



Handelshögskolan  
VID GÖTEBORGS UNIVERSITET

Företagsekonomiska institutionen

# **Redovisning av humankapital**

– en studie av fem IT-företag

Magisteruppsats i företagsekonomi  
Extern redovisning och Företagsanalys  
Höstterminen 2003  
Handledare: Gunnar Rimmel  
Författare: Marie Larsson  
Yvonne Mirkovic  
Sandra Nurvet

# Sammanfattning

**Examensarbete i företagsekonomi, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet,  
Extern redovisning och Företagsanalys, Magisteruppsats, Ht 2003**

**Författare:** Marie Larsson, Yvonne Mirkovic och Sandra Nurvet

**Handledare:** Gunnar Rimmel

**Titel:** Redovisning av humankapital – en studie av fem IT-företag

**Bakgrund och problem:** Humankapitalet har under de senaste åren ökat i betydelse, särskilt för kunskapsföretag inom t.ex. IT-branschen. Lagstiftningen inom området är dock i stort sett obefintlig och det finns inget enhetligt sätt att värdera humankapitalet i redovisningen. En balansräkning kan anses vara ofullständig och inte uppvisa ett företags verkliga värde då humankapitalets finansiella värde inte framkommer. Företag kan idag välja hur mycket information om humankapital de vill lämna i den frivilliga delen av årsredovisningen.

**Syfte:** Syftet med uppsatsen är att undersöka vilken information om humankapitalet IT-företag redovisar utifrån en scoreboard genom att analysera årsredovisningar, samt se om det går att utläsa några samband över tiden och mellan företagen.

**Avgränsningar:** Uppsatsen har fokuserat på den information som fanns i årsredovisningarna och den undersökta perioden koncentrerades till åren 1999-2002. Utformningen av scoreboarden i sig utgör en begränsning då den endast innehåller ett bestämt antal faktorer.

**Metod:** I vår undersökning har vi analyserat årsredovisningar för att få fram vilken information företagen redovisar om humankapital. Framtagningen av det empiriska materialet har skett via en utarbetad scoreboard innehållande 37 faktorer. Analysen av denna innehåller både kvalitativa och kvantitativa inslag.

**Resultat och slutsatser:** Slutsatser som kan dras utifrån undersökningen är att företagen redovisar relativt få faktorer om humankapitalet. Antalet redovisade faktorer skiljer sig åt både mellan företagen och åren. Det går inte att utläsa någon klar trend och inte heller om något företag är mer framträdande i redovisningen av humankapitalet.

**Förslag till fortsatt forskning:** Det skulle vara intressant att jämföra redovisningen av humankapital i olika branscher och se om det går att utläsa skillnader. En annan intressant studie vore att undersöka hur företag förmedlar information om sitt humankapital annat än i årsredovisningarna. För att återkoppla till vår egen studie skulle en liknande studie kunna utföras om några år för att se om några förändringar har skett.

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>1. INLEDNING.....</b>	<b>5</b>
1.1 BAKGRUND .....	5
1.2 PROBLEMFÖRMULERING.....	5
1.3 SYFTE.....	6
1.4 AVGRÄNSNING .....	6
1.5 DISPOSITION.....	7
<b>2. TEORETISK REFERENS RAM .....</b>	<b>8</b>
2.1 PRINCIPER .....	8
2.2 INTRESSETER.....	9
2.3 DEFINITION AV DET INTELLEKTUELLA KAPITALET .....	10
2.4 HUMANKAPITAL I KUNSKAPSFÖRETAG .....	11
2.5 UTVECKLINGEN AV REDOVISNINGEN AV HUMANKAPITALET .....	12
2.6 MODELLER .....	13
2.6.1 Scoreboard .....	13
2.6.2 Skandiamodellen.....	14
2.6.3 Danska modellen.....	15
2.7 REGLERAD OCH FRIVILLIG INFORMATION.....	16
2.7.1 Reglerad information.....	16
2.7.2 Frivillig information .....	17
<b>3. METOD.....</b>	<b>18</b>
3.1 UNDERSÖKNINGSANSATS .....	18
3.2 KVALITATIV OCH KVANTITATIV METOD .....	18
3.3 DATAINSAMLING .....	19
3.3.1 Primär- och sekundärdata .....	19
3.3.2 Sökmotod.....	19
3.4 URVAL .....	19
3.4.1 Urval av företag .....	19
3.4.2 Scoreboard .....	20
3.5 KÄLLKRITIK .....	21
3.5.1 Validitet .....	21
3.5.2 Reliabilitet .....	22
<b>4. EMPIRI .....</b>	<b>23</b>
4.1 FRAMFAB .....	23
4.1.1 Lag.....	23
4.1.2 Personal.....	23
4.1.3 Utbildning .....	23
4.1.4 Övriga.....	23
4.1.5 Styrelse .....	24
4.1.6 Ledning .....	24
4.2 PROACT .....	24
4.2.1 Lag.....	24
4.2.2 Personal.....	24
4.2.3 Utbildning .....	24
4.2.4 Övriga.....	25
4.2.5 Styrelse .....	25
4.2.6 Ledning .....	25
4.3 SOFTRONIC .....	25
4.3.1 Lag.....	25
4.3.2 Personal.....	25
4.3.3 Utbildning .....	25
4.3.4 Övriga.....	26
4.3.5 Styrelse .....	26
4.3.6 Ledning .....	26

4.4 TELIGENT .....	26
4.4.1 Lag.....	26
4.4.2 Personal.....	26
4.4.3 Utbildning .....	27
4.4.4 Övriga.....	27
4.4.5 Styrelse.....	27
4.4.6 Ledning .....	27
4.5 TURNIT .....	27
4.5.1 Lag.....	27
4.5.2 Personal.....	27
4.5.3 Utbildning .....	27
4.5.4 Övriga.....	28
4.5.5 Styrelse .....	28
4.5.6 Ledning .....	28
<b>5. ANALYS .....</b>	<b>29</b>
5.1 LAG .....	29
5.2 PERSONAL .....	30
5.3 UTBILDNING.....	30
5.4 ÖVRIGA .....	31
5.5 STYRELSE.....	31
5.6 LEDNING .....	32
5.7 ALLA FAKTORER .....	32
<b>6 SLUTSATSER.....</b>	<b>34</b>
6.1 SVAR PÅ FRÅGESTÄLLNINGARNA .....	34
6.2 ÖVRIG DISKUSSION.....	34
6.3 FORTSATT FORSKNING .....	36
<b>KÄLLFÖRTECKNING .....</b>	<b>37</b>
<b>FIGURFÖRTECKNING</b>	
<i>FIGUR 1: INTELLEKTUELLT KAPITAL .....</i>	10
<i>FIGUR 2: SKANDIANAVIGATORN.....</i>	15
<b>DIAGRAMFÖRTECKNING</b>	
<i>DIAGRAM 1: DIAGRAM ÖVER REDOVISADE FAKTORER AV REGLERAD INFORMATION.....</i>	29
<i>DIAGRAM 2: DIAGRAM ÖVER REDOVISADE FAKTORER AV PERSONAL.....</i>	30
<i>DIAGRAM 3: DIAGRAM ÖVER REDOVISADE UTBILDNINGSAKTORER.....</i>	30
<i>DIAGRAM 4: DIAGRAM ÖVER REDOVISADE FAKTORER I KATEGORIN ÖVRIGA.....</i>	31
<i>DIAGRAM 5: DIAGRAM ÖVER REDOVISADE FAKTORER AV STYRELSE.....</i>	31
<i>DIAGRAM 6: DIAGRAM ÖVER REDOVISADE FAKTORER AV LEDNING.....</i>	32
<i>DIAGRAM 7: DIAGRAM ÖVER REDOVISADE FAKTORER AV ALLA KATEGORIER.....</i>	32
<b>BILAGOR</b>	
<i>BILAGA 1: SCOREBOARD, RIMMEL</i>	
<i>BILAGA 2: SCOREBOARD</i>	
<i>BILAGA 3: FRAMFAB, SCOREBOARD</i>	
<i>BILAGA 4: PROACT, SCOREBOARD</i>	
<i>BILAGA 5: SOFTRONIC, SCOREBOARD</i>	
<i>BILAGA 6: TELIGENT, SCOREBOARD</i>	
<i>BILAGA 7: TURNIT, SCOREBOARD</i>	

# 1. Inledning

*Kapitlet inleds med bakgrundsinformation om uppsatsens ämne. Detta leder oss vidare in på den problemformulering som ligger till grund för syftet. Avslutningsvis presenteras avgränsningar och uppsatsens disposition.*

---

## 1.1 Bakgrund

Globaliseringen och teknologin har medfört att det har skett en övergång från ett industrisamhälle till ett kunskaps- och tjänstesamhälle.<sup>1</sup> Slutet på 1990-talet kan sägas ha präglats av en makalös teknikhysteri, och det var också under den här perioden som den så kallade IT-bubblan uppstod.<sup>2</sup> På bara en börsvecka steg t.ex. Framfab, med mer än 20 procent och nådde därmed skyhöga börskurser.<sup>3</sup> Bubblan nådde sin kulmen under hösten 2000 då den sprack, och många IT-företag som var värderade till mycket mer än sitt balanserade värde, förlorade stora delar av sitt börsvärde.<sup>4</sup> Aktieägarnas förtroende sjönk för denna typ av företag och det ifrågasattes hur IT-företag kunde öka så pass mycket i värde när de i själva verket inte tjänade en krona.<sup>5</sup>

IT-branschen är ett typiskt exempel på tjänsteföretag.<sup>6</sup> Vad som skiljer tjänsteföretag mot industriföretag är att människorna och deras kunskap blivit allt viktigare för företagen, medan maskiner har fått mindre betydelse.<sup>7</sup> För många kunskapsföretag inom t.ex. IT-branschen anses personalen vara den viktigaste tillgången, men problemet är att detta värde inte framkommer i årsredovisningen annat än i ord.<sup>8</sup>

Det kan sägas ha skett en revolution inom humankapital. Genom åren har försök gjorts för att få fram olika modeller för värdering av intellektuellt kapital, där humankapital ingår. Det första banbrytande arbetet inom området genomfördes av Skandia som år 1995 presenterade världens första årsredovisning med det intellektuella kapitalet som komplement. Modellen som Skandia utvecklade har fått namnet Skandianavigatorn och denna modell har varit förebild för många andra företag som redovisar intellektuellt kapital.<sup>9</sup>

## 1.2 Problemformulering

Humankapital har blivit ett allt mer viktigt inslag i dagens samhälle.<sup>10</sup> I och med den snabba framväxten av kunskapsföretag har behovet av att kunna redovisa humankapital tydliggjorts.<sup>11</sup> Trots detta är lagen inom området i stort sätt obefintlig och då det dessutom är frivilligt att

---

<sup>1</sup> Mathews & Perera, 1996

<sup>2</sup> Lindstedt, 2001

<sup>3</sup> Bergkvist, L-G., "IT-konsulter inget för börsen", Svenska Dagbladet, Näringsliv, 2000-06-03, <http://www.ad.se/nyad/index.php?service=>

<sup>4</sup> Agerman, P., "300 miljarder blev luft när IT-bubblan sprack", ekonomi24.se, 2000-10-17, <http://www.ad.se/nyad/index.php?service=>

<sup>5</sup> Lindstedt, 2001

<sup>6</sup> Sveiby, 1995

<sup>7</sup> Johansson, 2003

<sup>8</sup> Sveiby, 1995

<sup>9</sup> Edvinsson & Malone, 1997

<sup>10</sup> Johansson, 2003

<sup>11</sup> Roos, m.fl., 1997

lämna information, gör detta att många företag väljer att inte redovisa personalen i sina årsredovisningar. Viktig information är ofta dold i tilläggsupplysningarna och värdefulla tillgångar som personal är ofta ej värderade i balansräkningen. Snarare tvärtom redovisas humankapital och investeringar som kostnader.<sup>12</sup> Genom att balansräkningen inte tar fram dessa dolda tillgångar kan den anses vara ofullständig och inte uppvisa det verkliga värdet.<sup>13</sup>

Kraven på att få ta upp personalen som en tillgång är höga. För att en tillgång skall kunna tas upp som en sådan i balansräkningen måste den uppfylla tre kriterier. Dessa är att tillgången är en resurs, att företaget har kontroll över den, och att den förväntas ge företaget ekonomiska fördelar i framtiden.<sup>14</sup> Eftersom personal inte stämmer med definitionen av en tillgång då den inte uppfyller kontrollkriteriet, finns det inget lagstöd för att redovisa den som tillgång. Företag har en kostnad för sin personal i form av löner och utbildning, men äger den inte. Problemet är att personalen kan välja att lämna företaget när de vill och därmed försvinner även deras värde för företaget.<sup>15</sup>

I och med att IT-företagen verkar i en bransch som genomgått turbulens där de höga värdena varit mycket omtalade är det intressant att undersöka vad företagen väljer att förmedla för information om humankapitalet.

*Huvudproblem:*

Vilka faktorer inom humankapital redovisar IT-företag?

*Delproblem:*

Vad redovisar företagen frivilligt och tar de upp det som måste redovisas enligt lagen? Går det att urskilja några samband eller skillnader över tiden och mellan företagen i redovisningen av humankapitalet?

### **1.3 Syfte**

Syftet med uppsatsen är att med hjälp av en framtagen scoreboard undersöka vilken information om humankapitalet IT-företag redovisar genom att analysera årsredovisningar, samt se om det går att utläsa några samband över tiden och mellan företagen.

### **1.4 Avgränsning**

Den första avgränsningen som gjordes i uppsatsen var att enbart information som fanns i årsredovisningarna användes. Vidare gjordes en avgränsning då den undersökta perioden koncentrerades till åren 1999-2002. Utformningen av scoreboardn i sig utgör en begränsning då den endast innehåller ett bestämt antal faktorer.

---

<sup>12</sup> Edvinsson & Malone, 1997

<sup>13</sup> Johansson, 2003

<sup>14</sup> FARs Samlingsvolym 2003, 2003

<sup>15</sup> Brooking, 1997

## 1.5 Disposition

Uppsatsens disposition ser ut som följande: kapitel 1 ger läsaren en inblick i det valda ämnet genom en bakgrundsbeskrivning. En problemdiskussion utmynnar i våra frågeställningar och syfte. I kapitel 2 presenteras ett teoretiskt avsnitt som ger läsaren en ökad kunskap och förståelse för uppsatsämnet. Det följande avsnittet, kapitel 3, beskriver de metodval som gjorts vid utformningen och genomförandet av den empiriska undersökningen. I kapitel 4 ges en kort presentation av respektive företag och resultatet av undersökningen, som sedan analyseras i efterföljande avsnitt, kapitel 5. I det sista kapitlet presenteras de slutsatser som vi har kommit fram till och som ger svaren på vårt syfte. Här förs även en diskussion kring våra slutsatser. Avslutningsvis ges förslag på fortsatt forskning.

## 2. Teoretisk referensram

*Det följande kapitlet återger viktiga principer som företag måste uppfylla för att uppnå redovisningens mål enligt ramverket. Läsaren blir även insatt i vilka intressentgrupper som tar del av den utgivna informationen i årsredovisningarna. Begreppet intellektuellt kapital behandlas och efterföljs av ett avsnitt om humankapital i kunskapsföretag. Därefter följer ett kort avsnitt som beskriver humankapitalets utveckling sedan 40 år tillbaka. I avsnittet som följer presenteras tidigare studier kring disclosure scoreboards. Även två modeller beskrivs för att ge en inblick i den moderna tidens försök till redovisning av intellektuellt kapital som innehåller humankapital. Avslutningsvis behandlas den lagreglerade respektive den frivilliga informationen som lämnas av företaget.*

---

### 2.1 Principer

För att redovisningens mål enligt ramverket skall uppnås bör redovisningsinformationen uppfylla ett antal kriterier.<sup>16</sup> Nedan presenteras principer relevanta för uppsatsen.

#### *Rättvisande bild – True and fair view*

Externredovisningens syfte är att förse intressenter med information som är användbar för beslutsunderlag.<sup>17</sup> För att kunna uppfylla detta måste redovisningen ge en rättvisande bild av företagets ekonomiska ställning och resultat. Begreppet innebär att balansräkningen, resultaträkningen samt noter skall ställas upp på ett överskådligt sätt och i enlighet med god redovisningssed. Avsteg från god redovisningssed är tillåten endast i de fall det inte går att uppnå en rättvisande bild med hjälp av tilläggsupplysningar, eftersom det är helheten i årsredovisningen som räknas.<sup>18</sup>

#### *Jämförbarhetsprincipen*

Det gäller att få en jämförbarhet både över tiden för ett och samma företag och mellan företag.<sup>19</sup> Jämförbarhet över tiden uppnås genom att företagen använder sig av samma redovisningsmetoder år efter år och detta leder också till att informationen utgör ett bra beslutsunderlag.<sup>20</sup> För att uppnå jämförbarhet mellan företag skall lika händelser och tillstånd redovisas på samma sätt.<sup>21</sup>

#### *Materialitetsprincipen – Väsentlighetsprincipen*

Materialitetsprincipen innebär att en transaktion måste vara tillräckligt väsentlig, dvs. tillräckligt betydelsefull för att påverka beslutsfattande hos användare, för att den enligt lagen skall särredovisas.<sup>22</sup> Att redovisa värdemässigt små transaktioner är alltför kostsamt och skulle inte innebära någon mernytta för den potentiella beslutsfattaren.<sup>23</sup> ”Poster med oväsentliga belopp kan [därför] slås samman med poster av likartad karaktär och funktion.”<sup>24</sup>

---

<sup>16</sup> Falkman, 2000

<sup>17</sup> Smith,

<sup>18</sup> Thomasson, m.fl., 2002

<sup>19</sup> Smith, 2000

<sup>20</sup> Falkman, 2000

<sup>21</sup> Smith, 2000

<sup>22</sup> Ibid

<sup>23</sup> Falkman, 2000

<sup>24</sup> FARs Samlingsvolym 2003, 2003, RR 22, p. 27, s. 972



### *Informationsekonomi*

Informationsekonomi handlar om att väga kostnaden av att upprätta en årsredovisning mot nyttan av densamma.<sup>25</sup> Endast om kostnaderna för att utöka och kvalitativt förbättra redovisningsinformationen samtidigt som denna information leder till bättre beslutsunderlag, kan man säga att nyttan är större. I vissa fall kan man inse relevansen av en viss förändring, men problemet ligger i att sätta ett värde på förbättringen.<sup>26</sup> Ibland ställs det också krav från lagstiftningens sida vilket kan leda till nytta vid beslutsfattande inte bara för företagsledningen utan även för andra intressenter.<sup>27</sup>

### *Tillförlitlighet och relevans*

Informationen som företagen ger ut måste vara både tillförlitlig och relevant.<sup>28</sup> Tillförlitlighet handlar om företagets förmåga att avbilda den ekonomiska verkligheten i företaget.<sup>29</sup> Informationen anses med andra ord vara tillförlitlig om man avbildar det som ämnas att avbildas. Relevans innebär att informationen skall vara användbar för beslut, dvs. den skall innehålla så pass ny betydelsefull information att den kan påverka en beslutssituation.<sup>30</sup>

## **2.2 Intressenter**

Redovisningen brukar delas in i två delar, intern respektive extern redovisning. Den interna informationen används av företagsledningen som underlag för styrning och kontroll av verksamheten.<sup>31</sup> Syftet med den externa redovisningen är att förse intressenter utanför företaget med information om företagets ekonomi. Informationsbehoven skiljer sig åt mellan olika intressenter och det gäller att utforma årsredovisningen på ett sätt som tillfredställer dessa behov.<sup>32</sup>

Huvudintressenterna är:

### *Anställda*

De anställda behöver information om företagets finansiella ställning och lönsamhet för att kunna säkra sin anställning och därmed uppleva en viss trygghet.<sup>33</sup>

### *Kunder*

Denna grupp är intresserad av att veta företagets förmåga att infria sina förpliktelser, t.ex. en kund som i förskott betalar en vara vill kunna försäkra sig om att denna verkligen blir levererad.<sup>34</sup>

### *Leverantörer*

Leverantörer som ger krediter är intresserade av att veta företagets förmåga att betala sina skulder i tid.<sup>35</sup>

---

<sup>25</sup> Falkman, 2000

<sup>26</sup> Smith, 2000

<sup>27</sup> Thomasson, m.fl.,2002

<sup>28</sup> Falkman, 2000

<sup>29</sup> Smith, 2000

<sup>30</sup> Falkman, 2000

<sup>31</sup> Thorell, 2003

<sup>32</sup> Smith, 2000

<sup>33</sup> Thorell, 2003

<sup>34</sup> Smith, 2000

<sup>35</sup> Thorell, 2003

### *Långgivare*

Långgivare som t.ex. banker och andra kreditinstitut är intresserade av att veta om företaget klarar av att betala de lån som är tagna, dvs. amorteringar och räntor.<sup>36</sup>

### *Ägare*

Ägarna behöver informationen i årsredovisningen för att kunna göra framtidsbedömningar. Det är utifrån informationen beslut fattas huruvida aktier skall behållas, säljas eller om ytterligare investeringar skall ske.<sup>37</sup>

### *Konkurrenter*

Konkurrenter kan ses som en intressentgrupp, eftersom de kan ha ett intresse av att känna till företagets ekonomi. Informationen kan användas för att göra jämförelse med den egna verksamheten.<sup>38</sup> Dock är det inte i företagets intresse att lämna ut för mycket information då man inte vill att konkurrenterna skall använda detta till sin fördel.<sup>39</sup>

## **2.3 Definition av det intellektuella kapitalet**

Det har blivit allt vanligare att företag beskrivs som kunskapsföretag och därmed har också begrepp såsom intellektuellt kapital, humankapital och strukturkapital kommit i fokus.<sup>40</sup> Många författare behandlar begreppet intellektuellt kapital, men det finns ingen exakt definition.<sup>41</sup> Det är också oklart vilka faktorer som skall ingå i begreppet intellektuellt kapital då det oftast associeras med tillgångar som är svåra att värdera och beskriva.<sup>42</sup>

Både Edvinsson & Malone och Blomé delar in intellektuellt kapital i två delar, humankapital och strukturkapital.<sup>43</sup>

HUMANKAPITAL  
+ STRUKTURKAPITAL  
=INTELLEKTUELLT KAPITAL

*Figur 1. Intellektuellt kapital. Edvinsson & Malone, 1997, s. 29.*

Humankapital består av de anställdas kunskap, innovativa förmåga och skicklighet att utföra sina uppgifter. Begreppet kan även innefatta företagets värderingar, kultur och filosofi. Strukturkapital är däremot allt det som finns kvar på arbetsplatsen när personalen har gått hem, vilket t.ex. kan vara datasystem och organisationsstruktur.<sup>44</sup>

---

<sup>36</sup> Ibid

<sup>37</sup> Ibid

<sup>38</sup> Smith, 2000

<sup>39</sup> Edvinsson & Malone, 1997

<sup>40</sup> Blomé, 2000

<sup>41</sup> Blomé, 2000, Brooking, 1997, Edvinsson & Malone, 1997, Roos, m.fl., 1997

<sup>42</sup> Edvinsson & Malone, 1997

<sup>43</sup> Blomé, 2000, Edvinsson & Malone, 1997

<sup>44</sup> Edvinsson & Malone, 1997

Brooking delar istället upp intellektuellt kapital i fyra kategorier:

- Marknadstillgångar, t.ex. varumärken, kundlojalitet och avtal.
- Humanrelaterade tillgångar, t.ex. anställdas expertis, skicklighet och ledarskap.
- Tillgångar i intellektuell egendom, t.ex. know-how, företagshemligheter och patent.
- Infrastrukturtillgångar, t.ex. företagskultur och kommunikationssystem.<sup>45</sup>

Hon menar att det intellektuella kapitalet utgörs av alla immateriella tillgångar i ett företag som är avgörande för ett företags funktion och som ofta tas för givna eftersom man inte tänker på att företaget inte hade klarat sig utan dem. Tillgångarna utgör i de flesta fall en konkurrensfördel och bidrar till att säkra företagets fortlevnad.<sup>46</sup>

Roos, m.fl. har i sin bok både en positiv och en negativ definition av det intellektuella kapitalet. Den positiva definitionen består av all den kunskap som medarbetarna besitter och hur denna kunskap överförs i praktiken. Den negativa betydelsen är att det är skillnaden mellan företagets totala värde och dess finansiella värde, dvs. allt som kan bidra till att skapa värde men som inte syns i balansräkningen.<sup>47</sup>

Gemensamt för ovanstående beskrivna definitioner av det intellektuella kapitalet är att humankapitalet förekommer som en beståndsdel.

## 2.4 Humankapital i kunskapsföretag

De företag som Sveiby kallar kunskapsföretag är en undergrupp till tjänstesektorn. Denna sektor är mycket stor i västvärlden och den fortsätter att växa snabbt. Den består av många olika organisationer och företag som t.ex. konsultföretag, revisionsbyråer och IT-företag.<sup>48</sup>

Det som karaktäriserar kunskapsföretag är att den största delen av det totala kapitalet består av humankapital. Humankapitalet förekommer i många olika former och sammanhang och det finns ingen enhetlig definition. I första hand förknippas humankapitalet med den kompetens och kunskap som medarbetarna besitter, men det är ett mycket vidare begrepp än så. Hit hör även faktorer som t.ex. nätverk, begåvning och social kompetens som bidrar till att skapa värde för företaget.<sup>49</sup> Humankapital omfattar enligt Edvinsson & Malone också all den individuella förmåga, kunskap, skicklighet och erfarenhet hos personalen och ledningen.<sup>50</sup>

Kunskapsföretagen har gott om humankapital och medarbetarnas gemensamma kunskaper betraktas ofta som det största värdet för företaget.<sup>51</sup> Dock kan det ses som ett problem att ett företag inte äger eller har kontroll över humankapitalet, eftersom en medarbetare som lämnar företaget även tar med sin kunskap.<sup>52</sup> Ett företag helt utan kunskapskapital kan inte fungera.<sup>53</sup> Därför är det viktigt för företag att förvalta och bygga upp denna kunskap genom utbildnings- och utvecklingssatsningar. Det är av särskild stor betydelse för IT-företag som verkar i en

---

<sup>45</sup> Brooking, 1997

<sup>46</sup> Ibid

<sup>47</sup> Roos, m.fl., 1997

<sup>48</sup> Sveiby, 1995

<sup>49</sup> Ekstedt, 1988

<sup>50</sup> Edvinsson & Malone, 1997

<sup>51</sup> Ekstedt, 1988

<sup>52</sup> Bergstrand, Lundgren & Söderström, 1993

<sup>53</sup> Lyttkens, 2001

bransch som kännetecknas av ett ständigt behov av en omfattande ström av ny teknisk kunskap.<sup>54</sup>

Utan omfattande satsningar i humankapital är det svårt att utveckla en väl fungerande produktionsapparat och organisation.<sup>55</sup> Ironiskt nog bidrar satsningar i humankapitalet inte till att öka företagets värde rent bokföringsmässigt, utan istället bokförs dessa som en kostnad och minskar företagets bokförda värde.<sup>56</sup> Således synliggörs inte det verkliga värdet i en traditionell balansräkning.<sup>57</sup> För att bilda sig en helhetsuppfattning om ett företag måste man i dagens kunskapssamhälle komplettera de finansiella siffrorna med svårämbara faktorer som t.ex. kompetens, kvalitet och lojalitet.<sup>58</sup> Osäkerheten ligger därmed inte bara i definitionen av humankapitalet utan också i svårigheterna av att kunna sätta ett värde.<sup>59</sup>

Enligt Roos finns det tecken som tyder på att redovisning av humankapital kommer att bli allt vanligare. Företagens behov att visa det verkliga värdet har bidragit till ett ökat behov att redovisa sitt humankapital i årsredovisningarna. En ökad redovisning av humankapital ger aktieägarna ökad förståelse för företagets verkliga värde och var det kommer ifrån.<sup>60</sup> Det är viktigt att värdera alla tillgångarna för att få en rättvis bild och rätt värde på företaget.<sup>61</sup>

## 2.5 Utvecklingen av redovisningen av humankapitalet

Humankapitalet är ett relativt nytt fenomen inom redovisningen och begreppet har funnits i ca 40 år. Författaren Flamholtz delar in utvecklingen av redovisningen av humankapitalet i fem faser. Under den första fasen, mellan 1960 och 1966, utvecklades ett intresse kring värdering och redovisning av humankapital.<sup>62</sup>

Det andra steget i utvecklingen från 1966 och fram till 1971 gick ut på att utveckla teoretiska modeller för att mäta humankapitalets kostnad och värde, vilka sedan testades i praktiken.<sup>63</sup>

Tredje fasen som inträffade mellan 1971 och 1976 kännetecknades av ett ökat intresse för humankapital. Flertal akademiska forskningar genomfördes i Västvärlden, Australien och Japan med syfte att få in humankapitalet i företagets organisation. Tyvärr blev följden att människor uppfattades som finansiella objekt och humankapital fick därmed en negativ klang. Denna fas karakteriseras också av en fortsatt utveckling av modeller för värderingen och redovisningen av humankapitalet.<sup>64</sup>

Det fjärde steget i utvecklingen mellan 1976 och 1980 var en tid då intresset för humankapitalet inte var lika stort som tidigare, vilket kunde förklaras med att den grundläggande forskningen redan var gjord. En vidareutveckling av redovisningen av

---

<sup>54</sup> Ekstedt, 1988

<sup>55</sup> Ibid

<sup>56</sup> Edvinsson & Malone, 1997

<sup>57</sup> Ekstedt, 1988

<sup>58</sup> IVA, 2000

<sup>59</sup> Bergstrand, Lundgren & Söderström, 1993

<sup>60</sup> Roos, m.fl., 1997

<sup>61</sup> Johansson, 2003

<sup>62</sup> Flamholtz, 1999

<sup>63</sup> Ibid

<sup>64</sup> Ibid

humankapitalet ansågs av många forskare vara för komplext, då de saknade både kompetens och resurser för att utföra detta.<sup>65</sup>

Det femte steget är från 1980 och fram till idag. Trots att utvecklingen stod stilla fram till 1980 så hade intresset inte helt avtagit. Under 80-talet började intresset återigen att öka och ett flertal nya forskningar genomfördes. Företagsklimatet förändrades från att ha dominerats av industriföretag, där de huvudsakliga tillgångarna var materiella, till allt fler tjänsteföretag, där humankapitalet var den största tillgången. Industriföretagen var beroende av sin tillverkningskapacitet, till skillnad från tjänsteföretagen som kom att bli beroende av kunskap och information för att kunna överleva.<sup>66</sup>

## 2.6 Modeller

*Nedan presenteras ett avsnitt om tidigare studier kring användningen av disclosure scoreboards som ett sätt att mäta humankapital. Vidare redogörs för två modeller för att ge läsaren en inblick i den moderna tidens försök till redovisning av intellektuellt kapital där humankapital ingår.*

### 2.6.1 Scoreboard

Det har under åren genomförts många studier kring företagens redovisning av humankapital i årsredovisningar. Ett sätt att mäta denna information är att använda sig av en *disclosure scoreboard*. Tidigare studier som kommer att presenteras nedan har utvecklats med tiden men har likheter då de bygger på varandra.<sup>67</sup>

Den studie som av många forskare anses vara den första i raden kring disclosure scoreboard, genomfördes av Cerf. Denna studie fokuserade på informationsbehovet hos finansiella analytiker och gick ut på att mäta mängden information i amerikanska företags årsredovisningar. Cerfs disclosure index innehöll 31 faktorer som värderades från ett till fyra. Utfallet för varje företag beräknades som en procentandel av den maximalt uppnåbara poängen. Cerf kom fram till att det fanns ett samband mellan företagens poäng och företagsvariabler såsom tillgångarnas storlek, antal aktieägare och avkastningen.<sup>68</sup>

En annan studie på området har genomförts av Cooke. Det främsta syftet med Cookes studie var att undersöka svenska företags årsredovisningar och bedöma om mängden information som gavs ut var relaterad till börsstatus, storlek och bransch.<sup>69</sup> Cookes disclosure scoreboard bestod av 224 faktorer som till skillnad från Cerfs studie inte var viktade. Faktorerna summerades och man kom fram till att börsnoterade företag gav ut mer frivillig information än de företag som inte var börsnoterade.<sup>70</sup>

Gray, Meek och Roberts har genomfört en studie där de analyserat faktorer som påverkar den frivilliga informationen i årsredovisningar utgivna av multinationella företag från USA,

---

<sup>65</sup> Ibid

<sup>66</sup> Ibid

<sup>67</sup> Rimmel, 2003

<sup>68</sup> Ibid

<sup>69</sup> Adrem, 1999

<sup>70</sup> Rimmel, 2003

Storbritannien och kontinentala Europa.<sup>71</sup> Deras disclosure checklist omfattade 85 faktorer indelade i 12 kategorier.<sup>72</sup> Resultatet visade att företag i både Storbritannien och kontinentala Europa redovisar mer icke finansiell information än de amerikanska företagen. När det gäller information av finansiell natur tenderade brittiska företag att redogöra för mindre mängd information än företag i USA och kontinentala Europa.<sup>73</sup>

I en doktorsavhandling belyser Adrem sambandet mellan orsak och verkan av företags frivilliga informationsutgivning. Avhandlingen är uppdelad i fyra uppsatser där den första behandlar varför vissa företag väljer strategin att ge ut mer information än andra företag. Resultatet visar att ett företags strategi beror på asymmetrisk information och kostnader förknippade med detta samt trycket från kapitalmarknaderna.<sup>74</sup> Den andra uppsatsen analyserade hur en öppen respektive restriktiv strategi från företagets sida påverkar den frivilliga informationsutgivningen. Adrem använde sig av en disclosure scoreboard som innehöll 141 faktorer och som var baserad på Gray, Meek och Roberts. Man kom fram till att de restriktiva företagen, till skillnad från de öppna företagen, uppvisade en mer transparent bild av sin verksamhet genom den frivilliga informationen.<sup>75</sup> Den nästkommande uppsatsen syftade till att undersöka om och hur trycket från internationella kapitalmarknader påverkar den frivilliga informationsutgivningen hos svenska företag. Resultatet visade att det inte fanns någon märkbar koppling mellan internationell börsstatus och den frivilliga informationsutgivningen. Den sista uppsatsen analyserade vilken påverkan den frivilliga informationsutgivningen har på en finansanalytikers beslut om att följa upp ett företag.<sup>76</sup> I studien kom man fram till att fler analytiker valde att följa företag med en mer aktiv informationsutgivning och att framtida resultatberäkningar för dessa företag var mer korrekta.<sup>77</sup>

Ytterligare en studie om frivillig informationsutgivning har genomförts av Rimmel som i sin doktorsavhandling analyserade redovisningen av humankapital i två försäkringsbolags årsredovisningar under en period på fem år. Rimmel använde sig av en disclosure scoreboard med 151 faktorer som i huvudsak byggde på Gray, Meek och Roberts. De två företagen benämndes som det erfarna respektive det icke erfarna företaget med avseende på mätning, värdering och rapportering av immateriella tillgångar. Resultatet visade att det mindre erfarna företaget redovisade mer information om sina anställda än det erfarna företaget. Vidare kom Rimmel fram till att inget av företagen uppfyllde användares förväntningar när det gäller frivillig informationsutgivning om humankapital.

## 2.6.2 Skandiamodellen

Som nämndes i bakgrundsavsnittet var Skandia, med Leif Edvinsson i spetsen, det första företaget att utveckla en modell för att redovisa det intellektuella kapitalet. 1991 startades ett forskningsprojekt med målet att kunna hitta ett sätt att mäta de immateriella tillgångar som annars ej syns i balansräkningen. Detta resulterade i Skandianavigatorn. Sedan 1994 publicerar och använder sig Skandia av icke-finansiella nyckeltal i sina årsredovisningar.<sup>78</sup>

---

<sup>71</sup> Ibid

<sup>72</sup> Gray, Meek & Roberts, 1995

<sup>73</sup> Rimmel, 2003

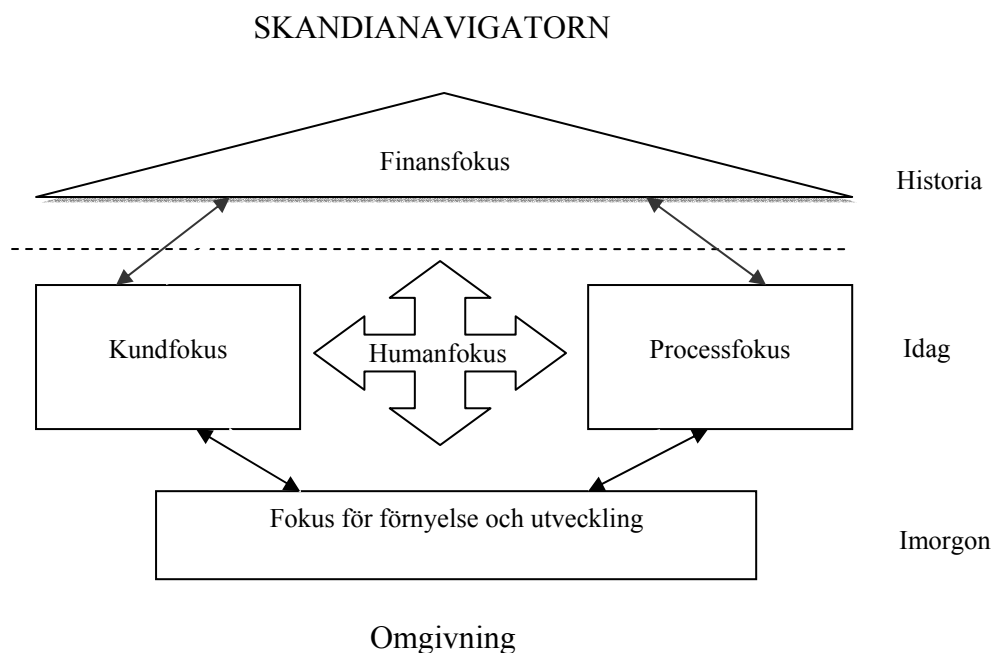
<sup>74</sup> Adrem, 1999

<sup>75</sup> Rimmel, 2003

<sup>76</sup> Adrem, 1999

<sup>77</sup> Rimmel, 2003

<sup>78</sup> Edvinsson & Malone, 1997



Figur 2. Skandianavigatorn. Edvinsson & Malone, 1997, s. 91.

Skandianavigatorn är uppbyggd av fem olika fokuseringsområden, som var och en bidrar till att identifiera det intellektuella kapitalets olika beståndsdelar. Navigatorn är utformat som ett hus, vilket skall föreställa själva företagandet. Taket utgörs av *Finansfokus* som kan sägas vara balansräkningen. Detta är ett mått på var företaget befann sig vid en viss tidpunkt, dvs. dess förflutna. Möjligheten finns att lägga till nya mått och andra enheter som anger prestation, snabbhet och kvalitet. Husväggarna utgörs av *Kundfokus* och *Processfokus*, där den första mäter en speciell typ av intellektuellt kapital och den senare mäter en del av strukturkapitalet.

Husets nedersta del, dvs. grunden, är framtidsinriktad. *Fokus för förnyelse och utveckling* mäter både hur bra företaget förbereder sig framåt genom t.ex. personalutbildning, och hur väl företaget anammar förnyelser, dvs. den andra delen av strukturkapitalet.

*Humanfokus* utgörs av husets mitt, eftersom det är företagets hjärta, intelligens och själ, samtidigt som *humanfokus* är en del av de andra områdena inom intellektuellt kapital. *Humanfokus* består bl.a. av personalens kompetens och förmåga, samt företagets engagemang att förvalta denna.<sup>79</sup>

### 2.6.3 Danska modellen

I slutet av år 2000 publicerade Danish Ministry of Science, Technology and Innovation den första danska guidelinen inom intellektuellt kapital, som även inkluderar humankapitalet. Guidelinen har sedan dess använts av cirka hundra olika företag och år 2003 publicerades en ny omarbetad version. Det unika samarbetet mellan forskare, företag, branschorganisationer och konsulter har gjort Danmark till en av de ledande inom redovisning av intellektuellt kapital.

<sup>79</sup> Ibid

Guidelinen syftar till att hjälpa företag och organisationer att utveckla och förvalta sitt intellektuella kapital, samt redovisa och förmedla denna i externa rapporter. Guidelinen består av fyra delar:

1. Den första delen beskriver det intellektuella kapitalets olika beståndsdelar och ger två exempel på hur dessa kan se ut. Fokus ligger på redovisningen av intellektuellt kapital som ett verktyg för kunskapsmanagement. I första delen ingår även en kort förklaring av förberedelseprocessen av redovisningen av intellektuellt kapital.
2. Del två beskriver detaljerat hur den intellektuella kapitalredovisningen skall förberedas, genom att man går igenom faserna för att identifiera, bygga upp, utveckla och fastställa ett företags kunskapskällor.
3. Den tredje delen ger information om sättet att vidareförmedla och utforma externa intellektuella rapporter.
4. Den sista delen utger praktiska förslag på hur själva arbetet med att ta fram rapporterna kan organiseras.<sup>80</sup>

## 2.7 Reglerad och frivillig information

Informationen om humankapital som ges ut av företagen kan delas in i två delar, reglerad och frivillig information. Den reglerade informationen är den som företagen måste lämna enligt lagar och rekommendationer i form av rapporter, som t.ex. årsredovisningar. Den frivilliga informationen är däremot den information som företagen själva väljer att lämna utöver lagen.<sup>81</sup>

### 2.7.1 Reglerad information

Regleringen av redovisning av humankapital är mycket begränsad. Enligt Årsredovisningslagen 2 kap. 1§, skall en årsredovisning innehålla en balans- och resultaträkning, noter, samt en förvaltningsberättelse. Dessa skall enligt 2§ upprättas på ett överskådligt sätt och i enlighet med god redovisningssed. Vidare krävs att årsredovisningen skall ge en rättvisande bild av företagets ställning och resultat, och upprättas som en helhet. Tilläggsupplysningar skall lämnas om det behövs för att uppnå en rättvisande bild.<sup>82</sup>

De tilläggsupplysningar som måste lämnas enligt lagen och som berör personalen finns i ÅRL 5 kap. 18-25§§. Bl.a. skall följande redovisas:

- Företag skall lämna uppgift om medelantalet anställda under räkenskapsåret. En uppdelning skall ske mellan kvinnor och män i varje land.
- Information om personalkostnader såsom löner, andra ersättningar och sociala kostnader, med särskild uppgift om pensionskostnader skall lämnas.
- Information om kostnader för löner och andra ersättningar skall lämnas för styrelseledamöter, verkställande direktör och motsvarande befattningshavare. Även uppgift om tantiem och pensioner eller liknande förmåner skall lämnas.
- Om företaget har anställda i flera länder, skall uppgifter om löner och andra ersättningar lämnas för varje land.

<sup>80</sup> <http://www.videnskabsministeriet.dk> 2003-12-22

<sup>81</sup> Adrem, 1999

<sup>82</sup> FARs Samlingsvolym 2003, 2003, ÅRL 2 kap, 1-3§§



I och med den nya lagen om sjukfrånvaro som trädde ikraft den 1 juli 2003, måste numera företag lämna uppgift om de anställdas frånvaro p.g.a. sjukdom under räkenskapsåret. ÅRL 5 kap. 18a§ lyder vidare:

*”Uppgift skall också lämnas om*

- 1. den andel av sjukfrånvaron som avser frånvaro under en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer,*
- 2. sjukfrånvaron för kvinnor respektive män samt*
- 3. sjukfrånvaron för anställda i åldrarna 29 år eller yngre, 30-49 år och 50 år eller äldre.*

*Sjukfrånvaron för varje grupp avses i andra stycket 2 och 3 skall anges i procent av gruppens sammanlagda ordinarie arbetstid. Sådan uppgift skall inte lämnas om anställda i gruppen är högst tio eller om uppgiften kan hänföras till en enskild individ.*

*Bestämmelserna i första-tredje styckena gäller inte anställda utomlands och inte heller företag som avses i 3 kap. 8§ andra stycket.”*

*Källa: FARs samlingsvolym 2003, 2003, ÅRL 5 kap. 18a§, s. 257*

## **2.7.2 Frivillig information**

Hur mycket frivillig information företagen lämnar är till största delen beroende av företagets storlek, bransch och om de bedriver internationell verksamhet.<sup>83</sup> Den främsta anledningen till att företag lämnar ut mer information än det lagen kräver, är önskemålet om minskade kapitalkostnader. Orsaken till detta är att ju mer frivillig information ett företag lämnar desto mindre osäkerhet upplever potentiella investerare beträffande kvaliteten på företaget och den förväntade vinstutvecklingen.<sup>84</sup> En ökad mängd information minskar även informationsasymmetrin mellan interna och externa intressenter och kan därmed sägas förbättra kvaliteten på den information som används för beslutsfattande.<sup>85</sup>

Nackdelarna som framhävs med att utge extra information är bl.a. kostnader för framtagning av informationen och att företag kan vara motvilliga till att visa avslöjande information. Företagens största invändning är att denna information skulle kunna användas av konkurrenter och därmed kunna vara till skada för det egna företaget.<sup>86</sup>

Årsredovisningen är en betydande källa vad gäller förmedling av information till företagets intressenter. Detta är dock inte det enda sättet som information kan spridas på, utan det finns andra källor som t.ex. kvartalsrapporter, företags hemsidor, samt vid formella och informella möten med pressen.<sup>87</sup>

---

<sup>83</sup> Adrem, 1999

<sup>84</sup> Gray, Meek & Roberts, 1995

<sup>85</sup> Adrem, 1999

<sup>86</sup> Törnqvist, 1997

<sup>87</sup> Gray, Meek & Roberts, 1995

### 3. Metod

*Kapitlet inleds med en beskrivning av den undersökningsansats som använts. Därefter beskrivs den kvalitativa och kvantitativa metoden samt en förklaring av hur de använts. Sedan behandlas hur data har samlats in. Läsaren får en beskrivning av hur urvalet av företag och undersökningsvariabler genomförts. Slutligen återfinns ett avsnitt om källkritik som behandlar validitet och reliabilitet.*

---

#### 3.1 Undersökningsansats

En undersökning kan enligt Lekvall & Wahlbin klassificeras utifrån fyra olika inriktningar; explorativ, beskrivande, förklarande och förutsäggande. Den *explorativa inriktningen* används när kunskapen om undersökningsämnet är ringa. Målet är att lära sig så mycket som möjligt om ämnet ifråga. Syftet med *beskrivande inriktning* är att kartlägga fakta och beskriva ett visst område. Meningen är inte att försöka förklara varför, utan endast att beskriva hur det ligger till. När man å andra sidan vill klargöra sambandet mellan orsak och verkan, kan man välja den *förklarande inriktningen*. Om man istället vill göra en förutsägelse eller prognos om framtiden är det lämpligt att välja den *förutsäggande inriktningen*.<sup>88</sup>

I vår undersökning har vi använt oss av den beskrivande inriktningen då den ämnar ge en beskrivning av IT-företagens redovisning av humankapital i årsredovisningarna. Undersökningen innehåller också inslag av den förklarande inriktningen eftersom vi skall försöka utläsa samband mellan de olika företagen och åren.

#### 3.2 Kvalitativ och kvantitativ metod

Undersökningsdata kan uttryckas och analyseras antingen på ett kvalitativt eller kvantitativt sätt.<sup>89</sup> Gemensamt för de båda metoderna gäller att de avser att ge en bättre förståelse av företeelser i samhället och dess uppbyggnad. Den kvalitativa metoden innebär insamlandet av data som syftar till att ge en djupare förståelse av ett problem, samtidigt som det är en beskrivning av helheten. Med denna metod kan inte en generalisering göras, då analysen av informationen styrs av forskarens egen uppfattning eller tolkning. Vid användning av kvantitativ metod omarbetas data till siffror och analyseras sedan med hjälp av statistiska beräkningar.<sup>90</sup>

Valet av metod är beroende av vilket problemområde som skall belysas.<sup>91</sup> I vår undersökning har vi använt oss av båda metoderna då vi samlat in kvalitativ och kvantitativ information från företagens årsredovisningar. Den kvalitativa informationen utgörs av den frivilliga informationen som företag lämnar ut, medan den kvantitativa informationen består av t.ex. nyckeltal. All form av data har sedan kvantifierats i en *scoreboard*. Både i tolkningen av den kvalitativa informationen och sättet på hur den kvantitativa informationen presenteras kan finnas inslag av subjektivitet.

---

<sup>88</sup> Lekvall & Wahlbin, 2001

<sup>89</sup> Ibid

<sup>90</sup> Holme & Solvang, 1997

<sup>91</sup> Ibid

## 3.3 Datainsamling

### 3.3.1 Primär- och sekundärdata

Det finns två olika sorters data, primär- och sekundärdata. Primärdata består av data som är insamlad för första gången som t.ex. intervjuer och enkäter. Sekundärdata är data som tidigare insamlats och analyserats för andra ändamål som t.ex. offentlig statistik.<sup>92</sup>

Vi har valt att endast använda oss av sekundärdata, då vi har gjort en undersökning av företagens redovisning av humankapital i årsredovisningarna. De sekundärdata som har använts i vår uppsats är årsredovisningar, sökdatabaser, företagens hemsidor, litteratur, internet och artiklar.

### 3.3.2 Sökmetod

Vid sökning av litteratur har vi främst använt oss av sökdatabaser på Handelshögskolans Ekonomiska bibliotek, såsom Gunda och Libris. Ord som vi sökt på är: *humankapital*, *intellektuellt kapital*, *human resources*, *IT-bubbla*, *IT-krasch* och *IT-företag*.

## 3.4 Urval

### 3.4.1 Urval av företag

Vid urval kan två olika metoder användas, sannolikhetsurval och icke-sannolikhetsurval. Skillnaden mellan dessa är att man vid ett sannolikhetsurval kan beräkna sannolikheten för att en viss enhet skall inkluderas i urvalet, medan det i ett icke-sannolikhetsurval inte går att beräkna sannolikheten för att olika enheter skall komma med i urvalet. Eftersom vi utgår från våra egna bedömningar bygger vårt urval på icke-sannolikhetsurvalsmetoden.<sup>93</sup> För att kunna utföra urvalet av företag utgick vi ifrån börstablerna i tidskriften Börsveckan och valde IT-företag. Vi fick upp en lista på 46 företag.<sup>94</sup> Framfab, ett IT-företag som har varit mycket omtalat i pressen, blev vårt första urval.

Nästa steg var att utföra ett kvoturval, vilket innebär att ett antal kriterier sätts upp på förhand.<sup>95</sup> Eftersom Framfab är noterat på Stockholms fondbörs O-lista<sup>96</sup>, och då vi ville att de företag som skulle ingå i vår analys skulle vara noterade på samma börs blev detta ett av kriterierna. Urvalet begränsades nu till 44 företag. För att överhuvudtaget kunna jämföra studien var ett självklart krav att företagen hade en frivillig del i årsredovisningen där humankapitalet hade redovisats. Nästa steg var därmed att gå igenom respektive företags

---

<sup>92</sup> Dahmström, 2000

<sup>93</sup> Merriam, 1994

<sup>94</sup> Börsveckan, nr 34, Årgång 18, 2003-11-03

<sup>95</sup> Johansson Lindfors, 1993

<sup>96</sup> Det finns två huvudlistor för aktier på Stockholmsbörsen, A- och O-listan. De mest omsatta aktierna har en avdelning på respektive lista. På O-listan heter denna avdelning Attract 40. O:et i O-listan kommer ursprungligen från ordet onoterade. Aktierna på O-listan är noterade men inte registrerade vid OM Stockholmsbörsen. (Källa: <http://www.stockholmsborsen.se/handelsinfo/index.asp?lank=12&lang=swe> 2003-11-23)

årsredovisningar. Vi hade som mål att göra en analys över fem år, men det visade sig vara svårt att hitta fem företag som uppfyllde våra kriterier. Vi nöjde oss således med en period på fyra år och kriteriet blev därför att de hade blivit noterade senast 1999. Dessa kriterier begränsade urvalet till ett tiotal företag. Vårt urval av de slutliga företagen gjordes slumpvis och undersökningen kom därmed att baseras på följande företag: Framfab, ProAct, Softronic, Teligent och TurnIT.

### 3.4.2 Scoreboard

Enligt Adrem framkommer av tidigare forskning att *disclosure index* är ett användbart verktyg vid mätning av den frivilliga information som företag ger ut.<sup>97</sup> Vi har använt oss av disclosure index som har utformningen av en scoreboard. Denna scoreboard är baserad på Rimmels scoreboard (se bilaga 1 för en fullständig presentation av Rimmels scoreboard), som i sin tur är baserad på andra studier inom ämnet, huvudsakligen Gray, Meek & Roberts och Adrem.

Enligt Rimmel har många studier inom frivillig informationsutgivning gjorts och gemensamt för dessa är att de bygger på varandra.<sup>98</sup> Eftersom Rimmels scoreboard är den senaste i raden anser vi att denna är en bra scoreboard att utgå ifrån.

Till skillnad från scoreboard i andra studier om frivillig information, har vi valt att enbart lägga fokus på humankapitalet.<sup>99</sup> Vidare har årsredovisningarna använts som enda källa, men detta betyder inte att sådan information inte kan finnas på annat håll. Dock fyller årsredovisningen en central roll när det gäller företagets kommunikation till externa intressenter.<sup>100</sup>

#### *Val av undersökningsvariabler*

Vi har begränsat oss till att endast undersöka de variabler som berör de anställda. Enligt Adrem inbegriper detta begrepp även styrelsemedlemmar och företagsledning, vilket är en förklaring till att även variabler berörande dessa har undersökts.<sup>101</sup> Utgångspunkten var Rimmels scoreboard på 151 faktorer.<sup>102</sup> Eftersom vi fokuserade på företagets redovisning av humankapitalet valdes faktorerna under rubrikerna *Information about Directors* och *Employee Information*. Detta avgränsade listan till 37 punkter. Faktorerna jämfördes med upplysning som krävs enligt lagen. Två faktorer lades därför till, löner och medelantal anställda. Eftersom en ny lag om redovisning av sjukfrånvaro infördes i juli 2003, har vi valt att lägga till även denna faktor. Ämnet har också varit väldigt omdiskuterat i media den senaste tiden och av den anledningen kan det vara intressant att se om företagen redan nu börjat redovisa sjukfrånvaro i sina årsredovisningar. Den nu återstående listan med 40 faktorer modifierades sedan med hjälp av ursprungskällorna.

Vi valde att utesluta de punkter som rörde senior management, dvs. *identification of senior management and their functions, amount of senior managers, senior managements distribution by gender, senior managements average years of service with the corporation* och *senior managements average age*, då vi inte ansåg dessa vara relevanta för vår undersökning.

---

<sup>97</sup> Adrem, 1999

<sup>98</sup> Rimmel, 2003

<sup>99</sup> Adrem, 1999

<sup>100</sup> Gray, Meek & Roberts, 1995

<sup>101</sup> Adrem, 1999

<sup>102</sup> Rimmel, 2003

När det gäller information om styrelsen har vi valt att lägga till faktorn *aktieinnehav* som finns med i Adrems lista under kategorin *human capital information*.<sup>103</sup> Detta för konsekvensens skull eftersom denna faktor finns med under ledningsinformation.

De senaste åren har diverse bonus- och optionsprogram varit på tapeten både vad gäller för ledning och anställda. Av denna orsak har faktorn *bonus- och incitamentsprogram* adderats från Gray, Meek & Roberts scoreboard.<sup>104</sup>

Den slutliga listan kom att innehålla 37 faktorer. (se bilaga 2).

### ***Tillvägagångssätt***

Innehållet i de undersökta företagens årsredovisningar 1999-2002, jämfördes med faktorerna i scoreboarden. Beroende på om faktorerna fanns med eller ej, kodades dessa med 1 respektive 0. Varje årsredovisning studerades noggrant för att göra en bedömning av hur informationen skulle tolkas, dvs. vilken siffra de olika faktorerna skulle få. Fördelen med att ha en scoreboard med kodningarna 1 och 0, är att faktorerna blir summerbara och underlättar därmed jämförelser. Vår scoreboard delades in i sex rubriker för överskådlighetens skull, samt för att underlätta analysen av informationen.

## **3.5 Källkritik**

Användning och sökning av information handlar ofta om att göra kritiska val.<sup>105</sup> Det kan uppstå svårigheter med att hitta relevant information och information som ger svar på ens frågeställningar, eftersom det många gånger är tillfälligheter som avgör vilken information som finns tillgänglig.<sup>106</sup> Ett kritiskt förhållningssätt är därför ett måste eftersom forskaren endast har sina egna färdigheter och intuition att förlita sig på.<sup>107</sup> Vi har försökt behålla detta kritiska förhållningssätt under hela uppsatsprocessen och varit noggranna vid bearbetning av materialet för att uppnå en tillfredställande grad av reliabilitet och validitet.

### **3.5.1 Validitet**

Enligt Eriksson & Wiedersheim-Paul är ett av de viktigaste kraven vid en undersökning validiteten, som vidare kan delas in i två delar, *inre validitet* och *yttre validitet*. Begreppet innebär att man mäter det som avses att mäta.<sup>108</sup>

#### ***Inre validitet***

Inre validitet säger något om överensstämmelsen mellan det empiriska begrepps- eller variabelurvalet och problemställningen.<sup>109</sup> Validiteten utgår alltså från tolkningar av forskarens egna erfarenheter istället för verkligheten.<sup>110</sup> De valda variablerna bör vara ett relevant och lämpligt mått på undersökningsämnet. Om inte de rätta variablerna har valts,

---

<sup>103</sup> Adrem, 1999

<sup>104</sup> Gray, Meek & Roberts, 1995

<sup>105</sup> Johansson Lindfors, 1993

<sup>106</sup> Holme & Solvang, 1997

<sup>107</sup> Merriam, 1994

<sup>108</sup> Eriksson & Wiedersheim-Paul, 1997

<sup>109</sup> Andersen, 1998

<sup>110</sup> Merriam, 1994

uppstår ett systematiskt fel genom hela undersökningen.<sup>111</sup> I vårt fall har vi försökt uppnå en hög grad av inre validitet genom att noggrant gå igenom tidigare studier inom ämnet, vilket också har bidragit till att vi har fått en välarbetad och representativ scoreboard.

### ***Yttre validitet***

Yttre validitet avser hur väl resultatet som forskaren får överensstämmer med verkligheten.<sup>112</sup> Den yttre validiteten behandlar hur generaliserbar ett visst resultat är, dvs. om den kan tillämpas i andra situationer än den undersökta.<sup>113</sup> Vi har valt att fokusera oss på att undersöka redovisningen av humankapital i fem IT-företag. Utifrån resultatet kan generella slutsatser dras över hela IT-branschen, men resultatet behöver nödvändigtvis inte vara applicerbart på företag inom andra branscher.

### **3.5.2 Reliabilitet**

Målsättningen för varje undersökning är att ha så reliabel eller pålitlig information som möjligt. Reliabiliteten är beroende av hur mätningarna utförs och noggrannheten hos forskaren. Hög reliabilitet uppnås om samma undersökning skulle ge samma, eller ungefär samma resultat oberoende av vem som utför mätningarna.<sup>114</sup>

För att uppnå en hög reliabilitet i vår undersökning har alla författarna tagit del av informationen i årsredovisningarna och bearbetat denna. För att ytterligare öka reliabiliteten hade vi i förväg diskuterat fram ett gemensamt sätt att tolka informationen och identifieringen av variablerna. I undersökningen kunde utan svårigheter mätbara variabler såsom medelantal anställda och genomsnittsåldern definieras, medan reliabiliteten inte kan sägas vara lika hög vid mätning av de variabler där det krävdes en viss värdering och tolkning.<sup>115</sup> Vi har även kontrollerat datan för att minimera risken för felaktigheter som kan ha uppstått vid inmatningen, vilket har ökat reliabiliteten ytterligare.<sup>116</sup>

---

<sup>111</sup> Dahmström, 2000

<sup>112</sup> Eriksson & Wiedersheim-Paul, 1997

<sup>113</sup> Merriam, 1994

<sup>114</sup> Holme & Solvang, 1997

<sup>115</sup> Dahmström, 2000

<sup>116</sup> Holme & Solvang, 1997

## 4. Empiri

*I detta kapitel återges en kort presentation av de undersökta företagen, samt en redovisning av resultatet av den empiriska undersökningen. För respektive företags fullständiga scoreboard, hänvisas till bilagorna 3-7.*

---

### 4.1 Framfab

Företaget Framfab grundades 1995 i Lund av Jonas Birgersson och är sedan 1999 noterat på Stockholmbörsens O-lista. Framfab levererar konsulttjänster och affärslösningar baserade på Internetteknik och är ledande inom sin bransch, främst inom Europa. Kunskapsbasen består av fyra hörnstenar: affärsutveckling, kommunikation och design, teknik samt projektledning. Företaget försöker vara nära kunderna och har kontor i Sverige, Danmark, Tyskland, Schweiz, Storbritannien och Holland. Några exempel på kunder är AstraZeneca, Coca-Cola, Electrolux, Ericsson och IKEA.<sup>117</sup>

Nettoomsättningen år 2002 uppgick till 342,5 Mkr och resultatet efter finansiella poster uppgick till -56,2 Mkr. Antalet medarbetare vid slutet av år 2002 var 452.<sup>118</sup>

#### 4.1.1 Lag

Framfab har för alla år redovisat *löner inklusive pensionskostnader, medelantal anställda, könsfördelningen och geografiska fördelningen av antal anställda. Sjukfrånvaro* redovisas inte alls i årsredovisningarna som studerats.

#### 4.1.2 Personal

*Omsättning per anställd och orsaker till förändringar i antalet anställda* har redogjorts för under alla åren, medan faktorerna *antal hel- och deltidsanställda* och *genomsnittlig anställningstid i företaget* inte är med alls. För de senaste tre åren finns *genomsnittlig ålder på anställda* och *information om personalneddragningar. Fördelning av personalen per verksamhetsområde* finns enbart med för åren 2000 och 2001.

#### 4.1.3 Utbildning

Framfab har under året 1999 endast med faktorn *kategorier av anställda som utbildats*. I årsredovisningen 2000 lades ytterligare en faktor till, *antal medarbetare som utbildats*. Däremot är inte några utbildningsfaktorer medtagna för år 2001. År 2002 har man valt att ta med faktorerna *typ av utbildning* och *kategorier av anställda som utbildats*, medan de andra faktorerna uteslutits.

#### 4.1.4 Övriga

Den enda faktorn som Framfab har valt att redogöra för under alla fyra åren är *bonus- och incitamentsprogram. Kostnad för supportprogram, olycksfallsstatistik och kostnad för säkerhetsförebyggande åtgärder* är inte medtagna alls. År 2002 finns faktorerna

---

<sup>117</sup> <http://www.framfab.se/node10.asp> 2003-11-22

<sup>118</sup> Framfab, Årsredovisning, 2002

*rekryteringskostnader för ledare och jämställdhetspolicy* med, medan faktorn *rekryteringsproblem och policy* endast finns med i årsredovisningen för 1999.

#### 4.1.5 Styrelse

Faktorerna *ålder, andra styrelseuppdrag* och *aktieinnehav* finns för alla åren. När det gäller faktorn *tidpunkt för inval i styrelsen*, är denna endast med för åren 1999 och 2002. *Utbildningskvalifikationer* nämns inte alls.

#### 4.1.6 Ledning

*Namn, ålder, arbetslivserfarenhet, tidpunkt för anställning* och *aktieinnehav* finns med för alla åren. Däremot redogörs inte för *utbildningskvalifikationer* och *andra styrelseuppdrag* för något av åren.

### 4.2 ProAct

Proact bildades 1994 och är noterat på Stockholmsbörsens O-lista sedan 1999.<sup>119</sup> ProAct erbjuder kompetens, metoder och produkter inom området säker infrastruktur för verksamhetskritisk information. De har fyra specialistområden: storage, security, recovery och network. Företaget har kontor utplacerade i Sverige, Danmark, Finland, Norge och Schweiz. ProAct riktar sig mot medelstora och stora företag, och de största kunderna finns inom sektorerna telekom, bank, finans samt handel.<sup>120</sup>

Nettoomsättningen år 2002 uppgick till 793,9 Mkr och resultatet efter finansiella poster uppgick till – 59,6 Mkr. Bolaget har 310 anställda.<sup>121</sup>

#### 4.2.1 Lag

ProAct har redovisat alla fyra faktorer under alla åren. *Sjukfrånvaro* redovisas inte.

#### 4.2.2 Personal

*Omsättning per anställd* och *genomsnittlig ålder på anställda* finns med för alla åren. *Fördelning av personalen per verksamhetsområde* är endast med i årsredovisningen för år 2000. *Orsaker till förändringar i antalet anställda* finns med för de tre senaste åren, medan *information om personalneddragningar* endast finns med i de två senaste årsredovisningarna. *Antal hel- och deltidsanställda* finns inte med alls.

#### 4.2.3 Utbildning

De enda faktorerna som ProAct har medtagit är *kategorier av anställda som utbildats* och *antal medarbetare som utbildats* i årsredovisningarna för år 1999 och 2002.

---

<sup>119</sup> <http://www.proact.se/> 2003-11-22

<sup>120</sup> ProAct, Årsredovisning, 2002

<sup>121</sup> Ibid



#### 4.2.4 Övriga

ProAct behandlar tre av sju faktorer i denna underrubrik. *Bonus- och incitamentsprogram* finns med under alla åren, medan *rekryteringsproblem och policy* samt *jämställdhetspolicy* endast tagits upp för ett av åren, 1999 respektive 2002.

#### 4.2.5 Styrelse

Alla faktorer utom *utbildningskvalifikationer* finns med för alla åren.

#### 4.2.6 Ledning

Här har ProAct med faktorerna *namn, ålder, tidpunkt för anställning* och *aktieinnehav* för alla åren. De andra faktorerna finns inte med.

### 4.3 Softronic

Företaget startade sin verksamhet år 1984 och noterades på Stockholmsbörsens O-lista 1998.<sup>122</sup> Softronic är ett IT- och managementföretag som erbjuder sina kunder en helhetssyn på förändringsprocesser som t.ex. inkluderar IT, strategisk utveckling och mänsklig förändring.<sup>123</sup> Företaget är lokaliserat i Sverige, Norge, Estland och USA. Ramavtal har tecknats med strategiska kunder såsom Astra Zeneca och Ericsson.<sup>124</sup>

År 2002 uppgick nettoomsättningen till 271 Mkr och resultatet efter finansiella poster uppgick till -32 Mkr. Antal anställda var 275 vid utgången av 2002.<sup>125</sup>

#### 4.3.1 Lag

Softronic har redovisat alla fyra faktorerna för alla åren. När det gäller *sjukfrånvaro* har inte denna redovisats.

#### 4.3.2 Personal

Faktorerna *omsättning per anställd, orsaker till förändringar i antalet anställda, genomsnittlig anställningstid i företaget* och *genomsnittlig ålder på antalet anställda* är med för alla studerade år. *Fördelning av personalen per verksamhetsområde* finns endast med för år 2000, medan *information om personalneddragningar* finns för de två senaste åren. *Antal hel- och deltidsanställda* har inte redogjorts för alls.

#### 4.3.3 Utbildning

Softronic har tagit med faktorerna *typ av utbildning* och *kategorier av anställda som utbildats* för alla åren utom 2001. I årsredovisningen för år 1999 finns endast faktorn *antal utbildningsdagar* med.

---

<sup>122</sup> Softronic, Årsredovisning, 2002

<sup>123</sup> <http://www.softronic.se/> 2003-11-22

<sup>124</sup> Softronic, Årsredovisning, 2002

<sup>125</sup> Ibid

#### 4.3.4 Övriga

*Jämställdhetspolicy* är medtagen i årsredovisningarna 1999 och 2002, medan *rekryteringsproblem och policy* endast finns med år 1999. Faktorn *bonus- och incitamentsprogram* har däremot tagits med under alla åren. De andra faktorerna uppges inte alls.

#### 4.3.5 Styrelse

Faktorerna *ålder, tidpunkt för inval i styrelsen och aktieinnehav* har tagits med i alla årsredovisningarna för undersökningsperioden. *Andra styrelseuppdrag* finns endast med för de två senaste åren. *Utbildningskvalifikationer* finns inte med.

#### 4.3.6 Ledning

I årsredovisningarna redogörs för faktorerna *namn, ålder och aktieinnehav* för alla åren. Faktorerna *utbildningskvalifikationer, arbetslivserfarenhet* och *andra styrelseuppdrag* finns inte med alls, medan faktorn *tidpunkt för anställning* enbart finns med de två första åren.

### 4.4 Teligent

Företaget grundades 1990 och är sedan 1999 noterat på Stockholmsbörsens O-lista.<sup>126</sup> Teligent tillhandahåller avancerade mjukvarubaserade mervärdetjänster för kommunikationsnät som exempelvis tele- och datanät. Teligent bedriver verksamhet i Sverige, Frankrike, Spanien, Storbritannien, Tyskland och USA. Genom partnerskap bedrivs även verksamhet i Afrika och Mellanöstern. Kunderna består främst av teleoperatörer som t.ex. BT, Telia och Vodafone.<sup>127</sup>

Nettoomsättningen uppgick till 249,7 Mkr och resultatet efter finansiella poster uppgick till -94,7 Mkr. Vid utgången av år 2002 hade bolaget 233 anställda.<sup>128</sup>

#### 4.4.1 Lag

Teligent har redovisat alla fyra faktorerna under alla år. *Sjukfrånvaro* redovisas inte.

#### 4.4.2 Personal

För alla åren behandlas faktorerna *omsättning per anställd* och *orsaker till förändringar i antalet anställda*. *Genomsnittlig ålder på anställda* är endast med för år 1999 och 2000, medan *information om personalneddragningar* finns i de senaste två årsredovisningarna. De återstående fyra faktorerna har inte redogjorts för alls.

---

<sup>126</sup> <http://www.teligent.se/> 2003-11-22

<sup>127</sup> Teligent, Årsredovisning, 2002

<sup>128</sup> Ibid

#### 4.4.3 Utbildning

I Teligents årsredovisningar finns inga utbildningsfaktorer med för något av åren.

#### 4.4.4 Övriga

*Rekryteringsproblem och policy* och *bonus- och incitamentsprogram* är två av de faktorer som Teligent redogör för under alla åren. *Jämställdhetspolicy* behandlas under de två första årens årsredovisningar och resterande faktorer har inte tagits med överhuvudtaget.

#### 4.4.5 Styrelse

Alla faktorer utom *utbildningskvalifikationer* finns med för alla de studerade åren.

#### 4.4.6 Ledning

För alla åren gäller att fyra av faktorerna har redogjorts för, *namn, ålder, tidpunkt för anställning* och *aktieinnehav*. De övriga är uteslutna.

### 4.5 TurnIT

TurnIT grundades 1996 och noterades på Stockholmsbörsens O-lista två år senare.<sup>129</sup> Deras koncept går ut på att förädla och utveckla framgångsrika IT-relaterade bolag. Verksamheten bedrivs genom sju dotterbolag och är indelat i två affärsområden, Programvara/Konsulting och Distribution. Bland kunderna finns Bang & Olufsen, Ericsson, Nordea, Sony och Telia.<sup>130</sup>

Nettoomsättningen år 2002 uppgick till 1 119,9 Mkr och resultatet efter finansiella poster uppgick till -161,3. Antalet medarbetare vid årets slut uppgick till 622.<sup>131</sup>

#### 4.5.1 Lag

TurnIT har redovisat alla fyra faktorer för alla åren. *Sjukfrånvaro* redovisas inte alls i årsredovisningarna som studerats.

#### 4.5.2 Personal

TurnIT har endast redogjort för tre av faktorerna. *Omsättning per anställd* är med för alla åren medan *orsaker till förändringar i antalet anställda* och *information om personalneddragningar* enbart finns med för de två senaste åren.

#### 4.5.3 Utbildning

TurnIT har tagit med faktorerna *typ av utbildning, kategorier av anställda som utbildats* och *antal medarbetare som utbildats* för de tre senaste åren. Faktorn *antal utbildningsdagar* finns bara med i årsredovisningarna för åren 2000 och 2001.

---

<sup>129</sup> <http://www.turnit.se/> 2003-11-22

<sup>130</sup> TurnIT, Årsredovisning, 2002

<sup>131</sup> Ibid

#### **4.5.4 Övriga**

Endast två av faktorerna har uppgetts i årsredovisningarna. Faktorn *bonus- och incitamentsprogram* finns med för alla åren och *rekryteringsproblem och policy* finns med från år 2000 till 2002.

#### **4.5.5 Styrelse**

Alla faktorer finns med. *Ålder, andra styrelseuppdrag, tidpunkt för inval till styrelsen och aktieinnehav* har redogjorts för i alla årsredovisningarna, medan *utbildningskvalifikationer* bara finns med i de två senaste åren.

#### **4.5.6 Ledning**

*Namn, ålder, tidpunkt för anställning och aktieinnehav* har tagits med för alla åren. *Andra styrelseuppdrag* redogörs för alla år utom 1999 medan *utbildningskvalifikationer* endast redogörs för de två senaste åren. *Arbetslivserfarenhet* finns inte med alls.

## 5. Analys

Detta avsnitt behandlar analysen där kopplingar mellan teori och det empiriska materialet görs. Analysen innehåller även jämförelser mellan företagen och dessa presenteras i diagramform. Det första diagrammet skiljer sig i utformningen jämfört med de övriga då resultatet för dessa faktorer på så sätt blir mer överskådligt.

### 5.1 Lag

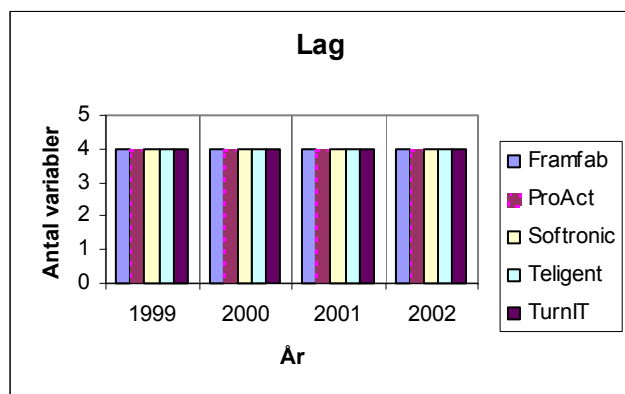


Diagram 1: Diagram över redovisade faktorer av reglerad information.

Enligt Årsredovisningslagen 5 kap 18-25§§ skall bl.a. löner, medelantal anställda, könsfördelning och geografisk fördelning av antal anställda presenteras som tilläggsupplysningar i årsredovisningen. I teorin om lagen beskrevs att en mer rättvisande bild uppnås då tilläggsupplysningar lämnas.<sup>132</sup> I vår undersökning visade det sig att alla företag följde denna lagstiftning. En avvikelse mellan företagen är att Framfab inte redovisat geografisk fördelning av antal anställda per land som övriga företag, utan endast per världsdel.

From 1 juli 2003 skall även sjukfrånvaro redovisas enligt lagen.<sup>133</sup> Inget av de undersökta företagen har dock ännu börjat redovisa detta. Det enda företag som överhuvudtaget nämnt sjukfrånvaro är Softronic i årsredovisningen 2002 i meningen, ”Ett av bolagets mål är att befrämja en fortsatt låg sjukfrånvaro och att motverka arbetsskador.”<sup>134</sup>

<sup>132</sup> FARs Samlingsvolym 2003, 2003

<sup>133</sup> Ibid

<sup>134</sup> Årsredovisning, Softronic, 2002, s. 13

## 5.2 Personal

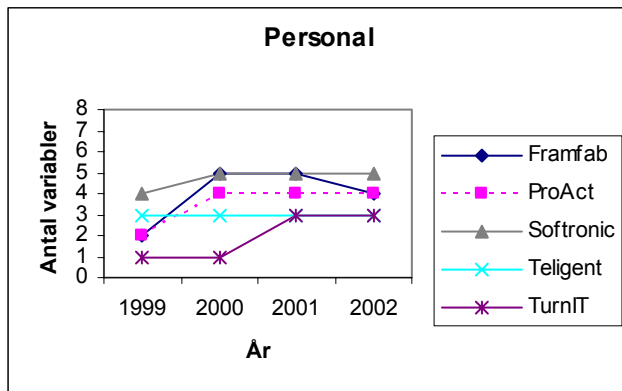


Diagram 2: Diagram över redovisade faktorer av personal.

I detta diagram kan man se att Softronic är det företag som har redovisat sin personal genom flest faktorer. Trots att personalen enligt Ekstedt anses vara så viktig för denna typ av företag, har TurnIT endast med en faktor för åren 1999 och 2000.<sup>135</sup> Det går dock att utläsa att företaget därefter har ökat antalet redovisade faktorer. Denna uppgående trend kan även utläsas i Framfab, ProAct och Softronic's årsredovisningar.

## 5.3 Utbildning

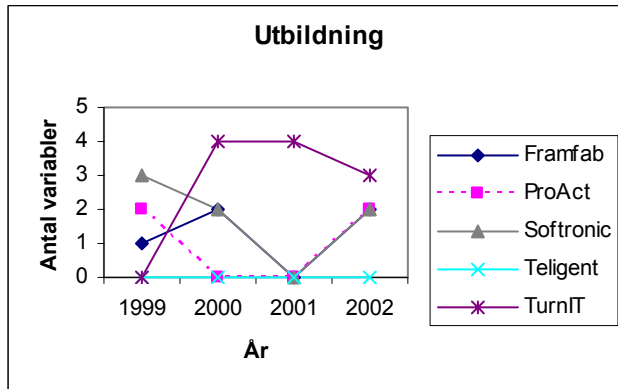


Diagram 3: Diagram över redovisade utbildningsfaktorer.

I teoriavsnittet "Humankapital i kunskapsföretag" nämns att kunskap och utbildning är två avgörande faktorer för kunskapsföretag inom t.ex. IT-branschen.<sup>136</sup> Med tanke på detta är det relativt få faktorer företag redovisar relaterade till utbildning. I undersökningen kan inte utläsas en klar trend. TurnIT ökar från att inte ha redovisat en enda faktor 1999 till att redovisa flest faktorer från och med år 2000, medan ett av företagen, Teligent, helt har uteslutit att redovisa utbildningsfaktorer under hela den undersökta perioden. Samtliga företag har valt att inte redogöra för sina utbildningskostnader.

<sup>135</sup> Ekstedt, 1988

<sup>136</sup> Ibid

## 5.4 Övriga

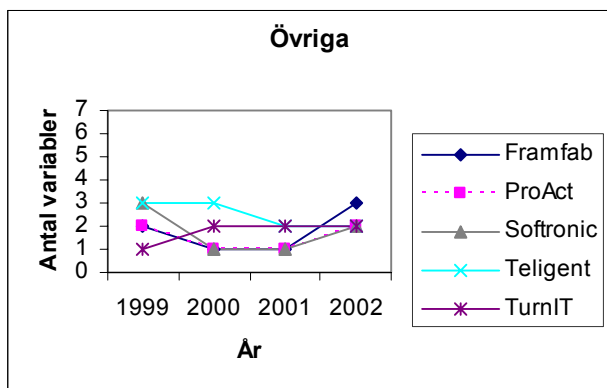


Diagram 4: Diagram över redovisade faktorer i kategorin övriga.

Under denna kategori är få faktorer redovisade. Märkbart är att alla företag har redogjort för *bonus- och incitamentsprogram* för de anställda, styrelse och ledning för alla åren. Ingen klar trend kan utläsas, utan alla företag kan sägas ligga på samma låga nivå vad gäller antalet redovisade faktorer.

## 5.5 Styrelse

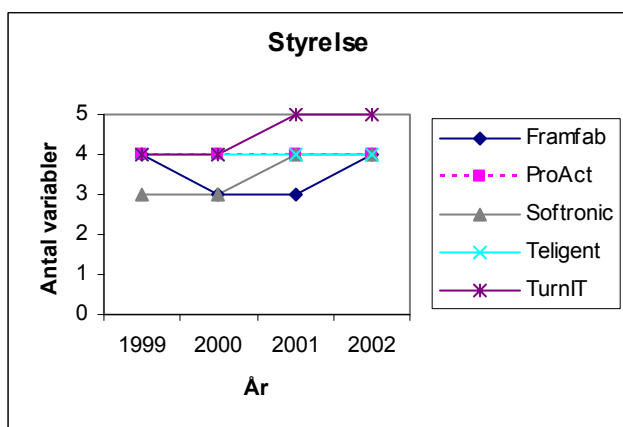


Diagram 5: Diagram över redovisade faktorer av styrelse.

I denna kategori redovisar företagen relativt många faktorer, tre till fem stycken utav fem möjliga. Den faktor som uteslutits av de flesta företagen är *utbildningskvalifikationer*. Det är endast TurnIT som redovisat denna för åren 2001 och 2002. TurnIT är också det företag som redovisat flest faktorer för dessa år. Samtliga företag har redogjort för faktorn *aktieinnehav*.

## 5.6 Ledning

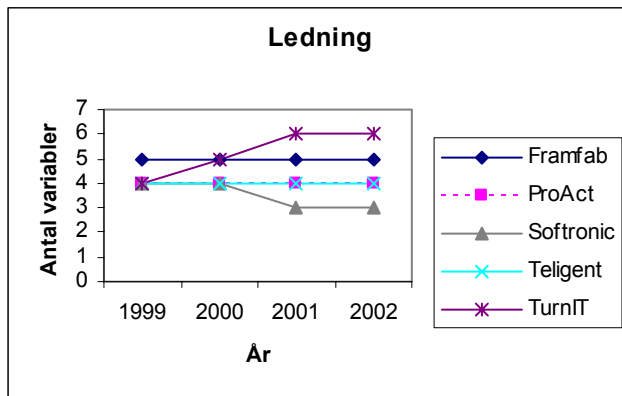


Diagram 6: Diagram över redovisade faktorer av ledning.

Här kan inte utläsas en klar trend vad gäller valet av redovisade faktorer. TurnIT har under åren ökat antalet redovisade faktorer, medan Softronic minskat. De övriga företagen har hållit sig till samma antal och samma faktorer under den undersökta perioden. Precis som under kategorin Styrelse har TurnIT som enda företag valt att redovisa *utbildningskvalifikationer* för åren 2001 och 2002. Endast ett företag, Framfab, redogör för ledningens *arbetslivserfarenhet*. Liksom för styrelsen så har även här samtliga företag redogjort för faktorn *aktieinnehav*.

## 5.7 Alla faktorer

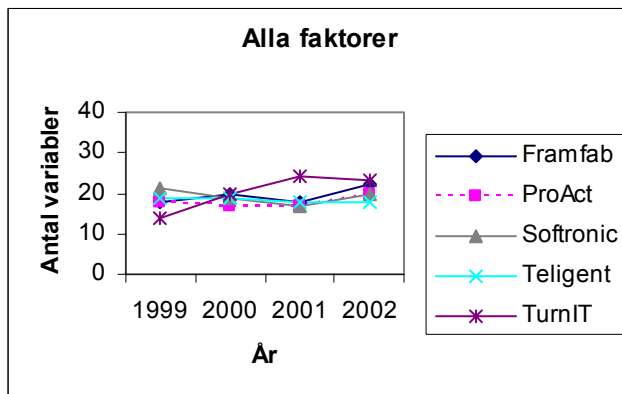


Diagram 7: Diagram över redovisade faktorer av alla kategorier.

I diagrammet ovan finns en sammanställning av alla de 37 faktorerna i scoreboarden. Överlag kan sägas att företagen redovisar få faktorer. Lägsta noterade antalet faktorer är 14 och det högsta noterade antalet faktorer är 24. I diagrammet går det att utläsa att Softronic redogjort för flest faktorer år 1999. Efter år 2000 gick TurnIT om de övriga företagen i antalet redovisade faktorer. TurnIT är också det företag som står för den undersökta periodens största ökning. Roos, m.fl. skriver att det finns antydningar om att redovisning av humankapital kommer att bli allt mer vanligt.<sup>137</sup>

<sup>137</sup> Roos, m.fl., 1997



Framfab, ProAct, Softronic, Teligent och TurnIT är alla exempel på IT-företag som enligt Sveiby ingår i kategorin kunskapsföretag.<sup>138</sup> För dessa företag är det intellektuella kapitalet, där humankapital är en beståndsdel, av stor betydelse.<sup>139</sup> Humankapital kan redovisas genom en lagreglerad del och en frivillig del i årsredovisningen.<sup>140</sup>

Principer som är aktuella vid redovisning av humankapital är bl.a. principen om rättvisande bild och jämförbarhetsprincipen. Alla företagen i undersökningen har valt att komplettera de finansiella rapporterna med frivillig information om humankapital. På detta sätt kan läsare av en årsredovisning lättare bilda sig en helhetsuppfattning av företaget, då detta synliggör tillgångar som inte syns i en balansräkning, och den frivilliga informationen kan därmed sägas bidra till att ge en mer rättvisande bild.<sup>141</sup>

Det är svårt att uppnå en hög jämförbarhet mellan företagen eftersom det inte finns någon generell metod för redovisning av humankapital.<sup>142</sup> Detta märks i de undersökta företagens årsredovisningar där antalet redovisade faktorer i scoreboarden skiljer sig åt. När det gäller den andra aspekten av jämförbarhet, dvs. jämförbarhet över tiden för ett och samma företag, är denna lättare att uppnå. För företagen i undersökningen gäller att humankapitalet har redovisats på liknande sätt över åren, dvs. samma faktorer återfinns ofta för alla åren, vilket gör att man som läsare av årsredovisningarna lättare kan göra jämförelser. Om ett företag väljer att ett år utesluta att redovisa en faktor, sjunker jämförbarheten.

En annan princip som är aktuell vid redovisning av humankapital är informationsekonomi som innebär att man väger kostnaden mot nyttan med att ge ut ytterligare information i årsredovisningen.<sup>143</sup> Ju mer information om humankapital IT-företagen ger ut desto bättre beslutsunderlag kan en investerare sägas få. I denna undersökning har företagen redovisat få faktorer. Enligt Falkman gäller det också att informationen som ges ut är så pass relevant att den blir användbar för beslut.<sup>144</sup>

Företagens årsredovisningar har bl.a. som syfte att förse intressenter med användbar information.<sup>145</sup> Intressenter som potentiella anställda kan ha särskilt intresse av att få reda på information om t.ex. *genomsnittlig anställningstid hos företaget och orsak till förändringar i antalet anställda*, då detta kan ge en antydning om kulturen i företaget och situationen för de anställda. Den första faktorn har endast redovisats av Softronic medan den andra faktorn är redovisad av majoriteten av företagen. För en aktieägare är det däremot viktigt att kunna utläsa risker och möjligheter i ett företag, och information om såväl humankapitalet som övrig information kan underlätta en sådan bedömning. Konkurrenter är även de en intressentgrupp som tar del av information som skrivs i årsredovisningen. Denna information kan användas till nackdel för företaget och är därmed en anledning till att företag väljer att inte ge ut mer information än vad som är nödvändigt.<sup>146</sup> Företagen i undersökningen har som redan nämnts redovisat få faktorer.

---

<sup>138</sup> Sveiby, 1995

<sup>139</sup> Ekstedt, 1988

<sup>140</sup> Adrem, 1999

<sup>141</sup> Roos, m.fl., 1997

<sup>142</sup> IVA, 2000

<sup>143</sup> Falkman, 2000

<sup>144</sup> Ibid

<sup>145</sup> Smith, 2000

<sup>146</sup> Edvinsson & Malone, 1997

## 6 Slutsatser

*I kapitlet besvaras och diskuteras de inledande frågeställningarna. Vidare presenteras övriga slutsatser. Avslutningsvis ges förslag på vidare forskning.*

---

### 6.1 Svar på frågeställningarna

*Vad redovisar företagen frivilligt och tar de upp det som måste redovisas enligt lagen?*

När det gäller information som företagen frivilligt ger ut i sina årsredovisningar framkommer det ur diagrammet att företagen redovisar relativt många faktorer rörande styrelse och ledning. Exempelvis så redovisar de fem företagen aktieinnehavet för både styrelsemedlemmarna och ledningen för alla åren. Däremot uppnår företagen inte samma nivå vad gäller faktorer inom kategorierna personal, utbildning och övriga. Inget av företagen redovisar exempelvis fördelningen av antalet hel- och deltidsanställda. Inte heller kostnad för utbildning presenteras för något av åren.

Alla företag har som förväntat följt lagen genom att redovisa det som krävs. Dock anser vi att Framfab inte har lika upplysande information som de övriga företagen vad gäller faktorn geografisk fördelning av antal anställda. De redovisar endast anställda per världsdel och inte per land. I och med att sjukfrånvaro har varit ett omdebatterat ämne och att det dessutom har kommit en ny lag fr.o.m. 2003, är det förvånande att inget av företagen ännu börjat ta hänsyn till lagen. Endast Softronic har nämnt något om sjukfrånvaro, vilket vi anser tyder på att Softronic bryr sig om de anställdas välmående och även har den kommande lagen i åtanke.

*Går det att urskilja några samband eller skillnader över tiden och mellan företagen i redovisningen av humankapitalet?*

Av analysen kan man dra slutsatsen att antalet redovisade faktorer i scoreboarden skiljer sig åt både mellan företagen och åren. I vår undersökning kunde vi inte se en klar trend som visar huruvida redovisning av humankapital är på väg upp eller ner. Vi kunde inte heller utläsa om någon klar ledare och efterföljare fanns bland företagen. Dock kan man ur diagram 7 utläsa att TurnIT är det företag som redovisat flest faktorer för åren 2001 och 2002.

*Vilka faktorer inom humankapital redovisar IT-företag?*

Som framkommer i svaren till frågeställningarna ovan redovisar företagen mer faktorer i vissa kategorier än andra. Alla företagen har följt lagen, och har därmed uppnått ett högt antal redovisade faktorer inom denna kategori. Däremot redovisas få faktorer angående t.ex. personal och utbildning.

### 6.2 Övrig diskussion

I vår undersökning utgick vi ifrån IT-företag som redovisar humankapital i en lagreglerad del och en frivillig del i årsredovisningen. I och med att det diskuterats mycket om redovisning av humankapital, förväntade vi oss att företagen skulle redovisa fler faktorer än vad de faktiskt gjorde. En sak man kan ha i åtanke är att resultatet troligtvis hade blivit annorlunda om en annan utformning av scoreboard med andra faktorer använts.

Att redovisa humankapital bidrar till att ge en bättre heltäckande bild av ett företag och en mer rättvisande bild kan därmed uppnås. I vår undersökning är det svårt att avgöra om en rättvisande bild har uppnåtts i de olika företagen, eftersom begreppet innebär en viss tolkning. Att företagen inte redovisat mer än cirka hälften av faktorerna kan tyckas underligt då personalen anses vara så viktig i kunskapsföretag. Vår egen bedömning är därmed att en mer rättvisande bild skulle kunna uppnås genom att fler faktorer redovisas.

Det kan vara svårt att få en tillfredställande jämförbarhet mellan företagen som undersökts, då den frivilligt lämnade informationen till största del är skriven i ord och ur det egna företagens perspektiv. Denna information är förknippad med tolkningssvårigheter, eftersom det inte finns några generella metoder att värdera och mäta humankapital. Det finns heller inte något enhetligt sätt att redovisa detta på. En jämförbarhet mellan åren för respektive företag är lättare att uppnå eftersom företagen har redovisat de enskilda faktorerna på ett enhetligt sätt över åren. Modeller som exempelvis Skandiamodellen och den danska modellen har utvecklats för att kunna redovisa humankapitalet, men fram till den dag då en metod som är tillämpbar för alla företag och som dessutom är accepterad som praxis, kan en bättre jämförbarhet mellan företag inte uppnås. Ett alternativ är att det sker en lagstiftning inom området.

Många företag redovisar humankapital för att möjligheten finns och som ett PR-verktyg, men hur mycket som redovisas är valfritt. Att ge ut mer information om humankapital i årsredovisningen är förknippat med kostnader. En slutsats man kan dra av att företagen redovisar relativt få faktorer är att de inte anser att nyttan överstiger denna kostnad.

Relevans och tillförlitlighet är andra viktiga aspekter att beakta. För att informationen skall anses vara relevant skall den medföra ett mervärde för läsarna, dvs. intressenterna. Vilken information som är relevant, är beroende på intressent. Vår bedömning är att informationen som företagen lämnat i sina årsredovisningar är något knapphändig och intressenter som t.ex. ägare skulle kunna behöva mer information för att kunna fatta rätt beslut. Företagen har i och med sin låga redovisning av antalet faktorer inte låtit konkurrenter ta del av så mycket information som dessa kan använda till sin fördel. Tillförlitligheten innebär att den information som avses att avbildas skall avbildas, men eftersom det inte finns någon standardisering kring redovisning av humankapital, så påverkar detta tillförlitligheten i informationen.

Det är intressant att se att alla företag har redovisat *bonus- och optionsprogram* för styrelse, ledning och anställda. En anledning till att de valt att redovisa detta kan vara det faktum att detta ämne har varit omdiskuterat i pressen, då det förekommit en del skandaler på sista tiden. Företagen kan till följd av detta känna en viss press att vara mer öppna i sin informationsutgivning för att öka förtroendet.

Det finns tecken som tyder på att humankapitalet kommer att ingå som en självklar del i 2000-talets företag. Detta påvisar inte minst den nya lagen om sjukfrånvaro. Bland de undersökta företagen kan vi dock inte se några tecken på att detta skulle vara fallet, men eftersom det är frivilligt är det upp till var och en att redovisa så mycket de vill.

### **6.3 Fortsatt forskning**

För fortsatta studier inom området humankapital skulle det vara intressant att jämföra redovisningen av humankapital i olika branscher och se om det går att utläsa skillnader. En annan intressant studie vore att undersöka hur företag förmedlar information om sitt humankapital annat än i årsredovisningarna. Ytterligare en vinkel är att undersöka vad för slags information om humankapitalet finansanalytiker behöver och vill ha för att kunna underlätta en helhetsbedömning och värdering av ett företag. För att återkoppla till vår egen studie skulle det vara intressant att om några år göra en liknande studie för att se om några förändringar har skett.

# Källförteckning

## Litteratur

Adrem, A., (1999), *Essays on Disclosure Practices in Sweden – Causes and Effects*, Lund University Press, Lund.

Andersen, I., (1998), *Den uppenbara verkligheten. Val av samhällsvetenskaplig metod*, Studentlitteratur, Lund.

Bergstrand, B-O., Lundgren, C. & Söderström, P., (1993), *Den dolda skattkistan – Människan och IT-lösningar i balansräkningen*, Studentlitteratur, Lund

Blomé, A., (2000), *Kunskapsföretaget*, Liber AB, Malmö.

Brooking, A., (1997), *Intellectual Capital*, International Thomson Business Press, London.

Dahmström, K., (2000), *Från datainsamling till rapport – att göra en statistisk undersökning*, Studentlitteratur, Lund.

Edvinsson, L. & Malone, S., (1997), *Det intellektuella kapitalet*, Liber Ekonomi, Malmö.

Ekstedt, E., (1988), *Humankapital i brytningstid – Kunskapsuppbyggnad och förnyelse för företag*, Allmänna förlaget, Stockholm.

Eriksson, L.T. & Wiedersheim-Paul, F., (1997), *Att utreda, forska och rapportera*, Liber Ekonomi, Malmö.

*FARs Samlingsvolym 2003*, (2003), FAR Förlag, Stockholm.

Falkman, P., (2000), *Teori för redovisning*, Studentlitteratur, Lund.

Flamholtz, E.G., (1999), *Human Resource Accounting – Advances in Concept, Methods, and Applications*, Kluwer Academic Publishers, Boston.

Holme, I.M. & Solvang, B.K., (1997), *Forskningsmetodik – Om kvalitativa och kvantitativa metoder*, Studentlitteratur, Lund.

IVA, Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien, (2000), *Ett friskt arbetsliv – Humankapitalets strategiska betydelse för företag*, Stockholm.

Johansson Lindfors, M-B., (1993), *Att utveckla kunskap – Om metodologiska och andra vägval vid samhällsvetenskaplig kunskapsbildning*, Studentlitteratur, Lund.

Johansson, S-E., (2003), *Den fullständiga balansräkningen*, Industrilitteratur AB, Lidingö.

Lekvall, P. & Wahlbin, C., (2001), *Information för marknadsföringsbeslut*, IHM Förlag, Göteborg.

- Lindstedt, G., (2001), *Boo.com och it-bubblan som sprack*, Bokförlaget DN, Stockholm.
- Lyttkens, L., (2001), *Bortom den nya ekonomin – kunskapskapital och produktivitet*, Svenska Förlaget, Stockholm.
- Merriam, S.B., (1994), *Fallstudien som forskningsmetod*, Studentlitteratur, Lund.
- Mathews, M.R. & Perera, M.H.B., (1996), *Accounting Theory & Development*, Thomas Nelson Australia, South Melbourne.
- Rimmel, G., (2003), *Human Resource Disclosures*, School of Economics and Commercial Law at Göteborg University, Göteborg.
- Roos, J., m.fl., (1997), *Intellectual Capital – Navigating the New Business Landscape*, Macmillan Press Ltd., London.
- Smith, D., (2000), *Redovisningens språk*, Studentlitteratur, Lund.
- Sveiby, K-E., (1995), *Kunskapsflödet – Organisationers immateriella tillgångar*, Svenska Dagbladets Förlags AB, Stockholm.
- Thomasson, J., m.fl., (2002), *Den nya affärsredovisningen, uppl. 13*, Liber Ekonomi, Malmö.
- Thorell, P., (2003), *Företagens redovisning*, Iustus Förlag AB, Uppsala.
- Törnqvist, U., (1997), *Styrning och extern informationsgivning i transnationella företag*, Studentlitteratur, Lund.

## **Internetkällor**

- <http://www.framfab.se/> 2003-11-22
- <http://www.proact.se/> 2003-11-22
- <http://www.softronic.se/> 2003-11-22
- <http://www.stockholmsborsen.se/handelsinfo/index.asp?lank=12&lang=swe> 2003-11-23
- <http://www.teligent.se/> 2003-11-22
- <http://www.turnit.se/> 2003-11-22
- <http://www.videnskabsministeriet.dk> 2003-12-22

## Artiklar

Gray, S.J., Meek, G.K. & Roberts, C.B., (1995), "International Capital Market Pressures and Voluntary Annual Report Disclosures by US and UK Multinationals", *Journal of International Financial Management and Accounting*,

Bergkvist, L-G., "IT-konsulter inget för börsen", *Svenska Dagbladet, Näringsliv*, 2000-06-03  
<http://www.ad.se/nyad/index.php?service=>

Agerman, P., "300 miljarder blev luft när IT-bubblan sprack", *ekonomi24.se*, 2000-10-17.  
<http://www.ad.se/nyad/index.php?service=>

*Börsveckan*, nr 34, Årgång 18, 2003-11-03

## Årsredovisningar

Framfab, Årsredovisning 1999-2002.

ProAct, Årsredovisning 1999-2002.

Softronic, Årsredovisning 1999-2002.

Teligent, Årsredovisning 1999-2002.

TurnIT, Årsredovisning 1999-2002.

# Bilaga 1 Scoreboard, Rimmel

## METHODOLOGY

Strategic Information about the Corporation			
I	General Corporate Information	74	Business In-Force or contract information per business segment
1	Introduction about the corporation	75	Return on capital employed (ROCE)
2	Brief history of the corporation	76	Competitor analysis quantitative
3	Organisational structure	77	Financial information in relation to industry average
4	Financial summary	78	Market-share analysis quantitative
5	General future information	79	Sales forecast per business segment
II	Corporate Strategy	80	Sales forecast per business segment
6	Statement of business vision	81	Earnings forecast per business segment
7	Statement of business concept	III	Block Information
8	Comments on achievement of objectives - general	82	Market value at year end
9	Comments on achievements of general objectives	83	Share price trend during the year in relation to general index
10	Statement of strategy and objectives - financial	84	Share price trend during the year in relation to industry index
11	Comments on achievements of financial objectives	85	Share price trend for at least last two years
12	Statement of strategy and objectives - marketing	86	Share price trend for at least last five years
13	Comments on achievement of marketing objectives	87	Dividend yield
14	Statement of strategy and objectives - human resources	88	Total yield (dividends plus change in market value)
15	Comments on achievement of marketing objectives	89	P/E-multiple
16	Market position	90	EBIT-multiple
17	Competition development	91	Trading volume in company shares
18	Main competitors (disclosed by name)	92	Development of share capital for at least three years
19	Description of market development	93	Beta value
20	Description of market development in comparison to competitors	94	Ownership structure (concentration)
21	Impact of corporate strategy on current results	95	Significant shareholders
22	Impact of macro-economic variables on current results	96	Number of shares held by each of the significant shareholders
23	Impact of corporate strategy on future results	97	Significant shareholders' ownership measured in votes
III	Acquisitions, Disposals and Alliances	98	Significant shareholders' ownership measured in capital
24	Reasons for the acquisitions	99	Names of brokerage companies and banks following the corporation
25	Comments on general effects of the acquisitions	100	Names of analysts who produce earnings forecasts
26	Reasons for the disposals	IV	Nonfinancial Information about the Corporation
27	Comments on general effects of the disposals	101	Information about Directors
28	Reasons for the strategic alliances	102	Age of board members
29	Comments on general effects of the strategic alliances	103	Educational qualifications (academic and professional)
IV	Research and Development	104	Other directorships held by executive directors
30	Corporate policy on R&D	105	Date of election to the board
31	Description of ongoing R&D activities	106	Name of the directors (top management team)
32	Location of R&D activities	107	Age of directors
33	Number of employees in R&D	108	Educational qualifications (academic and professional)
34	R&D expenses	109	Commercial experience of the executive directors
35	Future prospects of R&D	110	Other directorships held by executive directors
V	Strategic Information about Business Segments	111	Date of election to the board
36	Organisational structure per business segment	112	Amount of shares held in the corporation
37	Business concept per business segment	X	Employee Information
38	Statement of strategy and objectives per business segment	113	Number of employees by geographic distribution
39	Comments on achievements of these objectives	114	Employees distribution by gender
40	Geographic distribution per business segment	115	Employees distribution by line-of-business
41	Description of market development per business segment	116	Number of full-time or permanent employees
42	Market position per business segment	117	Number of part-time or temporary employees
43	Main competitors per business segment (disclosed by name)	118	Employee turnover
44	Competition development per business segment	119	Reasons for changes in employee numbers or categories
45	Description of market development in comparison to competitors	120	Average years of service with the corporation
46	Absolute and relative strength per business segment for the corporation	121	Average age of employees
47	Impact of macro-economic variables on business segments	122	Identification of senior management and their functions
48	Description of investments and structural changes per business segment	123	Amount of senior managers
49	Description of products and services per business segment	124	Senior managements distribution by gender
50	Description of distribution system per business segment	125	Senior managements average years of service with the corporation
51	General future information per business segment	126	Senior managements average age
VI	Financial Information about the Corporation	127	Management expense and acquisition costs
52	Historical financial review (at least three years)	128	Amount spent on training
53	Historical financial review (at least five years)	129	Nature of training
54	Dividend payout policy	130	Categories of employees trained
55	Quarterly sales data for the last four quarters	131	Number of employees trained
56	Quarterly earnings data for the last four quarters	132	Time in training
57	Financial information in relation to industry average	133	IT-equipment for work support (general)
58	Market-share analysis - quantitative	134	Data on accidents
59	Market-share forecast - quantitative	135	Cost of safety measures
60	Profit margin	136	Redundancy information (general)
61	Return on capital employed (ROCE)	137	Equal opportunity policy statement
62	Return on equity (ROE)	138	Recruitment problems and related policy
63	Capital turnover (Equity ratio)	XI	Social Policy and Environmental Information
64	Net asset value	139	Statement of charitable donations program
65	Disclosure of intangible valuations (except goodwill and brands)	140	Statement of strategy and objectives of charitable donations program
66	Economic value added (EVA)	141	Amount invested in charitable donations program
67	Sensitivity analysis of foreign exchange risk	142	Comments on achievements of the charitable donations program
68	Statement of interest rate policy	143	Statement of community program
69	General view about the corporation's sales prospects	144	Statement of strategy and objectives of community program
70	General view about corporation's earnings prospects	145	Amount invested in community program
71	Advertising expenditure	146	Comments on achievements of the community program
VII	Financial Information about Business Segment	147	Statement of environmental policy
72	Quarterly sales data for the last four quarters per business segment	148	Statement of strategy and objectives for the environmental program
73	Quarterly earnings data for the last four quarters per business segment	149	Description and implementation of environmental program
		150	Amount invested in environmental program
		151	Comments on achievements of the environmental program

Figure 3-5 Disclosure scoreboard used for the report study



## Bilaga 2

	<b>Scoreboard</b>
	<b>Lag</b>
1	Löner
2	Medelantal anställda
3	Könsfördelning
4	Sjukfrånvaro
5	Geografisk fördelning av antal anställda
	<b>Personal</b>
6	Fördelning av personalen per verksamhetsområde
7	Antal heltidsanställda
8	Antal deltidsanställda
9	Omsättning per anställd
10	Orsaker till förändringar i antalet anställda
11	Genomsnittlig anställningstid hos företaget
12	Genomsnittlig ålder på anställda
13	Information om personalneddragningar
	<b>Utbildning</b>
14	Kostnad för utbildning
15	Typ av utbildning
16	Kategorier av anställda som utbildats
17	Antal medarbetare som utbildats
18	Antal utbildningsdagar
	<b>Övriga</b>
19	Kostnad för IT-stöd och supportprogram
20	Olycksfallsstatistik
21	Kostnad för säkerhetsförebyggande åtgärder
22	Jämställdhetspolicy
23	Rekryteringsproblem och policy
24	Bonus- och incitamentsprogram
25	Rekryteringskostnader för ledare
	<b>Styrelse</b>
26	Ålder
27	Utbildningskvalifikationer
28	Andra styrelseuppdrag
29	Tidpunkt för inval till styrelsen
30	Aktieinnehav
	<b>Ledning</b>
31	Namn
32	Ålder
33	Utbildningskvalifikationer
34	Arbetslivserfarenhet
35	Andra styrelseuppdrag
36	Tidpunkt för anställning
37	Aktieinnehav

### Bilaga 3

<b>Framfab, scoreboard</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>
<b>Lag</b>				
Löner	1	1	1	1
Medelantal anställda	1	1	1	1
Könsfördelning	1	1	1	1
Sjukfrånvaro	0	0	0	0
Geografisk fördelning av antal anställda	1	1	1	1
	4	4	4	4
<b>Personal</b>				
Fördelning av personalen per verksamhetsområde	0	1	1	0
Antal heltidsanställda	0	0	0	0
Antal deltidsanställda	0	0	0	0
Omsättning per anställd	1	1	1	1
Orsaker till förändringar i antalet anställda	1	1	1	1
Genomsnittlig anställningstid hos företaget	0	0	0	0
Genomsnittlig ålder på anställda	0	1	1	1
Information om personalneddragningar	0	1	1	1
	2	5	5	4
<b>Utbildning</b>				
Kostnad för utbildning	0	0	0	0
Typ av utbildning	0	0	0	1
Kategorier av anställda som utbildats	1	1	0	1
Antal medarbetare som utbildats	0	1	0	0
Antal utbildningsdagar	0	0	0	0
	1	2	0	2
<b>Övriga</b>				
Kostnad för IT-stöd och supportprogram	0	0	0	0
Olycksfallsstatistik	0	0	0	0
Kostnad för säkerhetsförebyggande åtgärder	0	0	0	0
Jämställdhetspolicy	0	0	0	1
Rekryteringsproblem och policy	1	0	0	0
Bonus- och incitamentsprogram	1	1	1	1
Rekryteringskostnader för ledare	0	0	0	1
	2	1	1	3
<b>Styrelse</b>				
Ålder	1	1	1	1
Utbildningskvalifikationer	0	0	0	0
Andra styrelseuppdrag	1	1	1	1
Tidpunkt för inval till styrelsen	1	0	0	1
Aktieinnehav	1	1	1	1
	4	3	3	4
<b>Ledning</b>				
Namn	1	1	1	1
Ålder	1	1	1	1
Utbildningskvalifikationer	0	0	0	0
Arbetslivserfarenhet	1	1	1	1
Andra styrelseuppdrag	0	0	0	0
Tidpunkt för anställning	1	1	1	1
Aktieinnehav	1	1	1	1
	5	5	5	5
<b>Summa</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>22</b>

## Bilaga 4

<b>ProAct, scoreboard</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>
<b>Lag</b>				
Löner	1	1	1	1
Medelantal anställda	1	1	1	1
Könsfördelning	1	1	1	1
Sjukfrånvaro	0	0	0	0
Geografisk fördelning av antal anställda	1	1	1	1
	4	4	4	4
<b>Personal</b>				
Fördelning av personalen per verksamhetsområde	0	1	0	0
Antal heltidsanställda	0	0	0	0
Antal deltidsanställda	0	0	0	0
Omsättning per anställd	1	1	1	1
Orsaker till förändringar i antalet anställda	0	1	1	1
Genomsnittlig anställningstid hos företaget	0	0	0	0
Genomsnittlig ålder på anställda	1	1	1	1
Information om personalneddragningar	0	0	1	1
	2	4	4	4
<b>Utbildning</b>				
Kostnad för utbildning	0	0	0	0
Typ av utbildning	0	0	0	0
Kategorier av anställda som utbildats	1	0	0	1
Antal medarbetare som utbildats	1	0	0	1
Antal utbildningsdagar	0	0	0	0
	2	0	0	2
<b>Övriga</b>				
Kostnad för IT-stöd och supportprogram	0	0	0	0
Olycksfallsstatistik	0	0	0	0
Kostnad för säkerhetsförebyggande åtgärder	0	0	0	0
Jämställdhetspolicy	0	0	0	1
Rekryteringsproblem och policy	1	0	0	0
Bonus- och incitamentsprogram	1	1	1	1
Rekryteringskostnader för ledare	0	0	0	0
	2	1	1	2
<b>Styrelse</b>				
Ålder	1	1	1	1
Utbildningskvalifikationer	0	0	0	0
Andra styrelseuppdrag	1	1	1	1
Tidpunkt för inval till styrelsen	1	1	1	1
Aktieinnehav	1	1	1	1
	4	4	4	4
<b>Ledning</b>				
Namn	1	1	1	1
Ålder	1	1	1	1
Utbildningskvalifikationer	0	0	0	0
Arbetslivserfarenhet	0	0	0	0
Andra styrelseuppdrag	0	0	0	0
Tidpunkt för anställning	1	1	1	1
Aktieinnehav	1	1	1	1
	4	4	4	4
<b>Summa</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>20</b>

## Bilaga 5

<b>Softronic, scoreboard</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>
<b>Lag</b>				
Löner	1	1	1	1
Medelantal anställda	1	1	1	1
Könsfördelning	1	1	1	1
Sjukfrånvaro	0	0	0	0
Geografisk fördelning av antal anställda	1	1	1	1
	4	4	4	4
<b>Personal</b>				
Fördelning av personalen per verksamhetsområde	0	1	0	0
Antal heltidsanställda	0	0	0	0
Antal deltidanställda	0	0	0	0
Omsättning per anställd	1	1	1	1
Orsaker till förändringar i antalet anställda	1	1	1	1
Genomsnittlig anställningstid hos företaget	1	1	1	1
Genomsnittlig ålder på anställda	1	1	1	1
Information om personalneddragningar	0	0	1	1
	4	5	5	5
<b>Utbildning</b>				
Kostnad för utbildning	0	0	0	0
Typ av utbildning	1	1	0	1
Kategorier av anställda som utbildats	1	1	0	1
Antal medarbetare som utbildats	0	0	0	0
Antal utbildningsdagar	1	0	0	0
	3	2	0	2
<b>Övriga</b>				
Kostnad för IT-stöd och supportprogram	0	0	0	0
Olycksfallsstatistik	0	0	0	0
Kostnad för säkerhetsförebyggande åtgärder	0	0	0	0
Jämställdhetspolicy	1	0	0	1
Rekryteringsproblem och policy	1	0	0	0
Bonus- och incitamentsprogram	1	1	1	1
Rekryteringskostnader för ledare	0	0	0	0
	3	1	1	2
<b>Styrelse</b>				
Ålder	1	1	1	1
Utbildningskvalifikationer	0	0	0	0
Andra styrelseuppdrag	0	0	1	1
Tidpunkt för inval till styrelsen	1	1	1	1
Aktieinnehav	1	1	1	1
	3	3	4	4
<b>Ledning</b>				
Namn	1	1	1	1
Ålder	1	1	1	1
Utbildningskvalifikationer	0	0	0	0
Arbetslivserfarenhet	0	0	0	0
Andra styrelseuppdrag	0	0	0	0
Tidpunkt för anställning	1	1	0	0
Aktieinnehav	1	1	1	1
	4	4	3	3
<b>Summa</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>20</b>

## Bilaga 6

<b>Teligent, scoreboard</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>
<b>Lag</b>				
Löner	1	1	1	1
Medelantal anställda	1	1	1	1
Könsfördelning	1	1	1	1
Sjukfrånvaro	0	0	0	0
Geografisk fördelning av antal anställda	1	1	1	1
	4	4	4	4
<b>Personal</b>				
Fördelning av personalen per verksamhetsområde	0	0	0	0
Antal heltidsanställda	0	0	0	0
Antal deltidsanställda	0	0	0	0
Omsättning per anställd	1	1	1	1
Orsaker till förändringar i antalet anställda	1	1	1	1
Genomsnittlig anställningstid hos företaget	0	0	0	0
Genomsnittlig ålder på anställda	1	1	0	0
Information om personalneddragningar	0	0	1	1
	3	3	3	3
<b>Utbildning</b>				
Kostnad för utbildning	0	0	0	0
Typ av utbildning	0	0	0	0
Kategorier av anställda som utbildats	0	0	0	0
Antal medarbetare som utbildats	0	0	0	0
Antal utbildningsdagar	0	0	0	0
	0	0	0	0
<b>Övriga</b>				
Kostnad för IT-stöd och supportprogram	0	0	0	0
Olycksfallsstatistik	0	0	0	0
Kostnad för säkerhetsförebyggande åtgärder	0	0	0	0
Jämställdhetspolicy	1	1	0	0
Rekryteringsproblem och policy	1	1	1	1
Bonus- och incitamentsprogram	1	1	1	1
Rekryteringskostnader för ledare	0	0	0	0
	3	3	2	2
<b>Styrelse</b>				
Ålder	1	1	1	1
Utbildningskvalifikationer	0	0	0	0
Andra styrelseuppdrag	1	1	1	1
Tidpunkt för inval till styrelsen	1	1	1	1
Aktieinnehav	1	1	1	1
	4	4	4	4
<b>Ledning</b>				
Namn	1	1	1	1
Ålder	1	1	1	1
Utbildningskvalifikationer	0	0	0	0
Arbetslivserfarenhet	0	0	0	0
Andra styrelseuppdrag	0	0	0	0
Tidpunkt för anställning	1	1	1	1
Aktieinnehav	1	1	1	1
	4	4	4	4
<b>Summa</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>17</b>

## Bilaga 7

<b>TurnIT, scoreboard</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>
<b>Lag</b>				
Löner	1	1	1	1
Medelantal anställda	1	1	1	1
Könsfördelning	1	1	1	1
Sjukfrånvaro	0	0	0	0
Geografisk fördelning av antal anställda	1	1	1	1
	4	4	4	4
<b>Personal</b>				
Fördelning av personalen per verksamhetsområde	0	0	0	0
Antal heltidsanställda	0	0	0	0
Antal deltidsanställda	0	0	0	0
Omsättning per anställd	1	1	1	1
Orsaker till förändringar i antalet anställda	0	0	1	1
Genomsnittlig anställningstid hos företaget	0	0	0	0
Genomsnittlig ålder på anställda	0	0	0	0
Information om personalneddragningar	0	0	1	1
	1	1	3	3
<b>Utbildning</b>				
Kostnad för utbildning	0	0	0	0
Typ av utbildning	0	1	1	1
Kategorier av anställda som utbildats	0	1	1	1
Antal medarbetare som utbildats	0	1	1	1
Antal utbildningsdagar	0	1	1	0
	0	4	4	3
<b>Övriga</b>				
Kostnad för IT-stöd och supportprogram	0	0	0	0
Olycksfallsstatistik	0	0	0	0
Kostnad för säkerhetsförebyggande åtgärder	0	0	0	0
Jämställdhetspolicy	0	0	0	0
Rekryteringsproblem och policy	0	1	1	1
Bonus- och incitamentsprogram	1	1	1	1
Rekryteringskostnader för ledare	0	0	0	0
	1	2	2	2
<b>Styrelse</b>				
Ålder	1	1	1	1
Utbildningskvalifikationer	0	0	1	1
Andra styrelseuppdrag	1	1	1	1
Tidpunkt för inval till styrelsen	1	1	1	1
Aktieinnehav	1	1	1	1
	4	4	5	5
<b>Ledning</b>				
Namn	1	1	1	1
Ålder	1	1	1	1
Utbildningskvalifikationer	0	0	1	1
Arbetslivserfarenhet	0	0	0	0
Andra styrelseuppdrag	0	1	1	1
Tidpunkt för anställning	1	1	1	1
Aktieinnehav	1	1	1	1
	4	5	6	6
<b>Summa</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>23</b>

