuella kapitalet externt, vilket framgår av slutsatsen i Sönnergrens studie (2005). Sönnergren menar att samtliga 16 undersökta företag har lämnat upplysningar om olika områden inom humankapital i sina respektive årsredovisningar. Dessa upplysningar kompletterar den tvingande informationen på ett bra sätt.<sup>71</sup> Även Etminan, Gladzki och Siwe (2004) kommer fram till att företagen anser att det finns fördelar med att även redovisa denna typ av information externt och att det därför bör göras.<sup>72</sup>

### 3.3 Årsredovisningens intressenter

Ett företags olika intressentgrupper - kunder, leverantörer, media, långivare, anställda och konkurrenter - har alla olika behov, som dessutom kan skilja sig även inom varje intressentgrupp. Exempel på sådana olikheter kan vara att kunder och leverantörer har ett bredare helhetsintresse, medan långivare har ett mer ensidigt intresse av företagets finansiella situation – och därmed förmodligen inte är så intresserade av upplysningar om just humankapital. De intressentgrupper som verkar ha det största intresset av upplysningar om humankapital är anställda, potentiellt anställda och företag i samma bransch. Anställda har ett intresse i företaget som arbetsplats och inkomstkälla, medan andra företag i samma bransch är mer intresserade av benchmarking. Ägare är mer intresserade av företagets effektivitet, som grund för investeringsbeslut.<sup>73</sup> Övriga intressentgrupper hamnar i många fall fortfarande i skuggan av aktieägarna.<sup>74</sup>

*Financial Accounting Standards Board* (FASB) har ett uttalat krav på att redovisningen skall rikta sig främst till de mer insatta läsarna, men i Sverige finns i dagsläget inget sådant krav.<sup>75</sup> I dagens svenska redovisning riktar sig ett företags årsredovisning och dess innehåll till hela marknaden, men med aktieägaren som en av de viktigaste mottagarna.<sup>76</sup> Dag Rolander skriver på *Aktiespararnas* hemsida, i deras *Årsredovisningsskola*, att årsredovisningen i första hand riktar sig till aktieägarna<sup>77</sup>. Ägarna har en särställning bland användarna av redovisningsinformation.<sup>78</sup>

### 3.4 Årsredovisningen som kommunikationskanal

Ett sätt för aktieägaren att erhålla information, om exempelvis företagets ekonomiska utveckling, är genom att på egen hand sammanställa sådan redovisningsinformation som presenteras

<sup>67</sup> Hansson, Andersson, (1999)

<sup>68</sup> Bukh et al., (2005)

<sup>69</sup> Ibid

<sup>70</sup> Ibid

<sup>71</sup> Sönnergren, (2006)

<sup>72</sup> Etminan et al (2004)

<sup>73</sup> Smith, (2006)

<sup>74</sup> Hendriksen, van Breda, (1992)

<sup>75</sup> Falkman, (2000)

<sup>76</sup> Ibid.

<sup>77</sup> [www.aktiespararna.se](http://www.aktiespararna.se)

<sup>78</sup> Smith, (2006)

i företagens årsredovisningar.<sup>79</sup> En investerares mål är att bedöma historiska data för att på så sätt utvärdera ett företags dagsläge.<sup>80</sup> Den information som företaget kommunicerar via årsredovisningen är då viktig för förståelsen av företagets ekonomiska situation.<sup>81</sup> Oavsett vilken ansats som väljs när en investeringsanalys görs, så finns årsredovisningen med som en bedömningsparameter.<sup>82</sup> Fördelarna med att använda årsredovisningsdokumentet som informationskälla är att stora delar av den, till skillnad från samtliga delar på ett företags hemsida, är granskad av en oberoende revisor. Detta gör det svårare att använda sig av hemsidan som informationskanal.<sup>83</sup>

Årsredovisningen kan likställas med en kommunikationsprocess mellan företaget och dess ägare.<sup>84</sup> För att aktiemarknaden skall vara effektiv måste aktieägarna - samt institutionella investerare - ha möjlighet att göra kvalificerade bedömningar baserade på den information som finns tillgänglig.<sup>85</sup> Företagen tycker att aktieägarna är en av årsredovisningens viktigaste intressenter<sup>86</sup>, och vill därför utveckla och underlätta förståelsen av årsredovisningen som kommunikationskanal. Detta är tydligt då flera studier av årsredovisningens läsbarhet har genomförts.<sup>87</sup> Relevant redovisning *är* intressant ur ett investerarperspektiv, förutsatt att den kan utgöra beslutsunderlag vid val av investering. För en aktieägare finns, förutom som investeringsunderlag, ytterligare en anledning att efterfråga redovisningsdata; nämligen för att kontrollera företagsledningens handlande. Detta gäller självklart inte i de fall där ägarna även utgör företagsledningen.<sup>88</sup> Undersökningar har visat att många aktieägare använder extern information, såsom tidningar eller rådgivare, oftare än information som lämnas direkt från företaget.<sup>89</sup> Tidigare uppsatser på detta område visar att årsredovisningen tas fram med aktieägarna som främsta målgrupp. Företagen försöker anpassa sina årsredovisningar till såväl befintliga som potentiella investerare. Övriga intressenter är sekundära målgrupper i detta fall.<sup>90</sup> De tunga börsbolagen ser dock inte bara årsredovisningen som en finansiell rapport, utan även som en möjlighet att öka PR-värdet gentemot aktieägarna<sup>91</sup>.

### 3.5 Hemsidan som kommunikationskanal

Företagens hemsidor är idag det största mediet för företagen att kommunicera med sina intressenter<sup>92</sup>. En marknadsundersökning gjord av Hallvarsson & Halvarson (2004)<sup>93</sup> påvisade vilka kanaler finansanalytiker och ekonomijournalister främst använder sig av då de letar efter finansiell information. Undersökningen visade att 85 % av de tillfrågade redan 2004 dagligen sökte finansiell information på de enskilda bolagens hemsidor. Hemsidorna var enligt undersökningen den viktigaste källan till information<sup>94</sup>. Sedan 2001 kräver Stockholmsbörsen i sitt noteringsavtal att alla företag som är listade skall ha en egen hemsida där offentliggjord information från bolaget till aktiemarknaden skall finnas tillgänglig i minst tre år<sup>95</sup>.

<sup>79</sup> Bohlin, (1987), Bedford, Baladouni, (1962)

<sup>80</sup> Rimmel, Föreläsningsunderlag, Externredovisning, revision och analys HT 2007.

<sup>81</sup> Rimmel, (2003)

<sup>82</sup> Rimmel, Föreläsningsunderlag, Externredovisning, revision och analys HT 2007.

<sup>83</sup> Xiao, et al. (2004)

<sup>84</sup> Bedford, Baladouni (1962)

<sup>85</sup> Bohlin, (1987)

<sup>86</sup> Skogsvik, (2002)

<sup>87</sup> Bohlin, (1987)

<sup>88</sup> Smith, (2006)

<sup>89</sup> Bohlin, (1987)

<sup>90</sup> Sillberg, (2003)

<sup>91</sup> www.aktiespararna.se

<sup>92</sup> Connolly-Ahern, Broadway, (2006)

<sup>93</sup> Mathiesen, (2005)

<sup>94</sup> Mathiesen, (2005)

<sup>95</sup> Stockholmsbörsens noteringsavtal

Ökad finansiell rapportering på Internet är en följd av att företagen idag är i behov av kapital från den globala kapitalmarknaden och företagens intressenter förväntar sig numera att hitta den information de söker på hemsidan<sup>96</sup>. Företagen behöver visa en internationell profil då Internet har gjort fysiska avstånd och nationella gränser mindre betydelsefulla<sup>97</sup>. Internet är enligt Z. Xiao et al. (2004) en problemlösare som ger bättre kommunikation mellan företag och dess intressenter. Samtidigt är Internet en problemskapare då det medför att företagen nu har högre krav på sig att lämna information är tidigare. Ur företagets perspektiv är det inte självklart att de vill ge mer information bara för att det är tekniskt möjligt<sup>98</sup>.

Fördelarna med Internet är att det är billigt, snabbt och flexibelt. Internet möjliggör för företagen att lämna mer icke-finansiell information än den som lämnas i årsredovisningarna. En nackdel med att lämna mycket information på hemsidorna är att det kan leda till att intressenterna får svårt att reda ut vilken information som är relevant<sup>99</sup>. En lösning på detta problem, är att Internet ger möjligheten att lämna skraddarsydd information som är direkt riktad till olika intressentgrupper.<sup>100</sup>

Internet möjliggör tvåvägskommunikation med företagets intressenter, men enligt en studie av Connolly-Ahern, Broadway, (2006) används inte denna möjlighet fullt ut. I studien undersöktes även om de 110 studerade företagen hade specifika länkar riktade till olika intressentgrupper. Den enda intressentgrupp som samtliga hemsidor hade information riktad till var nuvarande eller potentiella framtida medarbetare, vilket enligt författarna indikerar att hemsidorna fått ökad betydelse som rekryteringsverktyg.<sup>101</sup>

Teknologisk utveckling har inneburit ökade möjligheter att lämna mer avancerad information på ett lättförståeligt vis på bolagens hemsidor. En fördel med detta är att även mindre placerare nu i större utsträckning än tidigare själva kan ta del av informationen utan att behöva ta hjälp av analytiker<sup>102</sup>. Enligt Z. Xiao et al. (2004) påverkar dock den teknologiska utvecklingen endast sättet att presentera informationen på, inte dess innehåll. Han menar att den tekniska utvecklingen inte påverkar den finansiella rapporteringen på Internet. Istället är det den icke-tekniska utvecklingen som påverkar den finansiella rapporteringen och sedan anpassas tekniken till att lösa de problem som efterfrågas<sup>103</sup>. Det är därför viktigt att förstå kapitalmarknadens behov och hur regelverket utvecklas innan man ser på hur den finansiella rapporteringen på Internet skall ändras<sup>104</sup>.

### **3.6 Utveckling av befintliga kommunikationskanaler**

Användarna av den finansiella rapporteringen ställer idag höga krav på att få relevant information och de vill därför så snabbt som möjligt ha tillgång till den finansiella rapporteringen. Den tryckta årsredovisningen är ett dokument med stora mängder information, som ofta tar flera månader att framställa. Idag innebär det att företagen förbereder bokslutsarbetet i god tid för att kunna färdigställa årsredovisningen så snabbt som möjligt. Än så länge utgör årsredovisningen navet i finansiell rapportering. Med ny teknik, förändrade krav från intressenterna

<sup>96</sup> Connolly-Ahern, Broadway, (2006)

<sup>97</sup> Williams et al. (2006)

<sup>98</sup> Xiao et al. (2004)

<sup>99</sup> Ibid

<sup>100</sup> Adams, Frost, (2006)

<sup>101</sup> Connolly-Ahern, Broadway, (2006)

<sup>102</sup> Debreceny et al. (2002)

<sup>103</sup> Xiao et al. (2004)

<sup>104</sup> Williams et al. (2006)

samt stora satsningar från Bolagsverket kan detta dock komma att förändras.<sup>105</sup> Internet gör det möjligt för företagen att lämna frekvent uppdaterad information på hemsidorna, vilket i sin tur ökar intressenternas förväntningar på snabb information. Detta kan innebära att årsredovisningen i pappersformat får minskad betydelse och att intressenterna istället håller sig uppdaterade via hemsidan. Z. Xiao (2004) menar att informationen på Internet ofta är i stort sett en kopia av det som står i årsredovisningen.<sup>106</sup>

Det finns enligt Z. Xiao et al (2004) delade meningar bland experter som uttalat sig i deras studie angående årsredovisningens överlevnad. Om den finansiella informationen på Internet är frekvent uppdaterad, kan det innebära att även redovisningsperioderna i framtiden får minskad betydelse eftersom den finansiella informationen då ständigt blir en färskvara och enskilda dokument snabbt blir inaktuella. En svårighet med informationen på hemsidorna är att skilja på reviderad och icke-reviderad information. Detta kan leda till att revisionen i framtiden behöver fokusera mer på system samt på mer rullande och kontinuerliga kontroller.<sup>107</sup>

### **3.7 Tvingande upplysningar om personal**

Tilläggsupplysningar enligt ÅRL 7:32, vilken hänvisar till ÅRL 5:18–26, samt IFRS och RR30 exkluderas i uppsatsen. I grova drag berörs följande av dessa bestämmelser; upplysningar om medeltalet anställda, könsfördelning samt sjukfrånvaro under räkenskapsåret – specificerad på ett antal parametrar. Upplysningar som berörs gällande ledande befattningshavare är könsfördelning, löner, ersättningar och sociala kostnader. Även upplysningar om pensioner och liknande förmåner samt avtal om avgångsvederlag för tidigare styrelse, suppleanter, verkställande direktör och vice verkställande direktörer är tvingande.<sup>108</sup> Därtill kommer vissa tvingande krav enligt bolagsstyrningskoden som gäller uppgifter om styrelse och verkställande direktör, vilket stadgas i företagets bolagsstyrningsrapport.<sup>109</sup>

### **3.8 Frivilliga upplysningar**

Företagen väljer att utöver de tvingande upplysningarna redogöra för det humankapital som finns i bolaget. Detta görs främst i de icke reviderade delarna av årsredovisningen<sup>110</sup>. Artsberg och Haller (2001) genomförde en studie på de noterade bolagen på dåtidens A-lista på Stockholmsbörsen. Samtliga bolag upplyser om betydelsen av personalen och dess insatser. Hälften av bolagen informerar betydligt mer om personalen än vad lagen kräver. Återkommande upplysningar bland de studerade bolagen var antalet utbildningsdagar, personalomsättning, åldersfördelning, personalens utbildningsnivå samt effektivitetsmått där omsättning/anställd eller vinst/anställd redovisas.<sup>111</sup>

Tilläggsupplysningarna är nyttig information för aktiemarknaden och för de anställda. Dock finns det tendenser som visar på ett minskat intresse av att upplysa frivilligt om humankapitalet och att de därför kan försvinna om det inte regleras. Redovisningsinformationen följer trender och råder det en diskussion i samhället inom ett område tenderar företagen att frivilligt upplysa om detta. Då debatten svalnat av i samhället följer företagen efter med att reducera de frivilliga upplysningarna.<sup>112</sup>

<sup>105</sup> www.halvarsson.se

<sup>106</sup> Xiao et al. (2004)

<sup>107</sup> Xiao et al. (2004)

<sup>108</sup> FARs SAMLINGSVOLYM (2007)

<sup>109</sup> Referenskoden

<sup>110</sup> Artsberg (2004)

<sup>111</sup> Artsberg (2004)

<sup>112</sup> Ibid

Motiv till att företagen lämnar frivilliga upplysningar kan förklaras av att det leder till en rad positiva effekter för företaget. De frivilliga upplysningarna leder till att informationsasymmetrin reduceras bland investerarna. Minskad informationsasymmetri leder i sin tur till att investeraren kan känna sig någorlunda säker på att bolagets aktier handlas till rätt pris och därmed ökar likviditeten i bolagets aktier. På detta sätt får investeraren en mer transparent bild av bolaget.<sup>113</sup> Frivilliga upplysningar leder även till att kostnaden för kapital minskar. Om investeraren inte har tillräckligt med information om bolaget och inte den insikt i bolaget som ledningen har, kommer investeraren kräva en högre riskpremie för att placera pengar i bolaget, eftersom det då medför en hög risk. Frivilliga upplysningar leder till att riskpremien minskar eftersom investerarens insyn i bolaget ökar. Därmed reduceras en del av risken med placeringen, eftersom investeraren har mer information att basera sin bedömning av bolagets framtida utveckling på.<sup>114</sup>

### **3.9 Tidigare forskning**

Jämförande studier inom området humankapital har tidigare genomförts där sambandet mellan de frivilliga upplysningarna i årsredovisningarna och företagens interna arbete med humankapital har studerats. Studien genomfördes på de 16 mest omsatta bolagen på stockholmsbörsen och resultatet av jämförelsen blev att det råder ett svagt, icke systematiskt samband mellan vad företagen upplyser om och hur de arbetar internt med humankapital<sup>115</sup>.

Bukh et. al. (2005) undersökte förklarande faktorer till mängden upplysningar inom området intellektuellt kapital i danska bolag som var aktuella för börsintroduktion. Studien gick ut på att testa om företagets bransch, storlek, ägande eller organisationens ålder påverkade antalet upplysningar och den genomfördes under åren 1999- 2001. Forskarna kom fram till att bransch och ägande innan börsintroduktion påverkade antalet upplysningar, medan ålder och storlek inte hade någon påverkan på de studerade bolagen. Studien visade att IT och läkemedelbranschen tenderade att lämna mycket upplysningar inom området humankapital i förhållande till de andra branscherna, medan servicebranschen, däribland bankerna, tenderade att lämna få upplysningar<sup>116</sup>.

En doktorsavhandling presenterad av Rimmel (2003) undersöker de syften som företagen ser med att presentera frivilliga upplysningar om personalen och hur användarna, i det här fallet analytiker, i sin tur använder sig av informationen. Studien kommer fram till att företagen anser att det är viktigt att lämna personalupplysningar då det ger en mer rättvis och verklig bild av företaget samt att det ökar transparensen gentemot marknaden. Analytikerna anser att upplysningarna ger ett bättre helhetsintryck men de lever inte upp till förväntningarna och det efterfrågas mer siffror och figurer. Den lämnade informationen är svår för analytikerna att analysera<sup>117</sup>.

---

<sup>113</sup> Garcia-Meca et al. (2005), Healy, Palepu (2001)

<sup>114</sup> Healy, Palepu (2001)

<sup>115</sup> Ax, Marton (2008)

<sup>116</sup> Bukh (2005)

<sup>117</sup> Rimmel (2003)

## 4 Empirisk analys

Detta kapitel presenterar resultatet av studien och de olika statistiska körningar som genomförts för att analysera materialet. Därutöver återfinns en deskriptiv del i form av en indextabell och sammanfattande diagram. I de sammanhang då det varit möjligt har kopplingar gjorts till olika delar av teorin.

Begränsningar vid genomförande av studien och som även påverkar analysen, är exempelvis att endast svenska företag har undersökts. Studien mäter enbart upplysningarnas kvantitet och undersöker även ett relativt litet urval.

### 4.1 Samvariationen mellan personalupplysningar på hemsidan och i årsredovisningen

Korrelationskoefficient	0,395
Signifikans	0,99*
Antalet observationer	94

Tabell 3. Samvariation hemsida & årsredovisning

Spearman's rangkorrelation

\*Signifikansnivå 0,01

Spearman's rangkorrelation mäter sannolikheten för att en viss parameter ges samma prioritet i båda informationskällorna av ett och samma företag, i förhållande till andra områden och företag. Testet visar på att korrelationen mellan personalupplysningarna i årsredovisningarna och på hemsidorna är 39,5 %. Detta innebär att information för en viss parameter i årsredovisningarna med relativt stor sannolikhet återfinns på hemsidorna. Inom samhällsvetenskapen anses detta vara en stark korrelation, då det i jämförelse med naturvetenskapen är ovanligt att absoluta samvariationer existerar. Signifikansen är hög, vilket visar på att resultatet är statistiskt säkerställt och att sannolikheten för att ett korrekt uttalande om korrelationen kan göras är högt.

### 4.2 Korrelationen mellan årsredovisningen och information riktad till olika intressenter på hemsidan

Årsredovisning			
Hemsida	Korrelationskoefficient	Signifikans	Antalet observationer
Leverantör	-	-	0
Investerare	1,000	-*	2
Potentiellt anställda	0,149	0,871	60
Press/Media	-	-	0
Ingen	0,499	0,999*	60

Tabell 4. Korrelation årsredovisning och hemsidans intressenter

Spearman's rangkorrelation

\* Signifikansnivå 0,01



Ovan presenteras resultatet av en jämförelse mellan upplysningarna i årsredovisningarna och upplysningar riktade till olika intressentgrupper på hemsidorna. Även denna jämförelse är gjord med hjälp av Spearmans rangkorrelation.

Ingen av upplysningarna klassificerades som information riktad till leverantörer eller press/media. Detta förklarar att ingen korrelation med årsredovisningen redovisas för dessa observationer. Upplysningarna riktade till investerare visar på perfekt korrelation med årsredovisningen, vilket säger att det finns en stark samvariation mellan upplysningarna. Samtidigt måste det påpekas att det endast är två observationer som har gjorts riktade till investerare vilket gör att det inte går att uttala sig om korrelationen. En jämförelse av upplysningarna riktade till potentiella anställda och årsredovisningarna visar på att en viss korrelation, men denna är inte statistiskt säkerställt och därför går det inte att uttala sig om samvariationen, eftersom sannolikheten för att det stämmer är väldigt låg. Den information som inte riktas till någon specifik intressent har stark korrelation med årsredovisningen. Korrelationen visas även vara signifikant. Att det finns en samvariation mellan informationen är inte förvånansvärt då tidigare diagram visar på att samvariation råder mellan upplysningarna på hemsidan och årsredovisningen sett till totala studien utan fokus på intressenter.

Connolly-Ahern & Broadway (2006) hävdar att hemsidan är den viktigaste kommunikationskanalen för företagen att kommunicera med sina intressenter. Internet möjliggör även för företagen att rikta information specifikt till olika intressenter, så att de snabbt kan hitta relevant information anpassad för intressentgruppen<sup>118</sup>. De studerade företagen i vår studie visar på att dessa möjligheter inte utnyttjas avseende upplysningar om personalen. Av observationerna i studien kan man tydligt urskilja att riktad information om personalen finns till potentiellt anställda, men inte till de andra intressentgrupperna.

Det man kan uttala sig om angående informationen till potentiellt anställda på hemsidan är att samma information inte återfinns i årsredovisningen. En möjlig förklaring är att denna typ av information i enlighet med tidigare forskning, exempelvis en studie av Connolly-Ahern & Broadway (2006), främst redovisas på företagets hemsidor. Som vår studie visar, finns många observationer noterade som riktar sig till potentiella framtida anställda om man jämför antalet observationer riktade till de andra intressenterna. Detta kan anses styrka Connolly-Ahern & Broadways (2006) argument att hemsidan är ett viktigt rekryteringsverktyg.

Att lämna frivilliga upplysningar motiveras av att det minskar informationsasymmetrin mellan företagets ledning och marknaden. Detta leder till en mer transparent bild av bolaget gentemot investeraren och mer välgrundade beslut kan således fattas<sup>119</sup>. För bolaget minskar det kostnaden av kapital och extern finansiering<sup>120</sup>. Då investeraren anses vara en viktig intressent och en stor anledning till att de frivilliga upplysningarna lämnas, är det noterbart att inte fler observationer riktats specifikt till investeraren. Vår studie visar på att frivilliga personalupplysningar riktade till investerare i stort sett är obefintliga. Enligt Rimmel (2003) anser analytiker att det är svårt att använda sig av den information företagen lämnar om sin personal. Därför kan man ifrågasätta om motivet för att lämna frivilliga upplysningar har relevans inom området humankapital.

---

<sup>118</sup> Adams, Frost 2006

<sup>119</sup> Garcia-Meca et al., (2005)

<sup>120</sup> Healy, Palepu (2001)

### 4.3 Korrelation mellan hemsidan och information i olika delar av årsredovisningen

Hemsida			
Årsredovisning	Korrelationskoefficient	Signifikans	Antalet observationer
Framvagn	0,44	0,999*	88
VD ord	0,000	0,500	4
Förvaltningsberättelse	-0,360	0,914	16
Noter	-0,400	0,700	4

Tabell 5. Korrelation hemsida och årsredovisningens delar

Spearman's rangkorrelation

\*Signifikansnivå 0,01

Ovan presenteras resultatet av en jämförelse mellan upplysningarna på hemsidorna och upplysningar lämnade i de olika delarna av årsredovisningarna. Även denna jämförelse är gjord med hjälp av Spearman's rangkorrelation.

Tabellen visar att informationen som ges i företagets framvagn i årsredovisningen korrelerar relativt högt med informationen på hemsidan. Detta säger att det finns en samvariation mellan informationen som finns i framvagnen och den som återfinns på hemsidan. Uttalandet kan även göras med hög tillförlitlighet, då signifikansen är långt över signifikansnivån. Det är även i framvagnen som majoriteten av observationerna har funnits, vilket bekräftar Artsbergs (2005) påstående att frivilliga upplysningar om humankapital främst lämnas i de icke-reviderade delarna av årsredovisningen. Vad avser upplysningar i VD:ns uttalanden har väldigt få observationer gjorts och därför kan ingen diskussion föras kring att testet visar på att det inte finns någon samvariation alls. Även den låga signifikansen motiverar att måttet inte är statistiskt säkerställt. Vad gäller upplysningarna i förvaltningsberättelsen och i noterna korrelerar de negativt med informationen på hemsidan. Detta innebär att när upplysningar återfinns i förvaltningsberättelsen och noterna är det sannolikt att informationen inte återfinns på hemsidan. Dock är det viktigt att påpeka att påståendet inte är statistiskt säkerställt då signifikansen är låg och risken finns att uttalandet är felaktigt. Det bör även påpekas att antalet observationer är relativt få.

Enligt Xiao et. al (2004) är en nackdel med upplysningar presenterade på hemsidan att de inte, i samma utsträckning, är granskade av en oberoende revisor så som informationen som lämnas i årsredovisningen. Detta leder till att informationen på hemsidan inte blir lika tillförlitlig. Den negativa korrelation som råder i vår studie mellan upplysningarna i förvaltningsberättelsen och noterna jämfört med hemsidan skulle kunna visa på att påståendet om skillnader i reviderad information är korrekt. Dock kan vi inte styrka detta påstående i studien eftersom antalet observationer är få och signifikansen gör att uttalandet inte kan göras tillförlitligt.

### 4.4 Jämförelse av upplysningar branscher emellan

	Årsredovisning	Hemsida
Signifikans	0,993	0,995

Tabell 6. Jämförelse branscher

Årsredovisning		
Bransch	Antalet observationer	Mean Rank
Finans	55	81,65
Telekomoperatörer	17	76,09
Sällanköpsvaror	32	49,11
Dagligvaror	16	84,50
Hälsovård	14	63,36
IT	10	84,50
Totalt	144	

Tabell 7. Rangordningsmedelvärde årsredovisning

Hemsida		
Bransch	Antalet observationer	Mean Rank
Finans	51	70,84
Telekomoperatörer	16	60,41
Sällanköpsvaror	32	60,75
Dagligvaror	14	62,61
Hälsovård	7	18,71
IT	8	90,63
Totalt	128	

Tabell 8. Rangordningsmedelvärde hemsida

#### Kruskal-Wallis test

Kruskal-Wallis test visar på att det är en signifikant skillnad mellan branschernas informationsgivning gällande humankapital. Av tabell 6 framgår att uttalande om att mängden upplysningar skiljer sig mellan årsredovisningarna kan göras med 99,3 % säkerhet och mellan hemsidorna med 99,5 % säkerhet, mellan de respektive branscherna. Detta motiverar att vidare studera vilka skillnader som finns. Mean rank som presenteras i ovanstående tabeller visar på medelvärdet av den rangordningsplats som observationerna inom en bransch hamnar på. Spridningen i medelvärde visar på att branscherna skiljer sig åt vad gäller storleken på personalupplysningar.

#### 4.5 Jämförelse årsredovisningar och hemsidor emellan redovisat per parameter och bransch

Tabellen nedan visar på relationen mellan informationen på hemsidan och i årsredovisningen redovisat på de olika parametrarna och uppdelat per bransch. De data som använts för att ta fram indextabellen återfinns utförligt redovisat i bilaga. Där återges kodningen för varje företag. Vid framtagandet av indextalen har upplysningarna i årsredovisningarna använts som utgångspunkt och därför redovisas hur upplysningarna på hemsidan förhåller sig till dessa. Av tabellen framgår ett stort antal tomma rutor. Avsaknaden av information innebär att inga upplysningar finns, antingen inom parametern i årsredovisningen eller på hemsidan, men det kan även innebära att upplysningarna varken finns i årsredovisningen eller på hemsidan. Då totala antalet upplysningar per parameter för alla branscher redovisas, finns även de upplysningar som redovisas på hemsidan eller i årsredovisningen på branschnivå medräknade. Detta innebär att om det finns upplysningar på branschnivå på hemsidan inom en parameter, men inte i årsredovisningen eller tvärtom, resulterar det i att siffran inte går att beräkna på parameternivå, men de upplysningarna inkluderas på totalnivå i de fall både täljare och nämnare är större än noll.

## EMPIRISK ANALYS

Indextabell	BRANSCH							TOTALT
	Finans	Telekomoperatörer	Sällanköpsvaror & Tjänster	Dagligvaror	Hälsovård	IT		
<b>Personalens sammansättning</b>								
1. Åldersstruktur	0,588	-	-	-	-	-	-	0,588
2. Hierarkisk struktur	-	0,5	12	-	-	-	-	2,6
3. Könsfördelning	0,419	-	-	-	-	0,75	-	0,306
4. Etnisk mångfald	4,524	1,333	1	1	-	-	-	2,411
5. Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter	0,677	-	1,25	0,556	0,2	-	-	0,559
6. Personalens utbildningsnivå	0,25	-	-	-	-	-	-	0,25
<b>Personalens hälsa</b>								
7. Personalomsättning	0,125	-	-	-	-	-	-	0,125
8. Kommentarer kring förändring av antalet anställda	0,15	-	-	-	-	-	-	0,052
9. Personalhälsa och säkerhet	1,9	-	2,571	1,25	-	-	-	1,811
10. Sjukfrånvaro	-	-	-	-	-	-	-	-
11. Kontinuerlig kommunikation med personalen	1,778	-	0,769	1,375	0,071	-	-	0,815
12. Personaltrivsel	0,723	-	2,217	3	2	1	-	1,294
<b>Utbildning</b>								
13. Kompetensutvecklingspolicy	1,033	1,455	1,649	1	0,167	27	-	1,348
14. Utbildnings- och träningsutgifter för personalen	-	-	-	-	-	-	-	-
15. Personalutgifter/anställd	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Rekrytering, avlöning och incitament</b>								
16. Rekryteringspolicy	0,983	2,462	3,829	0,515	0,25	12	-	1,557
17. Arbetsrotationsmöjligheter	3,5	2,75	1	1	-	-	-	2,708
18. Karriärmöjligheter	2,667	1,6	6,467	0,333	-	-	-	3,561
19. Lönesättningspolicy	0,51	3,5	1,727	-	-	0,727	-	0,925
20. Belöningsystem för personalen	1,842	1,25	-	-	-	-	0,391	0,797
21. Övriga personalförmåner	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Value added och anställda</b>								
22. Uttalande om nyckelpersonal	1	-	-	-	-	-	-	1,111
23. Försäljning/anställd	-	-	-	-	-	-	-	-
24. Value Added/anställd	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTALT</b>	<b>1,038</b>	<b>1,14</b>	<b>2,109</b>	<b>0,904</b>	<b>0,324</b>	<b>1,331</b>	<b>-</b>	<b>1,148</b>

Tabell 9. Indextabell

Sett till totala mängden information som redovisas per bransch sticker *Hälsovårdsbranschen* ut. Informationen som finns i årsredovisningarna inom branschen återfinns inte på hemsidorna i samma utsträckning som *Finansbranschen*, där nästan samma mängd information finns i de två informationskanalerna. Även företagen i branschen *Sällanköpsvaror & tjänster* utmärker sig genom att i högre grad utnyttja de fördelar som Xiao et. al (2006) lyfter fram, exempelvis att det finns möjlighet att lämna mer icke-finansiell information på hemsidan än i årsredovisningen. Branscherna tenderar att följa varandra åt vad gäller vilka parametrar man upplyser om och inte. Oftast ser man ett mönster i att samma parametrar lämnas utan kommentarer av flertalet branscher och att de flesta branscher lägger fokus på samma områden.

Vid en jämförelse av det totala antalet upplysningar fördelat på parameternivå framgår det att vissa områden är prioriterade att upplysa om på hemsidan. Det område som tydligt utmärker sig genom att företagen generellt sett lämnar upplysningar inom samtliga parametrar är *rekrytering, avlöning och incitament*. Inom andra områden där tabellen visar på höga totala värden beror dessa på att enskilda företag eller branscher höjer indextalen. Det bör nämnas att antalet företag varierar i de olika branscherna. I IT-branschen exempelvis, ingår Ericsson som ensamt företag. Se redogörelse för fullständigt urval i stycke 2.3.

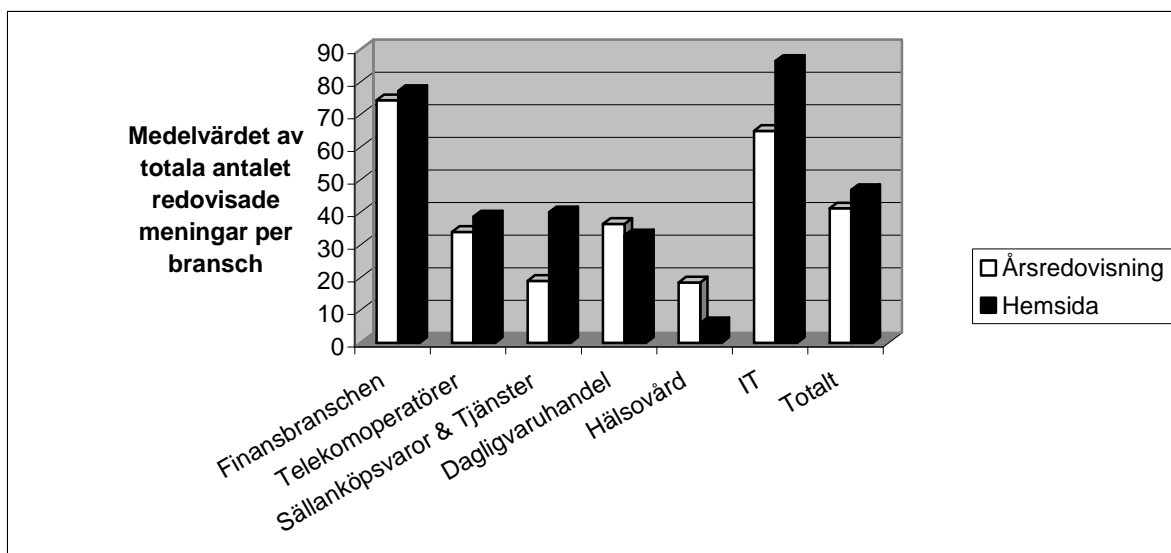
Att det informeras mer inom vissa områden, kan enligt Artsberg (2005) bero på att redovisningsinformation följer trender i samhället. Det faktum att vår studie visar på ett stort fokus på informationsgivning inom *rekrytering, avlöning och incitament* på hemsidorna styrker även diskussionen av Connolly-Ahern & Broadway (2006) kring hemsidans allt viktigare roll i att locka till sig personal.

De parametrar inom områdena *utbildning* samt *value added och anställda*, som utgörs av finansiella mått, redovisas ytterst sparsamt både i årsredovisningar och på hemsidor och syns därför inte i indextabellen. Detta skiljer sig från Artsberg & Hallers (2001) undersökning där det framgick att liknande mått var frekvent förekommande. Enligt Steenkamp (2007) är det svårt att redovisa det intellektuella kapitalet i finansiella mått. Dock borde ovan nämnda parametrar vara relativt okomplicerade att ta fram underlag för. Att redovisa information inom dessa parametrar hade varit ett tämligen enkelt sätt för företagen att visa på värdet av personalen. Det kan därför anses konstigt att denna möjlighet inte utnyttjas.

Förhållandet mellan hemsidor och årsredovisningar för totala antalet observationer presenteras längst ner till höger i tabellen. Detta indextal avser samtliga observationer utan att hänsyn tagits till företag, bransch eller område. Siffran ligger nära 1, vilket innebär att urvalet totalt sett redovisar ungefär samma mängd upplysningar på sina hemsidor som i årsredovisningarna.

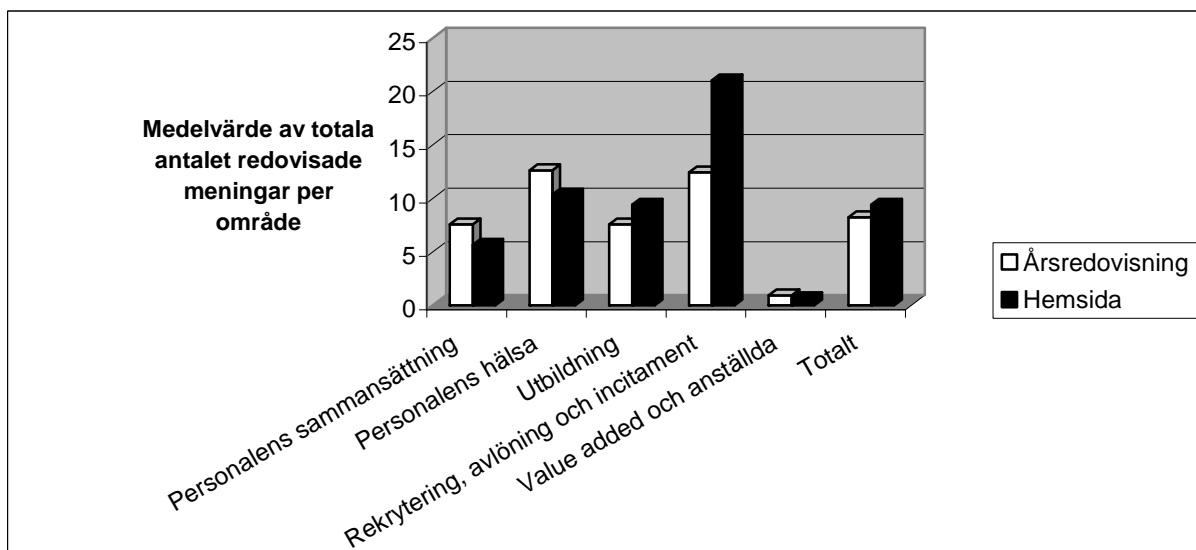
#### **4.6 Sammanfattning av branscher och områden**

*Finans- och IT-branschen* är de branscher som redovisar flest personalupplysningar både i årsredovisningen och på hemsidan. Utmärkande är att *Sällanköpsvaru- och tjänstebanschen* presenterar dubbelt så mycket information om personalen på hemsidan som i årsredovisningen. Även *IT-branschen*, representerad av Ericsson, har en relativt stor differens mellan upplysningar på hemsidan kontra årsredovisningen. *Finans-, Telekomoperatörs- och Dagligvaruhandelsbranschen* har en jämn fördelning mellan upplysningarna i de två informationskanalerna. Vidare visar diagrammet på att *Hälsovårdsbranschen* är bristfälliga med sina personalupplysningar och då framförallt på hemsidan. Enligt Bukh et al. (2005) har företag i IT-branschen en tendens att lämna mycket upplysningar om personal i jämförelse med andra branscher, vilket stämmer överens med resultatet för denna studie. Även läkemedelsföretagen i studien av Bukh lämnar fler upplysningar än företag i andra branscher. I studien genomförd för denna uppsats ingick inte några företag i denna bransch, men däremot i hälsovårdsbranschen, som kan antas ha ett liknande tillvägagångssätt. Resultatet visade dock på det rakt motsatta. Vidare framkom i studien av Bukh att företag som ingick i servicebranschen, däribland banker, redovisade relativt få personalupplysningar. Inte heller detta stämmer överens med resultatet av denna studie, som tvärtom visar på att bankerna generellt sett redovisar mycket information om sin personal ställt i relation till de andra branscherna.



Figur 2 Medelvärde per bransch

Vid en jämförelse av de respektive områdenas medelvärden för samtliga företag, framgår att företagen generellt sett lämnar fler upplysningar kring *personalens hälsa* i sina årsredovisningar än på hemsidorna. Däremot lämnas mer information på hemsidorna angående *utbildning* samt *rekrytering, avlöning och incitament*. Det sistnämnda området är också den grupp som företagen totalt sett lämnar flest upplysningar inom. Inom området *utbildning* är kompetensutvecklingspolicy den parameter som företagen i huvudsak lämnar upplysningar om. Denna parameter är i viss mån kopplad till området *rekrytering, avlöning och incitament*, då den visar på vad det finns för möjligheter inom företaget. *Value added och anställda* är det område som företagen upplyser i särklass minst inom.



Figur 3 Medelvärde per område

## 5 Slutdiskussion

---

*I kapitlet nedan redogörs för de slutsatser som vi dragit av det som framkom i den empiriska analysen i ett försök att besvara uppsatsens frågeställning och uppnå dess syfte. Slutligen presenteras förslag till vidare forskning.*

---

### 5.1 Slutsatser

Att informationen på företagets hemsidor ofta är identisk med den information som återfinns i årsredovisningarna är ett av de påståenden som denna studie haft för avsikt att undersöka. Som presenteras i den empiriska analysen, finns en hög grad av samvariation mellan de olika informationskällorna. Det bör dock påpekas att en relativt hög grad av samvariation inte kan anses utesluta risken för att väsentlig information utelämnas då enbart årsredovisningar studeras. Detta eftersom en korrelation på 0,4 fortfarande ger utrymme för skillnader i den jämförda informationen. Vid genomförande av vidare studier på området bör därför undersökaren överväga att inkludera hemsidan i undersökningsunderlaget.

Förhållandet mellan det totala antalet upplysningar i de respektive informationskällorna är nära 1. Detta kan anses indikera på att hemsidan ännu inte har fått en större betydelse än årsredovisningen i företagets informationsgivning, åtminstone vad avser området personal.

Den intressentgrupp som informationen om personal på hemsidorna främst riktas till är potentiella framtida anställda. Detta faktum kan enkelt kopplas samman med vissa av de parametrar företagen väljer att upplysa mest om på sina hemsidor, såsom kompetensutvecklingspolicy, rekryteringspolicy, karriärsmöjligheter och arbetsrotationsmöjligheter. Omfattande information om *rekrytering, avlöning och incitament* på företagets hemsidor jämfört med i årsredovisningarna, kan anses bekräfta att företagets hemsidor spelar en allt större roll som rekryteringsverktyg. Möjligen kan denna utveckling bero på omvärldsfaktorer, till exempel den rådande högkonjunkturen. Konjunkturläget gör att företagets behov av arbetskraft ökar. Hemsidorna blir då ett kostnadseffektivt sätt att locka till sig personal. Det område som företagen totalt sett upplyser mest inom näst efter *rekrytering, avlöning och incitament* är *personalens hälsa*.

Företagen lämnar förvånansvärt lite information kring parametrar såsom value added per anställd, uttalanden om nyckelpersonal och personalens utbildningsnivå. Detta är anmärkningsvärt, eftersom det är denna typ av information som skulle kunna vara ett bra komplement till den rent finansiella informationen, för att skapa en mer rättvisande bild av värdet i företagen. De möjligheter som finns i att lämna denna typ av upplysningar utnyttjas inte av företagen.

Man kan utläsa ur resultatet att upplysningar riktade till intressentgruppen investerare på företagets hemsidor är begränsade. Det faktum att det finns få upplysningar riktade till investerare, kan möjligtvis förklaras av att företagen anser att detta område inte är av någon större vikt för investerare. Av detta kan man i så fall dra slutsatsen att frivilliga upplysningar om personal inte i någon högre grad medför de positiva effekter för investerare och företag som är motivet till att lämna frivillig information i allmänhet. Avsaknaden av upplysningar på hemsidorna kan även bero på att årsredovisningen är den informationskälla som huvudsakligen är avsedd för investerare. Företagen kan därför tänkas anse att investeraren tillgodogör sig användbar information om personal därigenom.

En likhet som kan identifieras mellan de båda informationskanalerna är att merparten av upplysningarna om personal är icke-reviderad information. I årsredovisningen återfinns den största delen av observationerna i den oreviderade framvagnen. Dessa korrelerar väl med observationerna på hemsidan, vilket tyder på att personalrelaterade upplysningarna i årsredovisningen inte har större tyngd än motsvarande information på hemsidorna.

Tidigare studier har visat att branschtillhörighet är en faktor som påverkar mängden upplysningar som ett företag lämnar om humankapital. Resultatet av denna studie bekräftar detta och visar även på att skillnader i mängd upplysningar, årsredovisningar och hemsidor emellan, påverkas av bransch.

Sammanfattningsvis kan man se vissa mönster i hur företag väljer att informera om sin personal. Man kan även se att de olika informationskällorna till viss del följer varandra åt, dock inte i så stor utsträckning att endast den ena bör undersökas i vidare studier.

### **5.2 Förslag till vidare forskning**

Under uppsatsens gång har uppslag till framtida forskning uppkommit. Nedan följer ett urval av dessa:

- Det skulle kunna vara av intresse att göra en kvalitativ intervjustudie där man bland annat ställer följande frågor; Hur ser företagen på sina hemsidor som informationskälla i förhållande till årsredovisningen? Finns det någon strategi bakom vilken typ av information man väljer att lämna inom området och var? Anser företagen att det är intressant för investerare att ta del av frivilliga personalupplysningar?
- Påverkar skillnader i lagstiftning, kultur etc. i vilken utsträckning frivilliga personalupplysningar redovisas? Vad blir resultatet av en studie genomförd på samma sätt men i ett annat land?



## 6 Källförteckning

### Böcker

- Arbetsgruppen Konrad, Sveiby Annell (redaktör), (1989), *Den osynliga balansräkningen – Nyckeltal för redovisning, styrning och värdering av kunskapsföretag*, Första upplagan, Af-färsvärlden Förlag, Stockholm
- Arbnor I., Bjerke B., (1994) *Företagsekonomisk metodlära*, Studentlitteratur, Lund
- Artsberg K., (2005), *Redovisningsteori – policy och praxis*, Andra upplagan, Liber Ekonomi, Malmö
- Backman J., (1998) *Rapporter och uppsatser. Hur man söker, skriver och läser vetenskapliga dokument*, Studentlitteratur, Lund
- Bohlin H., (1987), *Aktieägarna och årsredovisningen*, Studentlitteratur, Lund
- Bryman A., Bell E., (2005) *Företagsekonomiska forskningsmetoder*, Liber, Malmö
- Edvinsson L., Malone S., (1999), *Det intellektuella kapitalet*, Liber Ekonomi, Malmö
- Eriksson L.T., Wiederheim-Paul, F. (2006) *Att utreda, forska och rapportera*, Liber, Malmö
- Falkman P, (2000), *Teori för redovisning*, Studentlitteratur, Lund
- Halvorsen K. (1992) *Samhällsvetenskaplig metod*, Studentlitteratur, Lund
- Hansson J., Andersson P. E., (1999), *Intellektuellt kapital i teori och praktik*, Första upplagan, Humate, Falun
- Hendriksen E. S., van Breda M. F., (1991), *Accounting Theory*, Femte upplagan, Erwin, Boston
- Jacobsen, D. I., (2002), *Vad, hur och varför? Om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen*, Studentlitteratur, Lund
- Kvale, S. (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*, Studentlitteratur, Lund
- Körner S., Wahlgren L., (2006), *Statistisk dataanalys*, Fjärde upplagan, Studentlitteratur, Lund
- Patel R., Davidsson B., (2003), *Forskningsmetodikens grunder – Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, Studentlitteratur, Lund
- Rimmel G., (2003), *Human Resource Disclosures*, BAS, Västra Frölunda
- Skogsvik S., (2002), *Redovisningsmått, värder relevans och informationseffektivitet*, Ekonomiska forskningsinstitutet vid Handelshögskolan, Stockholm

Smith D., (2006), *Redovisningens språk*, Tredje upplagan, Studentlitteratur, Lund

Stewart T. A., (1997), *Intellektuellt kapital*, Nerenius & Santéus Förlag, Stockholm

### Uppsatser

Algotsson D., Engdahl C., (2004), *Motiv bakom redovisningen av personalupplysningar- En studie av de fyra storbankerna i Sverige*, Magisteruppsats, Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet

Etminan S., Gladski L., Siwe H., (2004), *Motiv bakom frivilliga personalupplysningar i årsredovisningen- en studie av svenskrelaterade företag inom tillverkningsindustrin*, Magisteruppsats, Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet

Mathiesen A., (2005), *Finansiell kommunikation på Internet*, Magisteruppsats, Stockholms universitet

Nilsson F., Sahlin L., (2004), *Lyser upplysningar upp? – En studie av överensstämelsen mellan årsredovisningar lämnade och företags interna arbete*, Magisteruppsats, Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet

Sillberg M., (2003), *Årsredovisningens intressenter – en studie mot vilka tre företag vänder sig med sin årsredovisning*, Magisteruppsats, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet

Sönnergren E., (2006), *Vilka och vilken mängd frivilliga personalupplysningar redovisas i företagens årsredovisningar? –En studie av 16 företags årsredovisningar från 2005*, Kandidatuppsats, Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet

### Vetenskapliga artiklar

Adams C., Frost G., (2006), Accessibility and functionality of the corporate web site: implications for sustainability reporting, *Business Strategy and the environment*, 15, 2006, pp 275-287

Ax C., Marton J., (2008), Human capital disclosures and management practices, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 9 No. 2

Beattie V., Thomson S. J., (2007), Lifting the lid on the use of content analysis to investigate intellectual capital disclosures, *Accounting Forum*, Vol. 31 No. 2 pp 129-163

Bedford N. M., Baladouni V., (1962), A communication theory approach to accountancy, *The Accounting Review*, Vol. 37, No. 4, pp 650-659

Bukh P. N., Larsen H. T., Mouritsen J., (2001), Constructing intellectual capital statements, *Scandinavian Journal of Management*, Vol. 17, Issue 1, pp 1-149

- Bukh P. N., Nielsen C., Gormsen P., Mouritsen J., (2005), Disclosure of information on intellectual capital in Danish IPO prospectuses, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 18 No. 6, pp 713-732
- Chen H.-M., Lin K.-J., (2003), The measurement of human capital and its effects on the analysis of financial statements, *International Journal of Management*, Vol. 20 No. 4, pp 470-478
- Connolly-Ahern C., Broadway S. C., (2006), The importance of appearing competent- An analysis of corporate impression management strategies on the World Wide Web, *Public Relations Review*, Vol. 33 No. 3, pp 343-345
- Debreceeny R., Gray G., Rahman A., (2002), The determinants of Internet financial reporting, *Journal of Accounting and Public Policy*, No. 21, pp 371-394
- García-Meca E., Parra I., Larrán M., Martínez I., (2005), The explanatory factors of intellectual capital disclosure to financial analysts, *European Accounting Review*, Vol. 14 No. 1, pp 63-94
- Guthrie J., Johansson U., Bukh P. N., Sánchez P., (2003), Intangibles and the transparent enterprise: new strands of knowledge, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 4, No. 4, pp 429-440
- Hackston D., Milne M. J. (1996) Some determinants of social and environmental disclosures in New Zealand companies, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 9, No. 1, pp 77-108
- Healy P. M., Palepu K. G., (2001), Information asymmetry, corporate disclosure, and the capital markets: A review of the empirical disclosure literature, *Journal of Accounting and Economics*, Vol. 31 No. 1-3 pp. 405-440
- Johansson U., (2003), Why are capital market actors ambivalent to information about certain indicators on intellectual capital?, *Accounting, Audition & Accountability Journal*, Vol. 16, No. 1, pp 31-38
- Kaufmann L., Schneider Y., (2004), Intangibles a synthesis of current research, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 5, No. 3, pp 366-388
- Lee A., Neilson J., Tower G., Mitchell Van der Zahn J-L. W., (2007), Is communicating intellectual capital information via the Internet viable? –Case of Australian private and public hospitals, *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, Vol. 11 No. 1, pp 53-78
- Milne M., Adler W. A., (1999), Exploring the reliability of social and environmental disclosures content analysis, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 12 No. 2, pp 237-256
- Rodríguez Bolívar M. P., Senés García B., (2007), *The corporate environmental disclosures on the Internet- the case of IBEX 35 Spanish companies*, Accounting, Auditing & Performance Evaluation, Vol. X No. X

Steenkamp N., (2007), *Intellectual capital reporting in New Zealand: Refining content analysis as a research method*, Doktorsavhandling, Auckland University of Technology, Nya Zeeland

Williams S., Scifleet P., Hadry C., (2006), Online business reporting: An information management perspective, *International Journal of Information Management*, 26, pp 91-101

Xiao Z., Jones J., Lymer A., (2004), A conceptual framework for investigating the impact of the Internet on corporate financial reporting, *The international journal of digital accounting Research*. Vol 5, N 10, pp 131-169

### **Tidskrifter**

Börsguide, Veckans Affärer, nr.44 (2007)

Dagens Industri, 2007-11-07

### **Årsredovisningar**

Electrolux

Ericsson

Getinge

Handelsbanken

H&M

Husqvarna

Meda

MTG

Nordea

Oriflame Cosmetics

SEB

Swedbank

Swedish Match

Tele 2

Telia Sonera

**Internetbaserade källor**

[www.aktiespararna.se/lar-dig-mer/Fordjupningar/Arsredovisningsskola/Del-1-Lar-dig-tolka-arsredovisningen2](http://www.aktiespararna.se/lar-dig-mer/Fordjupningar/Arsredovisningsskola/Del-1-Lar-dig-tolka-arsredovisningen2), publicerad 2006-08-10, författare: Dag Rolander 2007-12-17

[www.aktiespararna.se/artiklar/Reportage/Sa-tas-arsredovisningen-fram](http://www.aktiespararna.se/artiklar/Reportage/Sa-tas-arsredovisningen-fram), publicerad 2007-05-03, 2007-12-12

Commission of The European Communities, *Study on the measurement of intangible assets and associated reporting practices*

[http://ec.europa.eu/internal\\_market/services/docs/brs/competitiveness/2003-study-intangassets-short\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/internal_market/services/docs/brs/competitiveness/2003-study-intangassets-short_en.pdf) 2007-11-28

[www.electrolux.com](http://www.electrolux.com), v.49, 2007

[www.ericsson.se](http://www.ericsson.se), v.49, 2007

[www.getinge.com](http://www.getinge.com), v.49, 2007

[www.halvarsson.se](http://www.halvarsson.se), 2007-12-14

[www.handelsbanken.se](http://www.handelsbanken.se), v.49, 2007

[www.hm.se](http://www.hm.se), v.49, 2007

[www.husqvarna.com](http://www.husqvarna.com), v.49, 2007

[www.meda.se](http://www.meda.se), v.49, 2007

[www.mtg.se](http://www.mtg.se), v.49, 2007

[www.nordea.se](http://www.nordea.se), v.49, 2007

[www.oriflame.com](http://www.oriflame.com), v.49, 2007

[www.seb.se](http://www.seb.se), v.49, 2007

[www.swedbank.se](http://www.swedbank.se), v.49, 2007

[www.swedishmatch.se](http://www.swedishmatch.se), v.49, 2007

[www.tele2.com](http://www.tele2.com), v.49, 2007

[www.teliasonera.se](http://www.teliasonera.se), v.49,2007

**Lagtexter**

FAR:s Samlingsvolym, 2007, del 1

### **Övrigt**

Jönsson-Lundmark B., (1980), *Några tankar rörande förhållandet mellan redovisningsforskning och redovisningspraxis*, FE Rapport 1980.147, Företagsekonomiska institutionen, Göteborgs universitet

Rimmel, G., Föreläsningsunderlag, Externredovisning, revision och analys HT 2007

Stockholmsbörsens allmänna råd om finansiell information på hemsidan, [www.omxgroup.com](http://www.omxgroup.com), 2007-11-30

Stockholmsbörsens noteringsavtal, [www.omxgroup.com](http://www.omxgroup.com), 2007-11-30

BILAGA

7 Bilaga

H&Ms upplysningar	Årsredovisning					Hemsida					
	Totalt antal meningar	Framvagn	Varav VD:s ord	Förvaltnings-berättelse	Noter	Totalt antal meningar	Leverantör	Investerare	Potentiella anställda	Media/Press	Ingen
<b>Personalens sammansättning</b>											
Åldersstruktur											
Hierarkisk struktur						3			3		
Könsfördelning											
Etnisk mångfald											
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter	2	2				5					5
Personalens utbildningsnivå											
<b>Totalt</b>	<b>2</b>	<b>2</b>				<b>8</b>			<b>3</b>		<b>5</b>
<b>Personalens hälsa</b>											
Personalomsättning											
Kommentarer kring förändring av antalet anställda	1	1									
Personalhälsa och säkerhet	1	1				3					3
Sjukfrånvaro											
Kontinuerlig kommunikation med personalen	2	2				5			2		3
Personaltrivsel	9,5	9,5				17,5			6		11,5
<b>Totalt</b>	<b>13,5</b>	<b>13,5</b>				<b>25,5</b>			<b>8</b>		<b>17,5</b>
<b>Utbildning</b>											
Kompetensutvecklingspolicy	3	3				8			6		2
Utbildnings- och träningsutgifter för personalen											
Personalutgifter/anställd											
<b>Totalt</b>	<b>3</b>	<b>3</b>				<b>8</b>			<b>6</b>		<b>2</b>
<b>Rekrytering, avlöning och incitament</b>											
Rekryteringspolicy	2	2				22			22		
Arbetsrotationsmöjligheter	3	3				6			4		2
Karriärmöjligheter						14			14		
Lönesättningspolicy	1,5	1,5				3,5		1	1		1,5
Belöningsystem för personalen											
Övriga personalförmåner											
<b>Totalt</b>	<b>6,5</b>	<b>6,5</b>				<b>45,5</b>		<b>1</b>	<b>41</b>		<b>3,5</b>
<b>Value Added och anställda</b>											
Uttalande om nyckelpersonal											
Försäljning/anställd											
Value Added/anställd											
<b>Totalt</b>											
<b>TOTALT</b>	<b>25</b>	<b>25</b>				<b>87</b>		<b>1</b>	<b>58</b>		<b>28</b>

## BILAGA

Electrolux upplysningar	Årsredovisning					Hemsida					
	Totalt antal meningar	Framvagn	Varav VD:s ord	Förvaltningsberättelse	Noter	Totalt antal meningar	Leverantör	Investerare	Potentiella anställda	Media/Press	Ingen
<b>Personalens sammansättning</b>											
Åldersstruktur											
Hierarkisk struktur	1	1				8			2		6
Könsfördelning	1	1									
Etnisk mångfald	2	2				2					2
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter											
Personalens utbildningsnivå											
<b>Totalt</b>	4	4				10			2		8
<b>Personalens hälsa</b>											
Personalomsättning											
Kommentarer kring förändring av antalet anställda	4	2		2							
Personalhälsa och säkerhet	1,5	1,5				3					3
Sjukfrånvaro											
Kontinuerlig kommunikation med personalen	10	10				1			1		
Personaltrivsel	1			1		7,5			2		5,5
<b>Totalt</b>	16,5	13,5		3		11,5			3		8,5
<b>Utbildning</b>											
Kompetensutvecklingspolicy	4	4		1,5		7			6		1
Utbildnings- och träningsutgifter för personalen											
Personalutgifter/anställd											
<b>Totalt</b>	4	4		1,5		7			6		1
<b>Rekrytering, avlöning och incitament</b>											
Rekryteringspolicy	6	5,5		0,5		13			12		1
Arbetsrotationsmöjligheter						3			3		
Karriärmöjligheter	2,5	1,5		1		4			3		1
Lönesättningspolicy	1	1				0,5					0,5
Belöningssystem för personalen											
Övriga personalförmåner						0,5					0,5
<b>Totalt</b>	9,5	8		1,5		21			18		3
<b>Value Added och anställda</b>											
Uttalande om nyckelpersonal						4					4
Försäljning/anställd											
Value Added/anställd											
<b>Totalt</b>						4					4
<b>TOTALT</b>	34	29,5		6		53,5			29		24,5



## BILAGA

MTGs upplysningar	Årsredovisning					Hemsida					
	Totalt antal meningar	Framvagn	Varav VD:s ord	Förvaltningsberättelse	Noter	Totalt antal meningar	Leverantör	Investerare	Potentiella anställda	Media/Press	Ingen
<b>Personalens sammansättning</b>											
Åldersstruktur											
Hierarkisk struktur											
Könsfördelning											
Etnisk mångfald											
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter											
Personalens utbildningsnivå											
<b>Totalt</b>											
<b>Personalens hälsa</b>											
Personalomsättning											
Kommentarer kring förändring av antalet anställda											
Personalhälsa och säkerhet											
Sjukfrånvaro											
Kontinuerlig kommunikation med personalen	1			1		3					3
Personaltrivsel	1	1									
<b>Totalt</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		<b>1</b>		<b>3</b>					<b>3</b>
<b>Utbildning</b>											
Kompetensutvecklingspolicy	2	2									
Utbildnings- och träningsutgifter för personalen											
Personalutgifter/anställd											
<b>Totalt</b>	<b>2</b>	<b>2</b>									
<b>Rekrytering, avlöning och incitament</b>											
Rekryteringspolicy	2	2									
Arbetsrotationsmöjligheter											
Karriärmöjligheter						3			3		
Lönesättningspolicy											
Belöningssystem för personalen	2				2						
Övriga personalförmåner											
<b>Totalt</b>	<b>4</b>	<b>2</b>			<b>2</b>	<b>3</b>			<b>3</b>		
<b>Value Added och anställda</b>											
Uttalande om nyckelpersonal											
Försäljning/anställd	1	1									
Value Added/anställd											
<b>Totalt</b>	<b>1</b>	<b>1</b>									
<b>TOTALT</b>	<b>9</b>	<b>6</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>			<b>3</b>		<b>3</b>



## BILAGA

Swedish Matches upplysningar	Årsredovisning					Hemsida					
	Totalt antal meningar	Framvagn	Varav VD:s ord	Förvaltningsberättelse	Noter	Totalt antal meningar	Leverantör	Investerare	Potentiella anställda	Media/Press	Ingen
<b>Personalens sammansättning</b>											
Åldersstruktur											
Hierarkisk struktur											
Könsfördelning											
Etnisk mångfald	2	2				2					2
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter	9	9				5					5
Personalens utbildningsnivå											
<b>Totalt</b>	<b>11</b>	<b>11</b>				<b>7</b>					<b>7</b>
<b>Personalens hälsa</b>											
Personalomsättning											
Kommentarer kring förändring av antalet anställda	2			2							
Personalhälsa och säkerhet	8	8				8					8
Sjukfrånvaro											
Kontinuerlig kommunikation med personalen	8	8				10					10
Personaltrivsel	3	3				7					7
<b>Totalt</b>	<b>21</b>	<b>19</b>		<b>2</b>		<b>25</b>					<b>25</b>
<b>Utbildning</b>											
Kompetensutvecklingspolicy	7,5	7,5				11,5					11,5
Utbildnings- och träningsutgifter för personalen											
Personalutgifter/anställd											
<b>Totalt</b>	<b>7,5</b>	<b>7,5</b>				<b>11,5</b>					<b>11,5</b>
<b>Rekrytering, avlöning och incitament</b>											
Rekryteringspolicy	7,5	7,5				8,5					8,5
Arbetsrotationsmöjligheter	2	2				2					2
Karriärmöjligheter	1	1				1					1
Lönesättningspolicy						4					4
Belöningssystem för personalen											
Övriga personalförmåner											
<b>Totalt</b>	<b>10,5</b>	<b>10,5</b>				<b>15,5</b>					<b>15,5</b>
<b>Value Added och anställda</b>											
Uttalande om nyckelpersonal	3	3				2					2
Försäljning/anställd											
Value Added/anställd											
<b>Totalt</b>	<b>3</b>	<b>3</b>				<b>2</b>					<b>2</b>
<b>TOTALT</b>	<b>53</b>	<b>51</b>		<b>2</b>		<b>61</b>					<b>61</b>

## BILAGA

Oriflames upplysningar	Årsredovisning					Hemsida					
	Totalt antal meningar	Framvagn	Varav VD:s ord	Förvaltningsberättelse	Noter	Totalt antal meningar	Leverantör	Investerare	Potentiella anställda	Media/Press	Ingen
<b>Personalens sammansättning</b>											
Åldersstruktur											
Hierarkisk struktur											
Könsfördelning											
Etnisk mångfald											
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter											
Personalens utbildningsnivå											
<b>Totalt</b>											
<b>Personalens hälsa</b>											
Personalomsättning											
Kommentarer kring förändring av antalet anställda	4	2	2	2							
Personalhälsa och säkerhet						2			2		
Sjukfrånvaro											
Kontinuerlig kommunikation med personalen						1			1		
Personaltrivsel						2			2		
<b>Totalt</b>	4	2	2	2		5			5		
<b>Utbildning</b>											
Kompetensutvecklingspolicy	4	4									
Utbildnings- och träningsutgifter för personalen											
Personalutgifter/anställd											
<b>Totalt</b>	4	4									
<b>Rekrytering, avlöning och incitament</b>											
Rekryteringspolicy	9	9									
Arbetsrotationsmöjligheter											
Karriärmöjligheter	2	2									
Lönesättningspolicy											
Belöningssystem för personalen	1				1						
Övriga personalförmåner											
<b>Totalt</b>	12	11			1						
<b>Value Added och anställda</b>											
Uttalande om nyckelpersonal											
Försäljning/anställd											
Value Added/anställd											
<b>Totalt</b>											
<b>TOTALT</b>	20	17	2	2	1	5			5		

## BILAGA

Getinges upplysningar	Årsredovisning					Hemsida					
	Totalt antal meningar	Framvagn	Varav VD:s ord	Förvaltningsberättelse	Noter	Totalt antal meningar	Leverantör	Investerare	Potentiella anställda	Media/Press	Ingen
<b>Personalens sammansättning</b>											
Åldersstruktur											
Hierarkisk struktur											
Könsfördelning	4				4						
Etnisk mångfald											
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter	6	6									
Personalens utbildningsnivå											
<b>Totalt</b>	<b>10</b>	<b>6</b>			<b>4</b>						
<b>Personalens hälsa</b>											
Personalomsättning											
Kommentarer kring förändring av antalet anställda	2	2									
Personalhälsa och säkerhet						0,5			0,5		
Sjukfrånvaro											
Kontinuerlig kommunikation med personalen	7	7				0,5			0,5		
Personaltrivsel	1	1				2			2		
<b>Totalt</b>	<b>10</b>	<b>10</b>				<b>3</b>			<b>3</b>		
<b>Utbildning</b>											
Kompetensutvecklingspolicy	6	6				1			1		
Utbildnings- och träningsutgifter för personalen											
Personalutgifter/anställd											
<b>Totalt</b>	<b>6</b>	<b>6</b>				<b>1</b>			<b>1</b>		
<b>Rekrytering, avlöning och incitament</b>											
Rekryteringspolicy	2	2				1			1		
Arbetsrotationsmöjligheter											
Karriärmöjligheter											
Lönesättningspolicy						1			1		
Belöningssystem för personalen											
Övriga personalförmåner											
<b>Totalt</b>	<b>2</b>	<b>2</b>				<b>2</b>			<b>2</b>		
<b>Value Added och anställda</b>											
Uttalande om nyckelpersonal											
Försäljning/anställd											
Value Added/anställd	1	1									
<b>Totalt</b>	<b>1</b>	<b>1</b>									
<b>TOTALT</b>	<b>29</b>	<b>25</b>			<b>4</b>	<b>6</b>			<b>6</b>		

## BILAGA

Medas upplysningar	Årsredovisning					Hemsida					
	Totalt antal meningar	Framvagn	Varav VD:s ord	Förvaltningsberättelse	Noter	Totalt antal meningar	Leverantör	Investerare	Potentiella anställda	Media/Press	Ingen
<b>Personalens sammansättning</b>											
Åldersstruktur											
Hierarkisk struktur	2	2	2								
Könsfördelning											
Etnisk mångfald											
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter	4	2	1	2		2					2
Personalens utbildningsnivå											
<b>Totalt</b>	6	4	3	2		2					2
<b>Personalens hälsa</b>											
Personalomsättning											
Kommentarer kring förändring av antalet anställda	1			1							
Personalhälsa och säkerhet											
Sjukfrånvaro											
Kontinuerlig kommunikation med personalen											
Personaltrivsel											
<b>Totalt</b>	1			1							
<b>Utbildning</b>											
Kompetensutvecklingspolicy											
Utbildnings- och träningsutgifter för personalen											
Personalutgifter/anställd											
<b>Totalt</b>											
<b>Rekrytering, avlöning och incitament</b>											
Rekryteringspolicy	2	2									
Arbetsrotationsmöjligheter	1	1									
Karriärmöjligheter											
Lönesättningspolicy											
Belöningssystem för personalen											
Övriga personalförmåner											
<b>Totalt</b>	3	3									
<b>Value Added och anställda</b>											
Uttalande om nyckelpersonal	2	2									
Försäljning/anställd											
Value Added/anställd											
<b>Totalt</b>	2	2									
<b>TOTALT</b>	12	9	3	3		2					2

BILAGA

SEBs upplysningar	Årsredovisning					Hemsida					
	Totalt antal meningar	Framvagn	Varav VD:s ord	Förvaltningsberättelse	Noter	Totalt antal meningar	Leverantör	Investerare	Potentiella anställda	Media/Press	Ingen
<b>Personalens sammansättning</b>											
Åldersstruktur	0,2	0,2									
Hierarkisk struktur											
Könsfördelning	4,2	4,2									
Etnisk mångfald	0,2	0,2				3			3		
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter	8				8	15					15
Personalens utbildningsnivå	1	1									
<b>Totalt</b>	<b>13,6</b>	<b>5,6</b>			<b>8</b>	<b>18</b>			<b>3</b>		<b>15</b>
<b>Personalens hälsa</b>											
Personalomsättning	5	5									
Kommentarer kring förändring av antalet anställda	4			4							
Personalhälsa och säkerhet	4	4				9			9		
Sjukfrånvaro											
Kontinuerlig kommunikation med personalen	3	3				5			5		
Personaltrivsel	9	9				3			3		
<b>Totalt</b>	<b>25</b>	<b>21</b>		<b>4</b>		<b>17</b>			<b>17</b>		
<b>Utbildning</b>											
Kompetensutvecklingspolicy	20	20				16			16		
Utbildnings- och träningsutgifter för personalen	7	7									
Personalutgifter/anställd											
<b>Totalt</b>	<b>27</b>	<b>27</b>				<b>16</b>			<b>16</b>		
<b>Rekrytering, avlöning och incitament</b>											
Rekryteringspolicy	3	3				2			2		
Arbetsrotationsmöjligheter	1	1				8			8		
Karriärmöjligheter						2			2		
Lönesättningspolicy	4,5	4,5				6,5			2		4,5
Belöningssystem för personalen	3,5	3,5				3,5					3,5
Övriga personalförmåner						8			8		
<b>Totalt</b>	<b>12</b>	<b>12</b>				<b>30</b>			<b>22</b>		<b>8</b>
<b>Value Added och anställda</b>											
Uttalande om nyckelpersonal											
Försäljning/anställd											
Value Added/anställd											
<b>Totalt</b>											
<b>TOTALT</b>	<b>77,6</b>	<b>65,6</b>		<b>4</b>	<b>8</b>	<b>81</b>			<b>58</b>		<b>23</b>

## BILAGA

Handelsbankens upplysningar	Årsredovisning					Hemsida					
	Totalt antal meningar	Framvagn	Varav VD:s ord	Förvaltningsberättelse	Noter	Totalt antal meningar	Leverantör	Investerare	Potentiella anställda	Media/Press	Ingen
<b>Personalens sammansättning</b>											
Åldersstruktur											
Hierarkisk struktur											
Könsfördelning	6	6				4					4
Etnisk mångfald	1	1				1					1
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter	1			1		4			4		
Personalens utbildningsnivå	2	2									
<b>Totalt</b>	<b>10</b>	<b>9</b>		<b>1</b>		<b>9</b>			<b>4</b>		<b>5</b>
<b>Personalens hälsa</b>											
Personalomsättning											
Kommentarer kring förändring av antalet anställda	4	1		3							
Personalhälsa och säkerhet	8	7		1		11,5			1,5		10
Sjukfrånvaro											
Kontinuerlig kommunikation med personalen	5	5				4			1		3
Personaltrivsel						12,5			5,5		7
<b>Totalt</b>	<b>17</b>	<b>13</b>		<b>4</b>		<b>28</b>			<b>8</b>		<b>20</b>
<b>Utbildning</b>											
Kompetensutvecklingspolicy	7	7				7			5		2
Utbildnings- och träningsutgifter för personalen											
Personalutgifter/anställd											
<b>Totalt</b>	<b>7</b>	<b>7</b>				<b>7</b>			<b>5</b>		<b>2</b>
<b>Rekrytering, avlöning och incitament</b>											
Rekryteringspolicy	5	5				9			8		1
Arbetsrotationsmöjligheter						2			2		
Karriärmöjligheter	6	6				17			17		
Lönesättningspolicy	20	20				4					4
Belöningssystem för personalen						2			2		
Övriga personalförmåner											
<b>Totalt</b>	<b>31</b>	<b>31</b>				<b>34</b>			<b>29</b>		<b>5</b>
<b>Value Added och anställda</b>											
Uttalande om nyckelpersonal											
Försäljning/anställd											
Value Added/anställd											
<b>Totalt</b>											
<b>TOTALT</b>	<b>65</b>	<b>60</b>		<b>5</b>		<b>78</b>			<b>46</b>		<b>32</b>



BILAGA

Swedbanks upplysningar	Årsredovisning					Hemsida					
	Totalt antal meningar	Framvagn	Varav VD:s ord	Förvaltningsberättelse	Noter	Totalt antal meningar	Leverantör	Investerare	Potentiella anställda	Media/Press	Ingen
<b>Personalens sammansättning</b>											
Åldersstruktur	0,5	0,5									
Hierarkisk struktur											
Könsfördelning	2,5	2,5				2			2		
Etnisk mångfald	2	2				9					9
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter	19	2		2	15	2			1		1
Personalens utbildningsnivå	1	1									
<b>Totalt</b>	<b>25</b>	<b>8</b>		<b>2</b>	<b>15</b>	<b>13</b>			<b>3</b>		<b>10</b>
<b>Personalens hälsa</b>											
Personalomsättning	2	2									
Kommentarer kring förändring av antalet anställda	4	3		1							
Personalhälsa och säkerhet	3	3				8			8		
Sjukfrånvaro											
Kontinuerlig kommunikation med personalen						4					4
Personaltrivsel	5	5				2					2
<b>Totalt</b>	<b>14</b>	<b>13</b>		<b>1</b>		<b>14</b>			<b>8</b>		<b>6</b>
<b>Utbildning</b>											
Kompetensutvecklingspolicy	15	15	1			13,5			13,5		
Utbildnings- och träningsutgifter för personalen	2	1			1						
Personalutgifter/anställd											
<b>Totalt</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>13,5</b>			<b>13,5</b>		
<b>Rekrytering, avlöning och incitament</b>											
Rekryteringspolicy	6	6	3			12,5			12,5		
Arbetsrotationsmöjligheter	3	3									
Karriärmöjligheter	7	7				10			10		
Lönesättningspolicy						2					2
Belöningssystem för personalen	2	2				8			3		5
Övriga personalförmåner											
<b>Totalt</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>3</b>			<b>32,5</b>			<b>25,5</b>		<b>7</b>
<b>Value Added och anställda</b>											
Uttalande om nyckelpersonal	3	3				1			1		
Försäljning/anställd											
Value Added/anställd											
<b>Totalt</b>	<b>3</b>	<b>3</b>				<b>1</b>			<b>1</b>		
<b>TOTALT</b>	<b>77</b>	<b>58</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>74</b>			<b>51</b>		<b>23</b>

## BILAGA

Nordeas upplysningar	Årsredovisning					Hemsida					
	Totalt antal meningar	Framvagn	Varav VD:s ord	Förvaltningsberättelse	Noter	Totalt antal meningar	Leverantör	Investerare	Potentiella anställda	Media/Press	Ingen
<b>Personalens sammansättning</b>											
Åldersstruktur	1	1				1					1
Hierarkisk struktur											
Könsfördelning	4	4				1			1		
Etnisk mångfald	1	1				6			4		2
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter	3	3									
Personalens utbildningsnivå						1					1
<b>Totalt</b>	<b>9</b>	<b>9</b>				<b>9</b>			<b>5</b>		<b>4</b>
<b>Personalens hälsa</b>											
Personalomsättning	1	1				1					1
Kommentarer kring förändring av antalet anställda	8	6		2		3					3
Personalhälsa och säkerhet											
Sjukfrånvaro											
Kontinuerlig kommunikation med personalen	1	1				3			3		
Personaltrivsel	18,5	18,5				6			3		3
<b>Totalt</b>	<b>28,5</b>	<b>26,5</b>		<b>2</b>		<b>13</b>			<b>6</b>		<b>7</b>
<b>Utbildning</b>											
Kompetensutvecklingspolicy	18,5	18,5				26			20		6
Utbildnings- och träningsutgifter för personalen											
Personalutgifter/anställd											
<b>Totalt</b>	<b>18,5</b>	<b>18,5</b>				<b>26</b>			<b>20</b>		<b>6</b>
<b>Rekrytering, avlöning och incitament</b>											
Rekryteringspolicy	16	16				6					6
Arbetsrotationsmöjligheter						4			2		2
Karriärmöjligheter	2	2				11			8		3
Lönesättningspolicy											
Belöningssystem för personalen	4	3		1		4		4			
Övriga personalförmåner						1			1		
<b>Totalt</b>	<b>22</b>	<b>21</b>		<b>1</b>		<b>26</b>		<b>4</b>	<b>11</b>		<b>11</b>
<b>Value Added och anställda</b>											
Uttalande om nyckelpersonal						2			2		
Försäljning/anställd											
Value Added/anställd											
<b>Totalt</b>						<b>2</b>			<b>2</b>		
<b>TOTALT</b>	<b>78</b>	<b>75</b>		<b>3</b>		<b>76</b>		<b>4</b>	<b>44</b>		<b>28</b>

## BILAGA

Ericssons upplysningar	Årsredovisning					Hemsida					
	Totalt antal meningar	Framvagn	Varav VD:s ord	Förvaltningsberättelse	Noter	Totalt antal meningar	Leverantör	Investerare	Potentiella anställda	Media/Press	Ingen
<b>Personalens sammansättning</b>											
Åldersstruktur											
Hierarkisk struktur											
Könsfördelning	4				4	3			3		
Etnisk mångfald											
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter	5	3	3		2						
Personalens utbildningsnivå											
<b>Totalt</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>3</b>		<b>6</b>	<b>3</b>			<b>3</b>		
<b>Personalens hälsa</b>											
Personalomsättning											
Kommentarer kring förändring av antalet anställda	12	3		1	8						
Personalhälsa och säkerhet											
Sjukfrånvaro											
Kontinuerlig kommunikation med personalen	4	2		2							
Personaltrivsel	3	3				3			3		
<b>Totalt</b>	<b>19</b>	<b>8</b>		<b>3</b>	<b>8</b>	<b>3</b>			<b>3</b>		
<b>Utbildning</b>											
Kompetensutvecklingspolicy	1	1				27			27		
Utbildnings- och träningsutgifter för personalen											
Personalutgifter/anställd											
<b>Totalt</b>	<b>1</b>	<b>1</b>				<b>27</b>			<b>27</b>		
<b>Rekrytering, avlöning och incitament</b>											
Rekryteringspolicy	1	1				12			12		
Arbetsrotationsmöjligheter						2,5			2,5		
Karriärmöjligheter						22			22		
Lönesättningspolicy	11	11				8			8		
Belöningssystem för personalen	23	10		2	11	9			4	5	
Övriga personalförmåner											
<b>Totalt</b>	<b>35</b>	<b>22</b>		<b>2</b>	<b>11</b>	<b>53,5</b>			<b>48,5</b>	<b>5</b>	
<b>Value Added och anställda</b>											
Uttalande om nyckelpersonal	1	1									
Försäljning/anställd											
Value Added/anställd											
<b>Totalt</b>	<b>1</b>	<b>1</b>									
<b>TOTALT</b>	<b>65</b>	<b>35</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>25</b>	<b>86,5</b>			<b>81,5</b>	<b>5</b>	

## BILAGA

Telia Soneras upplysningar	Årsredovisning					Hemsida					
	Totalt antal meningar	Framvagn	Varav VD:s ord	Förvaltningsberättelse	Noter	Totalt antal meningar	Leverantör	Investerare	Potentiella anställda	Media/Press	Ingen
<b>Personalens sammansättning</b>											
Åldersstruktur											
Hierarkisk struktur	1	1									
Könsfördelning	7	7									
Etnisk mångfald						1			1		
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter											
Personalens utbildningsnivå											
<b>Totalt</b>	<b>8</b>	<b>8</b>				<b>1</b>			<b>1</b>		
<b>Personalens hälsa</b>											
Personalomsättning											
Kommentarer kring förändring av antalet anställda	11	4		4	3						
Personalhälsa och säkerhet											
Sjukfrånvaro											
Kontinuerlig kommunikation med personalen											
Personaltrivsel						3			3		
<b>Totalt</b>	<b>11</b>	<b>4</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>			<b>3</b>		
<b>Utbildning</b>											
Kompetensutvecklingspolicy	6,5	6		0,5		16			16		
Utbildnings- och träningsutgifter för personalen											
Personalutgifter/anställd											
<b>Totalt</b>	<b>6,5</b>	<b>6</b>		<b>0,5</b>		<b>16</b>			<b>16</b>		
<b>Rekrytering, avlöning och incitament</b>											
Rekryteringspolicy	1,5	1		0,5		2			2		
Arbetsrotationsmöjligheter						3,5			3,5		
Karriärmöjligheter	5	5				7			7		
Lönesättningspolicy	2			2		7			7		
Belöningssystem för personalen	2	2				5			3	2	
Övriga personalförmåner						3			3		
<b>Totalt</b>	<b>10,5</b>	<b>8</b>		<b>2,5</b>		<b>27,5</b>			<b>25,5</b>	<b>2</b>	
<b>Value Added och anställda</b>											
Uttalande om nyckelpersonal						1			1		
Försäljning/anställd	3	3									
Value Added/anställd											
<b>Totalt</b>	<b>3</b>	<b>3</b>				<b>1</b>			<b>1</b>		
<b>TOTALT</b>	<b>39</b>	<b>29</b>		<b>7</b>	<b>3</b>	<b>48,5</b>			<b>46,5</b>	<b>2</b>	

## BILAGA

Tele2s upplysningar	Årsredovisning					Hemsida					
	Totalt antal meningar	Framvagn	Varav VD:s ord	Förvaltningsberättelse	Noter	Totalt antal meningar	Leverantör	Investerare	Potentiella anställda	Media/Press	Ingen
<b>Personalens sammansättning</b>											
Åldersstruktur											
Hierarkisk struktur	1	1				1					1
Könsfördelning											
Etnisk mångfald	3	3				3					3
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter											
Personalens utbildningsnivå											
<b>Totalt</b>	<b>4</b>	<b>4</b>				<b>4</b>					<b>4</b>
<b>Personalens hälsa</b>											
Personalomsättning											
Kommentarer kring förändring av antalet anställda	1			1							
Personalhälsa och säkerhet											
Sjukfrånvaro											
Kontinuerlig kommunikation med personalen	5	3		2							
Personaltrivsel											
<b>Totalt</b>	<b>6</b>	<b>3</b>		<b>3</b>							
<b>Utbildning</b>											
Kompetensutvecklingspolicy	10	9	3	1		8			6		2
Utbildnings- och träningsutgifter för personalen											
Personalutgifter/anställd											
<b>Totalt</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>1</b>		<b>8</b>			<b>6</b>		<b>2</b>
<b>Rekrytering, avlöning och incitament</b>											
Rekryteringspolicy	5	5				14			12		2
Arbetsrotationsmöjligheter	2	2				2			2		
Karriärmöjligheter						1			1		
Lönesättningspolicy											
Belöningssystem för personalen	2	2									
Övriga personalförmåner											
<b>Totalt</b>	<b>9</b>	<b>9</b>				<b>17</b>			<b>15</b>		<b>2</b>
<b>Value Added och anställda</b>											
Uttalande om nyckelpersonal											
Försäljning/anställd											
Value Added/anställd											
<b>Totalt</b>											
<b>TOTALT</b>	<b>29</b>	<b>25</b>	<b>3</b>	<b>4</b>		<b>29</b>			<b>21</b>		<b>8</b>