



Handelshögskolan
VID GÖTEBORGS UNIVERSITET

Ersättning till anställda och ledning

- Presentation av upplysningar i
koncernredovisningen -

Magisteruppsats i företagsekonomi

Erik Björkdahl, 801202
Johan Högebrant, 820207

Handledare
Ulla Törnqvist

Extern redovisning & Företagsanalys
HT 2006

Sammanfattning

Examensarbete i företagsekonomi, Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet, Extern redovisning och Företagsanalys, Magisteruppsats, HT 2006

Författare: : Erik Björkdahl och Johan Högebrant

Handledare: Ulla Törnqvist

Titel: Ersättning till anställda och ledning - *Presentation av upplysningar i koncernredovisningen*

Bakgrund och problem: Övergången till IFRS har för svenska noterade företag inneburit ett ökat krav på antal upplysningar som måste lämnas i årsredovisningen för koncernen. Då IAS 19, *Ersättning till anställda*, och IAS 24, *Upplysningar om närstående*, ställer omfattande krav på tilläggsupplysningar undersöker uppsatsen om noterade tjänsteföretag på Stockholmsbörsen följer de krav som ställs avseende ersättning till anställda och ledning samt hur företagen väljer att presentera informationen.

Syfte: Uppsatsens syfte är att kartlägga hur noterade tjänsteföretag presenterar tilläggsupplysningar avseende ersättning till anställda och ledning i årsredovisningen samt försöka förklara de skillnader som finns mellan företagen. Vidare är uppsatsens syfte också att ta reda på om dessa upplysningar fyller aktieanalytikens behov för att kunna göra tillförlitliga bedömningar av företagets ersättning till anställda och ledning.

Avgränsningar: Uppsatsen undersöker inte hur redovisningen i övrigt bedrivs för ersättning till anställda och ledning i någon större omfattning. Vi har endast berört de tilläggsupplysningar som IAS 24 kräver för ersättning till nyckelpersoner, övriga upplysningskrav enligt denna standard har inte inkluderats i uppsatsen. Personalupplysningar som regleras av andra standarder har vi inte heller undersökt.

Metod: Årsredovisningar för 40 företag har ingått i undersökningen. Av dessa har 18 företag valts ut för en noggrannare granskning. Dessutom har intervjuer gjorts med två aktieanalytiker. Vi undersöker om tilläggsupplysningar avseende ersättning till anställda och ledning motsvarar dessas behov för att bedöma företags ersättningar till anställda och ledning på ett tillförlitligt sätt.

Resultat och slutsatser: Uppsatsen har funnit att upplysningskraven följs med några få undantag. De skillnader som förelåg mellan företag avseende omfattningen av upplysningar varierade. De största skillnaderna i omfattning av upplysningar mellan företagen återfanns i samband med de avgiftsbestämda pensionsplanerna. Det visade sig också att aktieanalytikerna generellt anser att de upplysningar som lämnas i årsredovisningen efter införandet av IFRS uppfyller deras informationsbehov.

Förslag till fortsatt forskning: Ett förslag är att undersöka hur andra intressenter än aktieanalytiker ser på upplysningar som lämnas om ersättning till anställda och ledning.

Förord

Vi vill tacka alla som hjälpt oss i vårt uppsatsarbete. Framför allt vill vi tacka vår handledare Ulla Törnqvist för alla värdefulla råd och synpunkter som vi fått under uppsatsens gång. Vi vill även rikta ett tack till våra opponenter för de insiktsfulla kommentarer de givit oss.

Ett tack riktas också till Stefan Andersson på SEB Enskilda och Patrik V. Setterberg på Danske bank för att de ställde upp på intervju trots att de hade ett stressigt schema.

Göteborg den 12 januari 2007

Erik Björkdahl

Johan Högebrant



Innehållsförteckning

1	Inledning	1
1.1	Bakgrund	1
1.2	Problemdiskussion	2
1.3	Syfte	4
1.4	Avgränsningar	4
2	Metod.....	5
2.1	Undersökningens ansats	5
2.1.1	Vetenskaplig ansats	5
2.2	Forskningsmetod	6
2.2.1	Kvantitativ metod	6
2.2.2	Kvalitativ metod	6
2.3	Datainsamling.....	7
2.3.1	Primärdata	7
2.3.2	Sekundärdata	7
2.4	Urval.....	8
2.5	Giltighetsanspråk.....	9
2.5.1	Validitet	9
2.5.2	Reliabilitet	9
3	Referensram.....	11
3.1	Tidigare forskning	11
3.2	Årsredovisningens kvalitativa egenskaper	12
3.2.1	Begriplighet.....	12
3.2.2	Relevans	12
3.2.3	Tillförlitlighet	12
3.2.4	Jämförbarhet.....	13
3.3	Övergripande beskrivning av tilläggsupplysningar.....	14
3.4	Beskrivning av IAS 19 ”Ersättning till anställda”	15
3.5	Upplysningskrav enligt IAS 19	17
3.5.1	Kortfristiga ersättningar till anställda.....	17
3.5.2	Ersättning efter avslutad anställning	17
3.5.3	Övriga långfristiga ersättningar till anställda	19
3.5.4	Ersättningar vid uppsägning.....	19
3.6	Beskrivning av IAS 24 ”Upplysningar om närstående”	20
3.7	Upplysningskrav enligt IAS 24	20
3.8	Undantagsregler	21
3.8.1	IFRS 1 ”Första gången IFRS tillämpas”	21
3.8.2	Planer som omfattar flera arbetsgivare, URA 42 och URA 45	21
4	Empiri.....	23
4.1	Undersökning av årsredovisningar.....	23
4.1.1	SAS.....	25
4.1.2	Nordea	25
4.1.3	TeliaSonera.....	26
4.1.4	SEB.....	27
4.1.5	Swedbank	28



4.1.6	Handelsbanken	29
4.1.7	Proffice	30
4.1.8	Tele 2.....	30
4.1.9	Intrum Justitia.....	31
4.1.10	Poolia.....	32
4.1.11	IBS.....	32
4.1.12	Betsson	33
4.1.13	Acando	34
4.1.14	Know IT	34
4.1.15	Tradedoubler	35
4.1.16	Aspiro	35
4.1.17	Cash Guard AB	36
4.1.18	Avanza.....	36
4.2	Intervjuer med aktieanalytiker	37
4.2.1	Aktieanalytiker på SEB	37
4.2.2	Aktieanalytiker på Danske Bank.....	38
5	Analys	40
5.1	Förmånsbestämda pensionsplaner.....	40
5.2	Avgiftsbestämda pensionsplaner.....	43
5.3	Lönekostnader för anställda och ledning	45
5.4	Bonus och incitamentprogram	46
6	Slutsats.....	48
6.1	Förslag till vidare forskning	50
7	Källförteckning.....	51
8	Bilagor	54

Figur- och tabellförteckning

Figur 2.1	Deduktion, induktion och abduktion	5
Figur 3.1	Reglering av upplysningskrav avseende anställda och ledning.....	15
Figur 5.1	Andel företag som har förmånsbestämda pensionsplaner	40
Figur 5.2	Andel företag som redovisar sina förmånsbestämda pensionsplaner	40
Tabell 4.1	Översikt - tjänsteföretag.....	24
Tabell 5.1	Översikt - pensionsupplysningar.....	41
Tabell 5.2	Medelomsättning 40 företag	44
Tabell 5.3	Medelomsättning 28 företag	44
Tabell 5.4	Specifikation av avgiftsbestämda pensionsplaner	44



Begreppslista

Aktuariella vinster och förluster - Aktuariella vinster och förluster kan uppstå på grund av en förändring av nuvärdet av en förmånsbestämd förpliktelse eller en förändring av nuvärdet av förvaltningstillgångar. Förändringar av nuvärdet av en förmånsbestämd förpliktelse kan uppkomma på grund av oväntade förändringar av exempelvis personalomsättningen eller löneökningar. Förändringar av nuvärdet av förvaltningstillgångar kan uppkomma på grund av skillnader mellan den verkliga och den förväntade avkastningen på förvaltningstillgångar.¹

Alecta - Alecta är ett tjänsteföretag som ägs av försäkringstagarna och de anställda. Alecta hanterar huvuddelen av den svenska tjänstepensionen ITP på uppdrag av kollektivavtalsparterna Svenskt Näringsliv samt Förhandlings- och samverkansrådet PTK.²

Korridorsreglerna – Korridorsreglerna innebär att aktuariella vinster och förluster som överstiger antingen 10 procent av det verkliga värdet av förvaltningstillgångarna eller 10 procent av nuvärdet av förpliktelserna skall redovisas. Belopp som understiger dessa procentsatser behöver alltså inte tas upp i resultaträkningen.³

PUCM - Projected Unit Credit Method. Det är en aktuariell beräkningsmetod som används för att beräkna nuvärdet av förmånsbestämda pensionsförpliktelser, kostnader för tjänstgöring under innevarande år och eventuellt tidigare perioder.⁴

¹ Lumsden, Marie, 2005

² Alectas årsredovisning, 2005, s 3-6

³ Lumsden, Marie, 2005

⁴ IAS 19, punkt 64



1 Inledning

I detta inledande kapitel beskriver vi bakgrunden till denna uppsats samt vilka problem som ligger till grund för uppsatsskrivandet. I den avslutande delen av kapitlet formulerar vi också syftet med uppsatsen samt vilka avgränsningar som begränsat denna studie.

1.1 Bakgrund

Redovisning världen över har på senare år varit föremål för stora förändringar. Dessa förändringar är i huvudsak hänförliga till den omfattande internationella harmoniseringen som präglade de senaste decennierna. Den principbaserade redovisningsnormgivningen som svenska noterade koncerner, i och med införandet av International Accounting Standards (IAS), följer, är resultatet av denna harmoniseringsprocess. Tidigt i processen stod EU-kommissionen inför valet att satsa på antingen det detaljreglerade FAS⁵ regelverket eller det mer principbaserade regelverket som nu implementerats. EU-kommissionen ansåg att ett regelverk, likt det som används i USA (FAS), inte skulle passa så bra i den europeiska företagsmiljön och därför föll valet på IAS.⁶

Redovisningsskandaler som på senare år uppdragats i bl.a. USA har stärkt och påskyndat den globala harmoniseringsprocessen. Det amerikanska företaget Enron, som under början av 2000-talet var inblandat i en stor redovisningsskandal, bidrog till att skillnader mellan princip- och detaljreglerade regelverk aktualiserades. Enrons redovisning, som detaljreglerades av FAS, blev av revisorer godkänd trots att revisorerna inte ansåg att den gav en rättvisande bild. En principbaserad reglering hade istället inneburit att revisorerna, i större utsträckning, kunnat hävda att redovisningen inte var korrekt då den inte uppfyllde tillräckliga kvalitativa mål.⁷

Ett massivt arbete har den senaste tiden lagts på att skapa och implementera standarder som utarbetats av International Accounting Standards Board (IASB) och som senare godkänts av EU. I såväl Sverige som i EU:s övriga länder har denna harmonisering medfört stora förändringar i nationell redovisningsreglering.⁸ Fr.o.m. den första januari 2005 måste samtliga noterade moderbolag i EU ha konverterat sin koncernredovisning till de regler som gäller enligt International Accounting Standards/International Financial Reporting Standards (IAS/IFRS).⁹ Denna konvertering till IAS/IFRS har föregåtts av livliga diskussioner och motståndet har varit stort gällande ett flertal punkter. Det har tydligt framgått att ett allomfattande regelverk är svårt att implementera och få acceptans för. Mycket arbete återstår därför innan IASB kan nå sitt mål med att ta fram standarder som skall ge bra vägledning samtidigt som de accepteras i större utsträckning.¹⁰

De svenska noterade bolagen har under 2006 publicerat en årsredovisning för verksamhetsåret 2005, styrd av den nya regleringen och det pågår fortlöpande utredningar angående tillämpningsfrågor gällande IFRS. Många företag valde att redan innan räkenskapsåret 2005 övergå till IFRS då regelverket kräver att ett företags första årsredovisning, enligt IFRS, skall

⁵ Financial Accounting Standards

⁶ Finansinspektionen, 2002, PM, *Enron – lärdomar för finansiell tillsyn?*

⁷ Finansinspektionen, 2002, PM, *Enron – lärdomar för finansiell tillsyn?*

⁸ Skatteverket, *Redovisningens syfte och uppgifter*

⁹ Skatteverket, *Redovisningens syfte och uppgifter*

¹⁰ Petersson, 2001, *Tilläggsupplysningar till de finansiella rapporterna*



omfatta jämförande information för minst ett år, dvs. för 2004.¹¹ Vidare har övergångsprocessen till IFRS inneburit ett ökat krav på antal upplysningar som skall redovisas i årsredovisningar. Inledningsvis krävs att bolagen lämnar upplysningar om hur verksamhetens olika delar påverkas av övergången och vilka följder detta får för redovisningen. Samtidigt kräver många av de nya standarderna att mer information, gällande enskilda poster och transaktioner, redovisas i tilläggsupplysningar.¹²

År 2004 uttryckte sig Tomas Hedström från SCA¹³ i tidskriften Balans att han ser positivt på harmoniseringen ur användarsynpunkt men han uttryckte sig trots detta kritiskt till bl.a. det utökade antal upplysningar som företagen måste redovisa i sina årsredovisningar. Hedström menar att det kommer att föra med sig stora kostnader för företagen.¹⁴

Det är tydligt att harmoniseringen och införandet av IFRS inte bara medför positiva effekter. Ökade kostnader och merarbete, till följd av anpassning och utökade krav på tilläggsupplysningar, är bara några av de frågor som debatterats. Av denna anledning är det extra intressant att studera hur utfallet i årsredovisningarna ser ut.

En av de nya standarderna som fått mycket uppmärksamhet vid införandet av IFRS är IAS 19 som reglerar ersättning till anställda. Införandet av standarden innebär bland annat att kraven på tilläggsupplysningar om ersättning till anställda, såsom lön, pension och bonus, ökar kraftigt vilket kan komma att innebära en viss omställning för företagen. Reglerna för att beräkna pensionskostnaderna är några av de mest utmanande och tekniskt komplicerande inom redovisningen idag.¹⁵

1.2 Problemdiskussion

Ett år innan IAS 19 trädde i kraft så började Redovisningsrådets rekommendation nummer 29, *Ersättning till anställda*, att gälla för svenska noterade företag. Denna rekommendation ersattes vid införandet av IFRS utav IAS 19, *Ersättning till anställda*. Att IAS 19 föregicks av RR 29 gjorde att implementeringen av IAS 19, den första januari 2005, blev mindre problematisk än vad som först befarats, då RR 29 i stort överensstämmer med IAS 19.¹⁶ Den nya standarden har varit mycket omdiskuterad, framför allt har det varit redovisning av pensioner och aktuariella antaganden som gett upphov till denna diskussion. I FAR Info stod sommaren 2006 att läsa följande:

*”Redovisningen av ersättning till anställda, särskilt vissa förmånsbestämda pensionsplaner, har fått stor uppmärksamhet i media. Allmänhetens ökade intresse understryker behovet av en högkvalitativ och begriplig rapportering av pensionsplaner och andra ersättningar till anställda.”*¹⁷

¹¹ IFRS 1, punkt 36

¹² Deloitte, 2005, *Nyheter årsredovisning för 2005*

¹³ SCA är ett globalt konsumentvaru- och pappersföretag

¹⁴ Balans, 2004, *Ny global redovisningsstandard – både ett problem och en lösning*

¹⁵ Apostolou, Nicholas & D. Larry Crumbley, 2006, *New Pension Accounting Rules: Defusing the Retirement Time bomb*, The CPA Journal, s 23

¹⁶ RR 29, punkt 165

¹⁷ IASB, 2006, *Redovisning av ersättningar till anställda och leasing ses över*, Information från, FAR INFO nr 8, 19 juli, s 321



Det har även skett ytterligare förändringar i IAS 19 de senaste åren, bland annat publicerade IASB en ändring i slutet av 2004 som trädde i kraft den 1 januari 2006. Ändringen ställer nya krav på upplysningar såsom en mer detaljerad redogörelse för förvaltningstillgångar och en beskrivning av den grund som använts för att fastställa den totala förväntade avkastningen på förvaltningstillgångar. Tilläggsupplysningar kommer att bli än mer omfattande med de nya införda reglerna.¹⁸ En tidigare tillämpning än den 1 januari 2006 uppmuntras av IASB.

Utöver IAS 19 regleras även ersättning till anställda av IAS 24 *upplysningar om närstående*, därför kommer vi även att inkludera denna standard i vår uppsats. IAS 24 reglerar ersättning till nyckelpersoner, såsom VD, styrelse och andra ledande befattningshavare vilket gör att den är nära sammankopplad med IAS 19. I IAS 24 görs hänvisningar till IAS 19 och definitioner och beräkningar som specificeras i IAS 19 används även i denna standard.¹⁹

Efter att årsredovisningar publicerats enligt de krav IAS/IFRS ställer på tilläggsupplysningar är det intressant att försöka klarlägga hur företagen valt att presentera dessa samt i vilken utsträckning kraven följs. Det är även intressant att undersöka ifall det går att urskilja hur praxis har kommit att se ut inom den personalintensiva tjänstesektorn. För att bringa klarhet i detta har vi formulerat följande delfrågeställning:

Hur presenteras tilläggsupplysningar avseende ersättning till anställda och ledning i tjänsteföretags årsredovisningar, följs upplysningskraven och hur skiljer det sig åt mellan de studerade företagen?

Det ökade antalet tilläggsupplysningar som RR 29, IAS 19 och IAS 24 inneburit har medfört ett antal utmaningar för företagen och det har krävts mycket arbete för att förbereda och redovisa enligt de nya reglerna.²⁰ Tidskrävande anpassningsprocesser och merarbete för att ta fram de upplysningar som krävs enligt IAS 19 och IAS 24 innebär ökade kostnader för företagen. Det kan ifrågasättas huruvida dessa ökade kostnader, för att ta fram fler tilläggsupplysningar, motsvarar den nytta de i slutändan ger årsredovisningens användare. Enligt Dag Smith (2000) är det av stor vikt att kostnaderna för att producera och kommunicera en kvalitativt förbättrad redovisning inte överstiger det värde som går att erhålla genom bättre beslut grundade på den utökade informationen.²¹ Detta leder oss in på den andra delfråga som behandlas i denna studie:

Anser aktieanalytiker att tilläggsupplysningar avseende ersättning till anställda och ledning motsvarar deras behov för att kunna göra tillförlitliga bedömningar av företagets ersättningar till anställda och ledning?

Med utgångspunkt i dessa båda problemställningar har vi utarbetat syftet med vår studie.

¹⁸ Janzon, Claes och Johan Ericsson, 2006, *Ändrade regler för pensionsredovisning - Alternativ enligt IAS 19 kan få stor genomslagskraft*, Balans nr 1

¹⁹ IAS 24, punkt 9 & 16

²⁰ Deloitte, 2005, *Nyheter årsredovisning för 2005*

²¹ Smith, Dag, 2000 s.33



1.3 Syfte

Syftet med denna studie har varit att kartlägga hur noterade tjänsteföretag på Stockholmsbörsen, som tillämpar IFRS, presenterar tilläggsupplysningar avseende ersättningar till anställda och ledning i årsredovisningen och om de uppsatta kraven följs. Vidare har vi försökt analysera och förklara orsakerna till eventuella skillnader i presentationen för företag emellan. Vi har även tagit reda på om de ökade kraven på notupplysningar motsvarar de behov som analytiker ställer för att kunna göra tillförlitliga bedömningar av företagets ersättningar till anställda och ledning. Uppsatsens syfte är att kartlägga hur praxis ser ut gällande tjänsteföretags presentation av tilläggsupplysningar för IAS 19 och IAS 24 i årsredovisningen.

1.4 Avgränsningar

Denna studie är i huvudsak inriktad på att beskriva och utreda hur praxis gällande tilläggsupplysningar i årsredovisningen presenteras efter införandet av IFRS samt hur upplysningskraven i IAS 19 och IAS 24 efterlevs. Utöver dessa standarder tar vi också upp undantagsregler som presenteras i IFRS 1. Studien omfattar inte någon omfattande beskrivning av hur redovisningen i övrigt, enligt IAS 19 och IAS 24, bedrivs eftersom syftet med uppsatsen är att studera tilläggsupplysningar snarare än problemområden som dessa standarder medför. I standarden IAS 24 har vi endast berört de tilläggsupplysningar som rör ersättning till nyckelpersoner eftersom dessa är starkt sammankopplade med IAS 19. Inte heller har personalupplysningar som regleras av andra standarder inkluderats i denna studie. Detta innebär att aktierelaterad ersättning och upplysningar av humankapital-karaktär inte berörs i uppsatsen. Anledningen till att dessa områden inte berörs är att uppsatsen då skulle bli för allmän och omfattande. Studien har begränsats till att omfatta 40 stycken företag som alla är noterade på Stockholmsbörsen. Gemensamt för samtliga företag är att de verkar inom tjänstesektorn, och av dessa 40 företag har 18 stycken slumpmässigt valts ut för en noggrannare undersökning. Valet av såväl de 40 som de 18 företag som undersökts gjordes med tanke på den begränsade tid vi haft för uppsatsskrivandet. Onoterade företag har inte behandlats, detta eftersom de inte är förpliktigade att tillämpa IFRS. Vidare behandlar studien inga andra intressenter än analytiker som arbetar med, eller har analyskunskaper om, företag i tjänstesektorn.



2 Metod

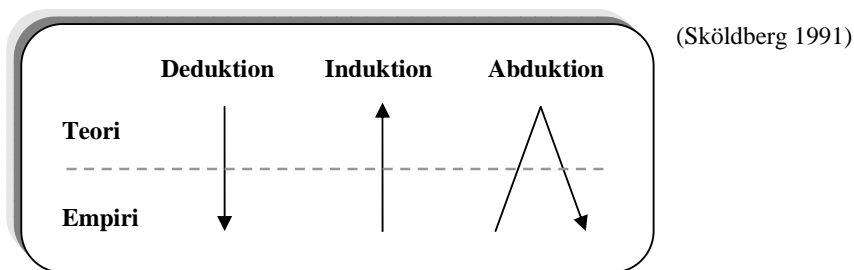
I metodkapitlet beskrivs de vetenskapliga val som gjorts inför uppsatsskrivandet samt varför dessa val har gjorts. I kapitlet återfinns också avsnitt som beskriver hur arbetet med uppsatsen utförts samt hur intervjuer och insamling av data har gjorts.

2.1 Undersökningens ansats

Undersökningens ansats beskriver vilken vetenskaplig ansats vi använt oss av. Ofta bidrar en studies speciella karaktär till vilken ansats som väljs.

2.1.1 Vetenskaplig ansats

De ansatser som används då ett problem eller ett problemområde skall angripas kan indelas i induktion, abduktion och deduktion. Dessa tre ansatser beskriver vilket tillvägagångssätt som används för att utföra en studie och för att nå fram till det vetenskapliga resultat som studien givit. Dessa tre ansatser reduceras stundtals ner till de två ytterligheter som utgörs av deduktion och induktion. Deduktion innebär att forskaren utgår från en teori och undersöker hur denna praktiseras eller ter sig i verkliga förhållanden. Ansatsen innebär därmed att helt säkra begreppssamband redan finns och att dess karaktär antingen kännetecknas av logiska slutledningar från grundsatser eller av analytiska uppgifter. En induktiv ansats innebär istället att all kunskap har sitt ursprung i en serie enskilda upplevelser och att slutsatser sedan dras utifrån dessa. Ur de upplevelser som inhämtats i verkligheten (empirin) kan forskaren sedan göra generaliseringar. I denna ansats utgår forskaren från empiri för att sedan gå mot teori. Ansatserna induktion och deduktion som beskrivs ovan kan som sagt ses som två ytterligheter där utgångspunkten antingen ligger i teorin vilken sedan går mot empiri eller att utgångspunkten är empiri och går mot teori. Den tredje ansatsen som benämns abduktion innebär att forskaren under studien pendlar mellan att gå mot teori och empiri. Likt induktion grundar sig ansatsen i empiri på ett verkligt problem eller fenomen. Forskaren tar sedan med sig dessa upplevelser från empirin in i teorin då han utför studien. Studien återknyter sedan till verkligheten där problemet eller fenomenet hade sitt ursprung.²²



Figur 2.1 Deduktion, induktion och abduktion

För denna studie har en abduktiv ansats valts, detta eftersom studien grundar sig på problematiken kring de ökade upplysningskraven som IAS 19 och IAS 24 har medfört, d.v.s. observationer i verkligheten. Med dessa observationer som utgångspunkt utförde vi studien med hjälp av litteratur, artiklar och tidigare studier som producerats inom området, vi sammanställde därmed vår teoretiska referensram. Med den ursprungliga problematiken och den teoretiska referensramen som bakgrund gick vi sedan åter mot verkligheten genom att

²² Andersen, 1994



undersöka de utvalda företagens koncernredovisningar för att se hur befintliga normer tillämpades i dessa. För att sedan analysera våra resultat och dra slutsatser växlade vi mellan vår insamlade teori och empiri.

2.2 Forskningsmetod

Kvalitativ och kvantitativ metod är de två huvudsakliga forskningsmetoder som kan användas för att inhämta ny kunskap. Dessa båda beskriver hur insamling av empiriskt material bedrivs samt vilka undersökningsmetoder som används. Det som skiljer de båda metoderna åt är framförallt sättet som problemet angrips på.

2.2.1 Kvantitativ metod

Den kvantitativa metoden präglas av ett formaliserat och strukturerat tillvägagångssätt. En kvantitativ metod är framför allt mest användbar då generella slutsatser är önskvärda.²³ Den kvantitativa undersökningsdelen av vår uppsats utgörs av en genomgång av 40 stycken koncernredovisningar från noterade företag på Stockholmsbörsen inom tjänstesektorn. Vi har studerat årsredovisningarnas noter för att se om företagen följer de upplysningskrav som regleras av IAS 19 och IAS 24. Om företagen inte följt dessa krav har vi försökt undersöka vad det beror på och varför det skiljer sig åt företagen emellan. För denna del av studien ansåg vi att ett kvantitativt angreppssätt var att föredra då vi på det sättet, i större utsträckning, kunde dra generella slutsatser och få en bredare grund att bygga vår analys och slutsats på.

2.2.2 Kvalitativ metod

Den kvalitativa metoden saknar i stor grad formalisering utan fokuserar istället mer på att skapa en djupare förståelse för det problem som studeras. Kännetecknande för den här metoden är att författarna har en närhet till den källa som informationen hämtas ifrån.²⁴ I vår kvalitativa del av studien har vi gjort intervjuer med olika aktieanalytiker för att ta reda på vilken betydelse tilläggsupplysningar, avseende IAS 19 och IAS 24, har för deras analysarbete. Vi har också undersökt om de ökade kraven på notupplysningar motsvarar de behov som analytiker ställer för att kunna göra tillförlitliga bedömningar av företagens ersättningar till anställda och ledning. För att ta reda på hur analytiker ser på dessa frågor ansåg vi att kvalitativa intervjuer var den bästa insamlingsmetoden. Detta eftersom vi under våra intervjuer kunde ställa motfrågor och på så sätt skapa en diskussion som ledde till djupare förståelse än vad en kvantitativ undersökning skulle ha gjort.

Denna uppsats består av, dels en kvantitativ del där vi undersökt ett antal årsredovisningar för att utreda hur väl företagen följer upplysningskraven, och dels en kvalitativ del i form av ett antal intervjuer. Det finns principiellt inget konkurrensförhållande mellan en kvantitativ och en kvalitativ metod utan det går bra att kombinera dessa båda metoder i en och samma undersökning.²⁵ Vi anser att kombinationen av de båda metoderna bidrar till en ökad förståelse och frambringar en mer intressant uppsats.

²³ Holme & Solvang, 1997, *Forskningsmetodik*, s 14

²⁴ Holme & Solvang, 1997, *Forskningsmetodik*, s 14

²⁵ Holme & Solvang, 1997, *Forskningsmetodik*, s 76



2.3 Datainsamling

Det finns två olika typer av källor, primära och sekundära. Vilka av dessa källor som används beror på vilken information som krävs för att belysa det problem som behandlas i studien. Oftast används en kombination av de olika källorna under studiens gång.²⁶ I denna studie använder vi oss av både primära och sekundära källor.

2.3.1 Primärdata

Den sortens data som författarna själva samlar in kallas för primärdata.²⁷ Några exempel på primärdata är information insamlad med hjälp av olika former av intervjuer, enkäter och observationer. Till denna uppsats har vi samlat in primärdata genom att intervjua aktieanalytiker som arbetade på SEB Enskilda i Stockholm respektive Danske Bank i Köpenhamn. Såväl de respondenter som intervjuats i uppsatsen som andra tilltänkta respondenter kontaktades i inledningsskedet via telefon alternativt e-post. Med de företag som kontaktades via telefon försökte vi, om möjligt, få tillstånd en intervju med någon aktieanalytiker så snabbt som möjligt. Innan intervjuerna utfördes mailade vi de intervjufrågor som vi sammanställt till respondenterna, detta för att de på så sätt kunde förbereda sig inför intervju-tillfället. När telefonintervjuerna sedan utfördes med dessa analytiker utgick vi från de utarbetade intervjufrågorna, totalt bestod intervjun av tio stycken frågor (se bilaga 1). Till de tilltänkta respondenter som kontaktades via e-post sändes en kortare beskrivning av det ämne som denna uppsats behandlar samt vad intervjun skulle avse. De kontaktade analytiker som angav att de kunde och ville medverka i studien föredrog att göra intervjun via e-post. Vi sände därför de intervjufrågor som vi sammanställt till dessa företag men de valde, då de erhållit frågorna, att inte medverka i studien.

2.3.2 Sekundärdata

Sekundärdata består av data som har samlats in av andra personer än författarna själva. Det kan vara andra forskares doktorsavhandlingar, uppsatser, tidningsartiklar, årsredovisningar etc.²⁸ Till denna uppsats har vi insamlat sekundärdata genom att läsa tidigare uppsatser som skrivits inom området, för att på så sätt bilda oss en uppfattning om det aktuella ämnet. Vi har också gått igenom relevant litteratur, läst artiklar, debattinlägg och utredningar kring det valda ämnet. För att hitta artiklar och debattinlägg har vi sökt igenom olika databaser, exempelvis FAR Komplet, Bolagsfakta och Business Source Premier. Några av de sökord som använts är; *IAS 19, disclosures, defined-benefit plans, defined-contribution plan, tilläggsupplysningar, pensioner, ersättning till anställda, upplysningskrav* och *personalupplysningar*. Information som hämtas från dessa databaser kan anses vara tillförlitliga eftersom de hämtas från seriösa och väletablerade databaser. Business Source Premier är dessutom en databas som omfattas av peer review, vilket innebär att artiklarna genomgått en vetenskaplig bedömning av forskare före dess publicering.²⁹ Artiklar och studier som har inhämtats från andra källor, exempelvis dagstidningar och hemsidor, har dock krävt en noggrannare tillförlitlighetsbedömning.

En stor del av de sekundärdata som granskats under uppsatsarbetet utgörs av årsredovisningar. För att kunna granska dessa årsredovisningar på ett effektivt sätt utformade vi först en mall som vi, under granskningen, kunde följa. Mallen omfattade utvalda delar av de standarder som uppsatsen behandlar vilket ledde till att den information som vi, genom granskningen,

²⁶ Andersen, 1998. *Den uppenbara verkligheten*

²⁷ Andersen, 1998. *Den uppenbara verkligheten*, s 150

²⁸ Andersen, 1998. *Den uppenbara verkligheten*, s 150

²⁹ Göteborgs Universitet, 2006, *Källkritik*



erhöll var välstrukturerad och relevant. Då insamlingen utförts sammanställde vi informationen i dels tabeller och dels i beskrivande text för de 18 företag som blivit utvalda för en närmare granskning. Samtliga 40 företag studerades dock utifrån en mall där främst antal anställda, omsättning och övergripande presentation av pensionsupplysningar låg i fokus.

2.4 Urval

Då denna studie gjorts i syfte att, dels ta reda på hur noterade företag på Stockholmsbörsen upplyser om ersättning till anställda och ledning i sina årsredovisningar, enligt IAS 19 och IAS 24, och dels utreda hur aktieanalytiker ser på dessa tilläggsupplysningar så skedde urvalet av företag och respondenter på olika sätt. För att ta reda på hur företag redovisar sina tilläggsupplysningar ansåg vi att den bästa metoden var att studera årsredovisningar. Vi valde i ett tidigt skede att inrikta oss mot tjänstesektorn då företag i denna sektor ofta har stor personalstyrka, vilket borgar för att dess ersättningar till anställda och ledning kräver omfattande tilläggsupplysningar. En annan anledning till att vi valde företag inom tjänstesektorn var att vi inte kunnat hitta någon liknande uppsats som behandlar detta område. Därför ansåg vi att det vore intressant att studera en sektor som inte tidigare varit föremål för granskning i detta avseende. Valen av företag till studien skedde med beaktande av resonemanget nedan där tjänsteföretag definieras samt studiens avgränsning.

Totalt valdes 40 stycken tjänsteföretag noterade på Stockholmsbörsen ut för denna undersökning. Då vi valde ut de 40 tjänsteföretag som återfinns i denna uppsats utgick vi från specifika egenskaper hos företagen för att avgöra om de kunde räknas som tjänsteföretag eller ej. För att ett företag skulle bli utvalt krävdes att det tillhandahöll någon form av tjänst åt sina kunder. Dock räckte det inte att företaget, som komplement till annan verksamhet, erbjöd någon form av tjänst. För de företag som valdes ut krävdes att en betydande del av dess verksamhet syftade till att erbjuda tjänster, helst skulle huvudverksamheten i koncernen utgöras av tjänsteförsäljning. Företag som i huvudsak bedriver tillverkning och/eller försäljning av produkter och varor har därför inte inkluderats i uppsatsen trots att de eventuellt till viss del erbjuder tjänster. För att fastställa om ett företag kan räknas som tjänsteföretag har den information som företagen själva lämnar på sina hemsidor och i sina årsredovisningar används. Utifrån denna information har sedan en bedömning gjorts av författarna till denna uppsats och 40 stycken tjänsteföretag har valts ut. För några enstaka företag har det varit problematiskt att fastställa om de kan klassificeras som tjänsteföretag eller ej. I dessa gränsdragningsituationer har vi diskuterat oss fram till en lösning utifrån den definition av tjänsteföretag som vi satt upp och som också återfinns ovan. Det totala antalet tjänsteföretag noterade på Stockholmsbörsen är därmed svårt att fastställa. Utifrån vår definition av tjänsteföretag kan vi dock se att det rör sig om ungefär 60 företag.

Av de 40 utvalda företagen så valde vi sedan ut 18 stycken som vi analyserade närmare, valet av dessa 18 företag skedde slumpmässigt. Efter sammanställningen av de 40 valda företagen hade vi inga speciella kriterier då valet av de 18 företagen gjordes. Ur listan med 40 företag pekade vi sedan slumpvis på olika rader utan att se företagsnamnet. De företag som stod på dessa rader fick sedan ingå i den djupare undersökning som gjordes.

Vid val av respondenter till våra kvalitativa intervjuer ville vi intervjua aktieanalytiker med stor kunskap inom tjänstesektorn. Vår förhoppning var att få tag på respondenter som dagligen arbetar med analys av större noterade företag. Eftersom studien hade en stram



tidsram valde vi att utföra intervjuerna via telefon då de flesta aktieanalytiker är placerade i Stockholm. Att vi valde att intervjua aktieanalytiker beror på att de i stor utsträckning använder finansiell information och att de besitter kunskaper om hur den skall tolkas. Vår förhoppning var i inledningskedet att kunna intervjua fyra stycken aktieanalytiker med kunskap inom vårt uppsatsområde. Det visade sig dock vara svårare än vi hade förväntat oss att få intervjuer med dessa analytiker. Av de 26 analysinstitut och banker som kontaktades lyckades vi endast få till intervjuer med två aktieanalytiker som arbetar på två större banker. Den främsta orsaken till att potentiella respondenter avböjde att medverka i studien var att de endast arbetade med teknisk analys och därför i stort sett inte använder sig av årsredovisningar (tio stycken). En annan vanligt förekommande orsak till att de inte ville medverka var att ingen av deras analytiker var insatt i IAS 19 (fem stycken). Övriga tillfrågade respondenter hade inte tid att medverka i studien eller svarade inte på vår förfrågan.

2.5 Giltighetsanspråk

Giltighetsanspråk innehåller delarna validitet och reliabilitet. Dessa båda begrepp används för att beskriva en studies tillförlitlighet och relevans.

2.5.1 Validitet

Det är viktigt att en uppsats uppfyller de krav som ställs på validitet. En hög validitet innebär att vi verkligen undersöker det som avses att undersökas.³⁰ Genom att göra intervjuer med aktieanalytiker som har kunskap om såväl tjänsteföretag som det regelverk som styr årsredovisningarnas utformning anser vi att validiteten stärks. Analytiker är en av de främsta användarna av årsredovisningar och får antas ha goda kunskaper i det ekonomiska ämnet. Utförs intervjuerna dessutom med aktieanalytiker som är inriktade mot just tjänstesektorn ökar validiteten ytterligare. På grund av den begränsade tidsramen fanns inte någon möjlighet att göra en djupare genomgång av årsredovisningar för samtliga företag som enligt vår definition kan klassas som tjänsteföretag och som är noterade på Stockholmsbörsen, utan ett urval av dessa var nödvändigt. För att upprätthålla en hög validitet har vi under arbetets gång hela tiden gått tillbaka till syftet för att på så sätt säkerställa att vi hållit den rätta riktningen på uppsatsarbetet.

2.5.2 Reliabilitet

Reliabiliteten har att göra med hur mätningar utförs och hur noggrant informationen bearbetas. Om oberoende mätningar görs av ett och samma fenomen utav olika personer, och det frambringar ett liknande resultat ökar det sannolikheten för en hög reliabilitet.³¹

Då vi i denna studie delvis har använt oss av intervjuer så finns det ett flertal aspekter som varit viktiga att tänka på. Intervjuer innefattar alltid ett visst mått av subjektivitet eftersom det är författaren som avgör vad som är mest väsentligt och därmed vad som ska ingå i empiri och analys. Vi har strävat efter att vara så objektiva som möjligt för att uppnå en hög reliabilitet.

Det har varit av stor vikt att vara väl förberedd inför intervjuerna, både vad gäller intervju-teknik och kunskaper i ämnet. För att få ut så mycket som möjligt av intervjuerna har vi, via e-post, skickat de frågor som vi planerat att ställa samt bakgrundsinformation till

³⁰ Bjereld, Demker och Hinnfors, 2002, *Varför vetenskap*, s 108

³¹ Holme & Solvang, 1997, *Forskningsmetodik*, s 163



respondenterna i förväg. Det gav dem en möjlighet att förbereda sig och vid intervjun ge mer uttömmande svar. Vi har också direkt efter intervjuerna skrivit rent de anteckningar som förts under intervjun, för att på så vis minska riskerna att viktiga detaljer glöms. Efter att intervjuerna har sammanställts har dessa sammanställningar skickats till respondenterna, vilket gett dem möjligheter att granska och godkänna dessa. Detta gör att respondenterna kunnat kontrollera att deras åsikter inte har tagits ur sitt sammanhang och att det inte har blivit några missförstånd.

Intervjuerna har utförts via telefon och endast en av författarna har medverkat vid varje intervju. Detta innebär att endast en person har kunnat ställa följdfrågor samt sammanställa svaren. Under intervjun har noggranna anteckningar förts för att vi senare inte skulle glömma bort några viktiga detaljer. Respondenterna har även senare fått möjlighet att granska det sammanställda materialet från intervjun.

Då vi valt ut de 40 företag som studerats i studien, utifrån den definition av tjänsteföretag som vi satt upp, har vi främst utgått från information presenterad på företagets hemsidor. Detta innebär att vi utgått från information som företagen själva väljer att lyfta fram. Det finns därför en risk att företag som erbjuder ett mindre antal tjänster vinklar informationen utefter hur de vill framstå. För att minska denna risk har vi försökt vara objektiva vid bedömning av företagen och till den information som presenteras av företagen, vi har också kritiskt granskat den information som de presenterar innan vi tagit ställning till om företaget kan klassificeras som ett tjänsteföretag.



3 Referensram

Kapitlet inleds med en genomgång av tidigare studier och forskning som gjorts på området. Detta följs sedan av en allmän beskrivning utav upplysningar och vad dessa syftar till. Avslutningsvis beskrivs de upplysningskrav som reglerar ersättning till anställda och ledning.

3.1 Tidigare forskning

Det har gjorts flertalet studier genom åren relaterade till tilläggsupplysningar i företags årsredovisningar. Införandet av IFRS i Sverige har de senaste åren bidragit till att flera nya studier har producerats i ämnet. Mycket diskussioner har förts rörande för- och nackdelar som det utökade upplysningskraven fört med sig. De fördelar som, enligt en studie gjord 2005, främst kommer att kunna identifieras efter införandet av IFRS är att de ökade kraven på tilläggsupplysningar medför mer transparanta årsredovisningar. Detta leder till att jämförelser mellan olika företag i olika länder, som tidigare redovisade på olika sätt, kan förenklas.³²

I en studie som gjordes 2004 om tilläggsupplysningar framkom det att de företag som är mest benägna att lämna personalupplysningar, såväl många till antalet som utförliga, är finansföretag, exempelvis banker. Anledningen till att just finansföretag lämnar de mest omfattande upplysningarna framgår dock inte av studien. Att det kan bero på att dessa företag ofta är personalintensiva ger dock studien inga indikationer på.³³ En av de delar av personalredovisningen som inneburit mest förändringar är den som behandlar redovisning av pensioner. Framför allt är det de förmånsbestämda pensionsplanerna som har givit upphov till mest diskussion. Scott (1994) har exempelvis gjort en studie i Kanada där han undersökte hur mycket upplysningar som kanadensiska företag lämnade kring förmånsbestämda pensionsplaner, och vilka incitament som fanns för att lämna denna information. Undersökningen visade att företag inte lämnar upplysningar om all relevant information. Förklaringen ligger i de potentiella *proprietary costs* eller *ägarkostnader* som finns i anslutning till de lämnade upplysningarna och som kan komma att uppstå när exempelvis konkurrenter, aktieägare eller anställda får kännedom om dessa. Det visade sig också att incitamenten för att lämna upplysningar ökade, i takt med hur positiva nyheterna i upplysningarna var då de hade en positiv påverkan på aktiepriset.³⁴

I en magisteruppsats från Göteborgs Universitet gjord av Nilsson och Sahlin (2005), gjordes en studie av svenska företag där författarna undersökte vilka effekter införandet av RR 29 fått på företagets pensionsredovisning. Statistiska undersökningar gjordes av företagets årsredovisningar, dessutom intervjuades två aktuarier. Resultaten visade att företagen generellt redovisade en ökning av både pensionskostnader och pensionsförpliktelser. Det framkom också att företag gör neutrala aktuariella antaganden och att därmed inget samband förelåg mellan diskonteringsräntan och fonderingsstatus.³⁵ En annan studie av svenska företags aktuariella antaganden visade att en klar majoritet av de företag som ingick i studien sneglar på andra företag vid fastställandet av de aktuariella antaganden, för att minska den osäkerhet

³² Synnergren & Widman, 2005, *Vilka skillnader medför implementeringen av IFRS-standarden*

³³ Nilsson & Sahlin, 2004, *Lyser upplysningar upp?*

³⁴ Scott, Thomas William, 1994, *Incentives and Disincentives for Financial Disclosure: Voluntary Disclosure of Defined Benefit Pension Plan Information by Canadian Firms*, *The Accounting Review*, s 26-43

³⁵ Larsson, Annika, Jenny Sahlin och Anna Sandler, 2005, *Nya regler för pensionsredovisning – Observationer vid första tillämpningen av RR 29*, Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet, Företagsekonomiska institutionen, s 44-45



som finns till följd av det nya regelverket som rör pensioner. Studien visade också att en övervägande majoritet av de företag som hade förmånsbestämda pensionsplaner använde sig av korridorsreglerna när de redovisade aktuariella vinster och förluster av den anledningen att de ville reducera alltför stora resultatsvängningar.³⁶

3.2 Årsredovisningens kvalitativa egenskaper

De kvalitativa egenskaperna är viktiga för att information i årsredovisningar ska vara användbar för användarna. Enligt IASB: s föreställningsram är de fyra viktigaste kvalitativa egenskaperna begriplighet, relevans, tillförlitlighet och jämförbarhet.³⁷ I första hand är föreställningsramen till hjälp för normgivarna i deras arbete med att utforma nya normer och revidera gamla. Föreställningsramen kan också användas av andra, exempelvis revisorer, som vägledning för hur de regler som IASB tagit fram ska tolkas och tillämpas. Det är viktigt vid tillfällen då flera olika tolkningsmöjligheter existerar eller om regler saknas i en specifik situation.³⁸

3.2.1 Begriplighet

Informationen i en årsredovisning ska vara lättbegriplig för användarna men det är samtidigt en förutsättning att användarna har en rimlig kunskap inom vissa områden och att de studerar informationen med en rimlig noggrannhet. De områden användarna förväntas ha kunskaper inom är affärsverksamhet, ekonomi och redovisning. Relevant information för användarna får inte utelämnas bara för att informationen kan anses vara för svår att förstå.³⁹

3.2.2 Relevans

Information är relevant om det går att anta att den redovisningsinformation som presenteras i årsredovisningen kommer att påverka användarnas beslutsfattande. Även om exempelvis historisk information i årsrapporten inte används i en prognos kan den vara relevant. Aktieanalytiker föredrar ofta rådata så att de själva kan välja vilka prognoser de vill göra.⁴⁰ Ett företags finansiella ställning och tidigare resultat är relevant information som användare ofta bygger sina förväntningar om den framtida utvecklingen på. Direktavkastning, kursutveckling och löner är andra bedömningsgrunder som är av direkt intresse för användarna. Relevansen påverkas också av informationens karaktär och väsentlighet. Huruvida informationen är väsentlig beror på storleken, d.v.s. det är mer en fråga om en tröskelnivå.⁴¹

3.2.3 Tillförlitlighet

För att information ska vara tillförlitlig får den inte innehålla några väsentliga felaktigheter och inte heller vara vinklad. Informationen måste ge en korrekt bild, vilket i det här fallet innebär att det som mäts är det som avses att mätas. Exempelvis kan varulagrets värde bli fel om företag vid inventeringen missar ett förråd med varor.⁴² IASB betonar också att innebörd går före form, vilket betyder att det är den ekonomiska innebörden som ligger till grund för hur en händelse ska redovisas istället för den juridiska formen. För att informationen ska vara

³⁶ Hammar, Charlotta och Jessica Hermansson, 2005, *IAS 19 – pensionsredovisningens aktuariella verklighet*, Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet, Företagsekonomiska institutionen, s 42-45

³⁷ FAR, *Internationell redovisningsstandard i Sverige*, s 12

³⁸ Artsberg, 2003. *Redovisningsteori*, s 166

³⁹ FAR, *Internationell redovisningsstandard i Sverige*, s 12

⁴⁰ Artsberg, 2003. *Redovisningsteori*, s 169

⁴¹ FAR, *Internationell redovisningsstandard i Sverige*, s 13

⁴² Artsberg, 2003, *Redovisningsteori*, s 170



tillförlitlig ska den också vara neutral. Företag får inte presentera information på ett sådant sätt att beslutsfattare medvetet påverkas i en viss given riktning.

Vidare tar IASB också upp att försiktighetsprincipen ska användas vid upprättandet av finansiella rapporter. Det innebär att tillgångar och intäkter inte får överskattas eller skulder och kostnader inte får underskattas. Dock får det inte leda till dolda reserver eller omotiverat stora reserveringar i årsredovisningen.⁴³ Slutligen måste också informationen vara fullständig, annars finns risken för att den blir vilseledande. Det är dock viktigt att betona att kostnaden med att ta fram information inte får överstiga nyttan.⁴⁴

3.2.4 Jämförbarhet

Det är viktigt att användarna kan jämföra företags årsredovisning under en längre period för att de ska ha en möjlighet att bilda sig en uppfattning om hur de har presterat under ett antal år. Jämförbarheten är nödvändig för att kunna se trender i resultatet eller i den finansiella ställningen.⁴⁵

Jämförbarhet kan delas upp i två olika aspekter. Dels måste användarna kunna jämföra ett och samma företag över en längre tid, dels måste användarna ha en möjlighet att kunna göra jämförelser mellan olika företag. Redovisningsprinciper måste användas konsekvent för att möjliggöra jämförelser över tiden. Det måste finnas giltiga skäl för att byta redovisningsprinciper, exempelvis att bytet leder till mer tillförlitliga och relevanta finansiella rapporter. Om ett företag har möjlighet att välja en av flera alternativa redovisningsmetoder kan jämförbarheten förbättras genom att lämna information i tilläggsupplysningarna. I de upplysningarna bör det framgå att ett val har gjorts, motivet till valet samt vad det får för effekter.⁴⁶

För att användarna ska kunna jämföra den senaste informationen med lämnad information från tidigare år måste innehållet presenteras enhetligt vilket innebär att den lämnas på samma ställe i uppställningsformen. Görs förändringar i redovisningen måste ytterligare information lämnas på ett sätt som gör det möjligt för användarna att ändå göra jämförelser. Normgivarna har också ett stort ansvar för att säkerställa att enhetliga regler skapas. Stora företag som har verksamhet i flera länder har också intressenter i många länder som vill kunna jämföra företag och sätta dem i relation till andra internationella konkurrenter för att kunna bilda sig en uppfattning om deras prestation.⁴⁷

⁴³ FAR, *Internationell redovisningsstandard i Sverige*, s 14

⁴⁴ Artsberg, 2003, *Redovisningsteori*, s 172

⁴⁵ FAR, *Internationell redovisningsstandard i Sverige*, s 14

⁴⁶ Artsberg, 2003, *Redovisningsteori*, s 173

⁴⁷ Thorell, 2001, *Företagens redovisning*, s 20-21



3.3 Övergripande beskrivning av tilläggsupplysningar

Ett företags årsredovisning består av, förutom en resultat- och balansräkning, också av en kassaflödesanalys, förvaltningsberättelse samt tilläggsupplysningar av olika slag. Med tilläggsupplysningar avses upplysningar om tillämpade redovisningsprinciper och noter till de finansiella rapporterna. Tilläggsupplysningar är nödvändiga för att användarna av årsredovisningar ska kunna analysera och tolka informationen samt upprätta en analys av ett företags finansiella ställning och utveckling.⁴⁸ Den allmänna utvecklingen mot informations-samhället har bidragit till att mängden tilläggsupplysningar som redovisas utanför resultat-räkningen och balansräkningen ständigt ökar. En annan anledning till ökande tilläggs-upplysningar är de värderingsmässiga problem som uppstår i många frågor och som därför läsarna bör informeras om.⁴⁹ Det ställs krav på tilläggsupplysningar såväl i lagstiftning som av privata normgivare, exempelvis IASB.

I lagstiftningen regleras tilläggsupplysningar i årsredovisningslagen. I 2 kapitlet 3 § sägs följande:

*”Balansräkningen, resultaträkningen och noterna skall upprättas som en helhet och ge en rättvisande bild av företagens ställning och resultat. Om det behövs för att en rättvisande bild skall ges, skall det lämnas tilläggsupplysningar.”*⁵⁰

I 5 kapitlet som heter just Tilläggsupplysningar, finns en mer detaljerad reglering av olika typer av tilläggsupplysningar. Kapitlet tar bland annat upp tilläggsupplysningarnas placering, värderings- och omräkningsprinciper etc. IASB har gett ut en standard som heter IAS 1 – *Utformning av finansiella rapporter*, som behandlar de finansiella rapporternas syfte, vilka delar som ska ingå, övergripande överväganden samt struktur och innehåll. Här står det bland annat också att läsa vad upplysningar ska innehålla och hur de ska presenteras.⁵¹

IASB ändrade namnet på sina standarder från *International Accounting Standards* (IAS) till *International Financial Reporting Standards* (IFRS) för att de på ett bättre sätt skulle spegla vad de handlar om. IASB betonar därmed tydligare att det handlar om rapportering snarare än enbart redovisning.⁵²

Tilläggsupplysningar kan presenteras på en mängd olika sätt. I förvaltningsberättelsen som är lagstadgad måste företag lämna upplysningar som är av stor betydelse för deras fortsatta utveckling. Tilläggsupplysningar kan också lämnas till de poster som presenteras i resultat- och balansräkningen med hjälp av fotnoter. Ytterligare information som företag finner väsentlig kan lämnas i både löpande text och andra uppställningsformer, exempelvis diagram. I den nuvarande lagstiftningen lämnas information som tidigare lämnades i förvaltningsberättelsen istället i notupplysningar. Tanken är att information som har en tydlig koppling till specifika poster i resultat- och balansräkning lämnas i noter medan mer övergripande information lämnas i förvaltningsberättelsen.⁵³

⁴⁸ Petersson, 2001, *Tilläggsupplysningar till de finansiella rapporterna*, s 9

⁴⁹ Artsberg, 2003, *Redovisningsteori*, s 357

⁵⁰ ÄRL, 2 Kapitlet 3 §

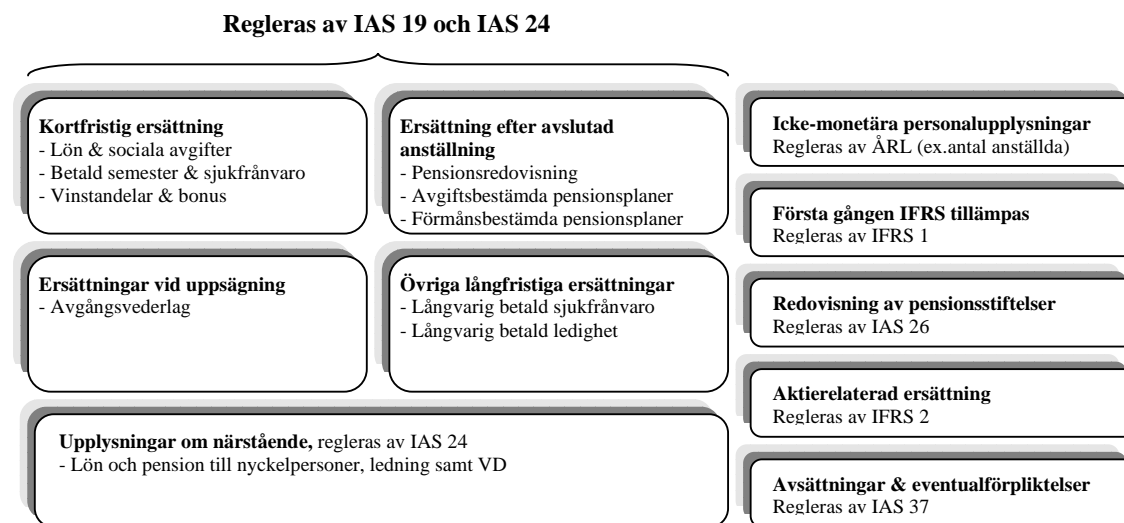
⁵¹ IAS 1, punkt 1

⁵² Artsberg, 2003, *Redovisningsteori*, s 358

⁵³ Artsberg, 2003, *Redovisningsteori*, s 358-360



Tilläggsupplysningar avseende ersättning till anställda och ledning regleras av IFRS genom ett antal olika standarder. Framför allt är det IAS 19 och IAS 24 som reglerar dessa ersättningar, och de är båda starkt sammankopplade med varandra. Som framgår av figur 3.1, reglerar standarderna en mängd ersättningar till anställda och ledning, undantag är dock de ersättningar som regleras av andra standarder såsom IFRS 1 *Första gången IFRS tillämpas*, IFRS 2 *Aktierelaterade ersättningar*, IAS 26 *Redovisning av pensionsstiftelser*, IAS 37 *Avsättningar & eventalförpliktelser* samt ÅRL.



Figur 3.1 Reglering av upplysningskrav avseende anställda och ledning

3.4 Beskrivning av IAS 19 "Ersättning till anställda"

Den harmonisering inom redovisningsområdet som för tillfället genomsyrar redovisning världen över innebär för svenska företag att IFRS, fr.o.m. januari 2005, skall tillämpas i koncernredovisningen. Detta innebär att IAS 19 också började tillämpas detta datum och företagen övergav därmed RR 29 som tidigare tillämpats, dessa båda standarder överensstämmer dock i allt väsentligt med varandra. En av de få skillnader som finns är att IAS 19 inte reglerar aktierelaterad ersättning eftersom denna del numer regleras av IFRS 2 *Aktierelaterad ersättning*.⁵⁴

Standarden IAS 19 behandlar redovisning av ersättning till anställda och måste i Sverige, enligt lag, tillämpas av samtliga noterade koncerner sedan den första januari 2005. Även bolag som ej är noterade kan dock frivilligt välja att följa denna standard. Standardens syfte är att ange hur den ersättning som lämnas till anställda skall redovisas samt vilka upplysningar som skall lämnas i årsredovisningen, avseende dessa ersättningar.⁵⁵

Den grundläggande principen för redovisning, enligt IAS 19, är att kostnaderna för personal skall matchas med den period då prestationen utförs. Detta innebär att en matchning mot den period då företaget erhåller intäkter, genererade av den anställdas prestation, inte görs. Detta undantas dock då det handlar om utförda prestationer som direkt kan hänföras till exempelvis en specifik produkt som tillverkats och kommer att generera intäkter i framtiden. Denna

⁵⁴ RR 29, punkt 165

⁵⁵ IAS 19, Syfte



matchning av kostnader för anställda innebär att det är matchningsprincipen som påverkar stora delar av redovisningen avseende IAS 19.⁵⁶

IAS 19 omfattar inte bara ersättning som lämnas till anställda utan även ersättning som lämnats till dess anhöriga och regleras genom betalning av något slag. De ersättningar som regleras av IAS 19 indelas i fyra olika kategorier till vilka olika regler, gällande redovisning och upplysning, är kopplade.⁵⁷ De fyra kategorier som avses är;

- *Kortfristiga ersättningar till anställda* inbegriper sådana ersättningar som normalt förfaller till betalning senast ett år efter det att tjänsten som givit upphov till ersättningen utförts. I denna kategori inräknas dock inte ersättning som är hänförlig till en uppsägning, dessa ersättningar återfinns istället i kategorin *Ersättning vid uppsägning*. Till kortfristiga ersättningar inräknas exempelvis lön och sociala avgifter, betald korttidsfrånvaro vid semester och sjukdom, bonus samt icke-monetära ersättningar.
- Kategorin *ersättning efter avslutad anställning* delas upp i avgiftsbestämda- och förmånsbestämda pensionsplaner. Gemensamt för de båda är att de reglerar den ersättning som tillfaller anställda efter det att deras anställning har avslutats, liksom i kategorin *kortfristiga ersättningar till anställda* undantas även här ersättning som är hänförlig till en uppsägning. Avgiftsbestämda pensionsplaner ses ofta som relativt okomplicerade då företag betalar in en fast avgift till en separat juridisk enhet. Företagets förpliktelser gentemot den anställda är därmed enbart förknippade med denna avgift och inga komplicerade beräkningar och antaganden behöver ligga till grund för redovisningen.⁵⁸ De förmånsbestämda pensionsplanerna är däremot ofta mer komplexa då de kräver fler beräkningar och antaganden. För att kunna beräkna företagets förpliktelser och kostnader krävs aktuariella antaganden vilket innebär att det kan uppstå aktuariella vinster och förluster. En annan aspekt som bidrar till svårigheterna förknippade med förmånsbestämda pensionsplaner är att förpliktelserna beräknas till diskonterade värden.⁵⁹
- *Övriga långfristiga ersättningar till anställda* kräver inte i samma utsträckning som tidigare kategori att beräkningar, som ibland ses som osäkra, genomförs. Till kategorin hör långvarig betald frånvaro, detta kan inbegripa både tjänsteledighet och arbetsoförmåga. Även ersättning och bonus som inte kan inräknas i kategorin *kortfristig ersättning till anställda*, p.g.a. att de inte utbetalats inom ett år efter perioden då de anställda utfört arbete, inräknas i denna kategori.⁶⁰
- Den sista av de fyra kategorierna är *ersättning vid uppsägning*. Ersättning som utbetalas i samband med uppsägning av en eller flera anställda är reglerade i denna kategori. Exempel på ersättning av detta slag är då företaget har förpliktelser som innebär att ersättning skall utbetalas vid förtidsuppsägning av personal eller i de fall då företaget uppmuntrar anställda att avsluta sin anställning frivilligt mot en viss kompensation.⁶¹

⁵⁶ IAS plus, 2006, *Employee benefits*

⁵⁷ IAS 19, punkt 1

⁵⁸ Petersson, 2001, *Tilläggsupplysningar till de finansiella rapporterna*, s47

⁵⁹ IAS 19, punkt 48

⁶⁰ IAS 19, punkt 126 & 127

⁶¹ Petersson, 2001, *Tilläggsupplysningar till de finansiella rapporterna*, s47



3.5 Upplysningskrav enligt IAS 19

IAS 19 är en standard som ställer krav på omfattande tilläggsupplysningar som komplement till information som redovisas i balans- och resultaträkning. I standarden är upplysningskraven liksom redovisningen uppdelad i fyra kategorier som ställer olika krav på upplysningar. Den del av IAS 19 som för med sig de mest omfattande upplysningskraven är pensionsredovisningen som inkluderar förmånsbestämda pensionsplaner och avgiftsbestämda pensionsplaner.

3.5.1 Kortfristiga ersättningar till anställda

Som nämnts i tidigare avsnitt omfattar *kortfristiga ersättningar till anställda* bl.a. löner och sociala avgifter, betald korttidsfrånvaro, vinstandelar och bonus samt icke-monetära ersättningar. Då redovisningen av dessa poster i allmänhet ses som okomplicerade ställer inte IAS 19 några krav på att särskilda tilläggsupplysningar skall finnas med i årsredovisningen för att tydliggöra redovisningen av dessa kortfristiga ersättningar. Notupplysningar, avseende kortfristiga ersättningar till anställda, kan dock behöva lämnas enligt andra standarder.⁶² IAS 24 *Upplysningar om närstående* reglerar i detta fall ersättning som sker till nyckelpersoner i ledande befattning. Upplysning skall i detta fall lämnas om den totala ersättningen till nyckelpersoner, som regleras enligt IAS 24, fördelat på de fyra kategorier som IAS 19 är indelad i, samt aktierelaterade ersättningar.⁶³ Vidare ställs, i IAS 1 *Utformning av finansiella rapporter*, krav på vilka upplysningar som skall lämnas för ersättning till anställda. Om kostnader, avseende ersättning till anställda skall redovisas i not eller inte avgörs av dess väsentlighet.⁶⁴ Detta regleras i IAS 1, punkt 89 där följande textstycke återfinns:

*”När intäcks- och kostnadsposter är väsentliga skall separata upplysningar om karaktär och belopp lämnas.”*⁶⁵

3.5.2 Ersättning efter avslutad anställning

Kategorin *ersättning efter avslutad anställning* omfattar bl.a. pensioner och livförsäkringar, denna kategori styrs av en omfattande reglering. Främst är det de förmånsbestämda pensionsplanerna som kräver ett komplicerat regelverk med mycket beräkningsmodeller och krav på tilläggsupplysningar. Den största anledningen till att förmånsbestämda pensionsplaner kräver en betydande mängd tilläggsupplysningar är att dessa planer inbegriper aktuariella antaganden, vinster och förluster. Även avgiftsbestämda pensionsplaner kräver dock också i viss mån att tilläggsupplysningar redovisas.⁶⁶

3.5.2.1 Avgiftsbestämda pensionsplaner

Eftersom avgiftsbestämda pensionsplaner inte kräver några aktuariella antaganden för att beräkna det belopp som företag är förpliktigade att betala under varje period, ställs inte några omfattande krav på tilläggsupplysningar. De tilläggsupplysningar som företag skall lämna avseende sina avgiftsbestämda pensionsplaner är i första hand vilket belopp som, under perioden, redovisats som en kostnad i företagets resultaträkning.⁶⁷ I övrigt så ställs krav på att

⁶² IAS 19, punkt 23

⁶³ IAS 24, punkt 16

⁶⁴ IAS 19, punkt 23

⁶⁵ IAS 1, punkt 86

⁶⁶ IAS 19, punkt 43

⁶⁷ IAS 19, punkt 46



upplysningar enligt IAS 24 *Upplysningar om närstående* redovisas i enligt med punkt 16 a, *ersättning efter avslutad anställning till nyckelpersoner* (se punkt 3.7).

3.5.2.2 *Förmånsbestämda pensionsplaner*

Förmånsbestämda pensionsplaner är den del av IAS 19 som gett upphov till mest diskussioner och som har det mest omfattande regelverket.⁶⁸ En av de största anledningarna till att förmånsbestämda pensionsplaner kräver såpass omfattande reglering är att osäkra antaganden ofta föreligger vid beräkningar av dessa planer. Därav är också, för att tydliggöra dessa i årsredovisningar, kraven på tilläggsupplysningar mer omfattande. Då pensionsredovisningen innehåller många valmöjligheter och egna antaganden är det främst en förklaring och redogörelse för dessa som skall lämnas upplysning om.⁶⁹ Nedan redogörs för de mest centrala upplysningar som skall lämnas i årsredovisningen avseende förmånsbestämda pensionsplaner.

Företag skall i sin årsredovisning alltid lämna upplysning om vilken redovisningsprincip som används för att beräkna och fastställa aktuariella vinster och förluster. Det är också viktigt att upplysningar som beskriver den aktuella typen av plan som används lämnas. Denna upplysning bör vara av allmän karaktär och övergripande beskriva vilka val som företaget har gjort. Upplysningen skall också särskilja planer som har avvikande grund för framtida utbetalning. Exempel på planer som baseras på olika grunder är; pensionsutbetalning som är reglerad av överenskomna belopp, pensioner som baseras på den anställdes slutlön och planer för sjukvård efter det att anställningen har avslutats.⁷⁰

Vidare skall det, enligt IAS 19 punkt 120c, i årsredovisningen specificeras hur beräkningen av de tillgångar och skulder som redovisas i balansräkningen gjorts. I denna upplysning skall det också framgå vilka belopp som inte redovisats som antingen tillgång eller aktuariell vinst och förlust i balansräkningen till följd av begränsningar i standarden.⁷¹ Det skall också framgå i de upplysningar som lämnas i samband med balansräkningen hur den nettoskuld eller tillgång som redovisats har förändrats under perioden.⁷²

De kostnader som redovisas i resultaträkningen som härrör från poster vilka regleras av IAS 19 skall framgå i de upplysningar som lämnas. Upplysningarna skall specificera vilken kategori kostnaderna härrör från samt den totala kostnaden som varje kategori ger upphov till. Även den totala kostnaden för de poster i resultaträkningen där kategorierna ingår skall specificeras. De kategorier som skall specificeras är dels kostnader för tjänstgöring under såväl innevarande period som tidigare perioder och dels den förväntade avkastningen på företagets förvaltningstillgångar. Vidare skall också total räntekostnad samt aktuariella vinster och förluster specificeras.⁷³

Som tidigare nämnts är det bl.a. aktuariella antaganden som gett upphov till omfattande diskussioner och upplysningskrav. Förutom de upplysningskrav som presenterats ovan i detta avsnitt skall även de mest väsentliga antaganden av aktuariell karaktär, som använts vid balansdagen, lämnas upplysning om. Detta omfattar antaganden som gjorts i samband med fastställande av diskonteringsräntor, förväntad framtida avkastning på förvaltningstillgångar

⁶⁸ FAR INFO, 2006, *Redovisning av ersättningar till anställda och leasing ses över*

⁶⁹ IAS 19, punkt 120-25

⁷⁰ IAS 19, punkt 120a & b & 121

⁷¹ IAS 19, punkt 120c

⁷² IAS 19, punkt 120e

⁷³ IAS 19, punkt 120f



och förväntad löneökning. I upplysningen skall antaganden av detta slag om möjligt lämnas i absoluta termer, exempelvis som en procentsats.⁷⁴ Anledningen till att upplysningar av detta slag krävs är delvis för att säkerställa att antaganden är rimliga och följer de riktlinjer som finns i IAS 19, redovisningen blir därmed mer transparent⁷⁵.

Företag kan, om de har flera förmånsbestämda pensionsplaner, själva välja hur de vill presentera dessa. I huvudsak finns tre valmöjligheter som specificeras i IAS 19 punkt 122. Antingen väljer företaget att inte göra någon uppdelning utan redovisar totalsummor för respektive plan eller för samtliga planer gemensamt. Det finns också möjlighet för företagen att dela in planerna i olika grupperingar, vid val av denna metod väljer företaget själv vilka grupperingar som anses vara mest lämpliga. Exempel som ges i standarden på hur indelningen kan göras är genom geografiskt läge eller planens riskfaktor, indelningen begränsas dock inte till dessa båda exempel.⁷⁶

Likt övriga kategorier som IAS 19 är uppdelad i kan även vissa delar i redovisningen av förmånsbestämda pensionsplaner innebära att lämnandet av tilläggsupplysningar regleras av någon annan standard. IAS 24 *Upplysningar om närstående* kräver exempelvis att planer för ersättning efter avslutad anställning till såväl nyckelpersoner som närstående skall redovisas i tilläggsupplysning, om förbindelser av denna karaktär föreligger. Även IAS 37 *Avsättningar, eventalförpliktelser och eventualtillgångar* kan i vissa fall ställa krav på att ytterligare upplysningar i samband med ersättning efter avslutad anställning lämnas.⁷⁷

3.5.3 Övriga långfristiga ersättningar till anställda

För *övriga långfristiga ersättningar till anställda* förekommer inga särskilda upplysningskrav, däremot kan andra standarder än IAS 19 kräva upplysningar som är kopplade till övriga långfristiga ersättningar till anställda. Ett exempel är om dessa ersättningar ger upphov till väsentliga kostnader, för då krävs upplysning i enlighet med IAS 1, *Utformning av finansiella rapporter*. Ett annat exempel rör ersättningar till avgiftsbestämda pensionsplaner för nyckelpersoner i ledande ställning, där upplysningar i enlighet med IAS 24, *Upplysningar om närstående*, krävs.⁷⁸

3.5.4 Ersättningar vid uppsägning

Ersättning vid uppsägning ger inte upphov till några särskilda upplysningskrav, men i likhet med *övriga långfristiga ersättningar till anställda* kan upplysningskrav regleras av andra standarder. Om det finns en osäkerhet kring antalet anställda som kommer att acceptera ett erbjudande om ersättningar vid uppsägning så existerar en eventalförpliktelse. Enligt IAS 37, *Avsättningar, eventalförpliktelser och eventualtillgångar*, krävs upplysningar om eventalförpliktelsen såvida inte sannolikheten för en utbetalning är ytterst liten. Skulle ersättningar vid uppsägning ge upphov till väsentliga kostnader krävs upplysningar i enlighet med IAS 1, *Utformning av finansiella rapporter*. Vidare måste upplysningar lämnas om ersättningar vid uppsägning av nyckelpersoner i ledande ställning i enlighet med IAS 24, *Upplysningar om närstående*.⁷⁹

⁷⁴ IAS 19, punkt 120h

⁷⁵ Mills, Rickard, 2006, *Defined Benefit Schemes, a guide to IAS 19*

⁷⁶ IAS 19, punkt 122

⁷⁷ IAS 19, punkt 124 & 125

⁷⁸ IAS 19, punkt 131

⁷⁹ IAS 19, punkt 141-143



3.6 Beskrivning av IAS 24 ”Upplysningar om närstående”

Som framgår av föregående avsnitt så är standarderna IAS 19 *Ersättning till anställda* och IAS 24 *Upplysningar om närstående* relativt sammanlänkade. De båda standarderna hänvisar till varandra vid fastställande av upplysningskrav. Vid redovisning av ersättning till nyckelpersoner hänvisar IAS 24 till IAS 19 eftersom ersättning till nyckelpersoner ska redovisas på samma sätt som för övriga anställda. I IAS 19 framgår dels hur redovisning för ersättning till företagets anställda skall gå till samt hur detta skall presenteras i årsredovisningar, d.v.s. vilka krav på upplysningar som skall lämnas. IAS 24 reglerar samma redovisning men skillnaden är att standarden kräver specifika upplysningar avseende företagets närstående. De personer som av ett företag kan betraktas som närstående och som också regleras av IAS 24 är bl.a. följande:

- En part som innehar gemensamt, betydande eller totalt bestämmande inflytande på företaget. Detta inflytande innebär att parten kan upprätta strategier för företagets finanser och operativa verksamhet.
- Parter som definieras som nyckelpersoner och som har en ledande befattningar i företaget eller dess moderbolag. Här inräknas bl.a. ledning, styrelse, VD samt chefer på olika nivåer. Gemensamt för denna grupp är att de har befogenheter och ansvar i och över företaget.
- Familjemedlemmar till tidigare nämnda parter omfattas också av denna standard.⁸⁰

Standarden IAS 24 specificerar själv inte hur någon form av ersättning skall redovisas utan hänvisar här till redovisning enligt IAS 19 och för aktierelaterad ersättning till IFRS 2. Standarden använder sig därmed också av samma definition för termen *ersättning* som återfinns i IAS 19 med tillägget för aktierelaterade ersättningar som återfinns i IFRS 2.⁸¹

3.7 Upplysningskrav enligt IAS 24

IAS 24 ställer vissa krav på upplysningar som berör ersättning till anställda, nämligen ersättningar till nyckelpersoner. Ett företag måste lämna upplysningar om de ersättningar som har utgått till nyckelpersoner i ledande ställning. Dessa upplysningskrav är uppdelade på fem olika kategorier, de fyra första kategorierna är identiska med dem som nämns i IAS 19 och de är; *kortfristiga ersättningar till anställda*, *ersättningar efter avslutad anställning*, *övriga långfristiga ersättningar* och *ersättningar vid uppsägning*. Kategori fem berörs dock inte i IAS 19 utan regleras av IFRS 2 *Aktierelaterade ersättningar*.⁸²

Om det har förekommit några relationer mellan företaget och närstående ska upplysningar om dessa lämnas så att det går att skapa sig en förståelse av vilka effekter relationen kan medföra på de finansiella rapporterna. Dessa upplysningskrav gäller utöver de krav som ställs i punkt 16 och som beskrivs ovan. Ett företag ska lämna upplysningar om transaktionsbeloppen, relationernas villkor, där information om eventuella säkerheter och karaktären på lämnad ersättning ska framgå. Vidare ska det lämnas information om eventuella garantier som antingen lämnats eller mottagits. Om avsättningar gjorts för osäkra fordringar ska information

⁸⁰ IAS 24, punkt 9-11

⁸¹ IAS 24, punkt 9a, b, c, d, e

⁸² IAS 24, punkt 16



om dessa lämnas där även periodens redovisade kostnader avseende osäkra fordringar på närstående ska framgå.⁸³

3.8 Undantagsregler

I vissa avseenden finns möjlighet för företag att göra avsteg från IAS 19. Detta kan gälla både redovisningsmässiga avsteg och avsteg från de upplysningskrav som definieras för varje standard. Det kan även förekomma att det, för företag, inte finns möjlighet att följa de regler som specificeras i de olika standarderna p.g.a. olika omständigheter i det enskilda företaget.

3.8.1 IFRS 1 "Första gången IFRS tillämpas"

IFRS 1 har tagits fram för att förebygga problem vid införandet av IFRS. Standardens övergripande syfte är att säkerställa att de första finansiella rapporter som upprättas enligt IFRS håller en hög kvalitet. En av de viktigaste faktorerna som IFRS 1 också syftar till att säkerställa är att nyttan för användarna av de finansiella rapporterna överstiger den ökade kostnad det innebär att ta fram dem. Därmed innehåller IFRS 1 ett antal undantagsregler som företag kan tillämpa första gången som de redovisar enligt IFRS.⁸⁴

Företag som för första gången tillämpar IFRS kan välja att göra undantag från IAS 19 *Ersättning till anställda*. Undantaget från reglerna i IAS 19 gäller användandet av korridorsreglerna där upp till tio procent av de vinster och förluster som är av aktuariell karaktär inte behöver redovisas i resultaträkningen. Aktuariella vinster och förluster delas normalt in i en redovisad och en oredovisad del. Undantaget som regleras av IFRS 1 innebär att företaget kan välja att redovisa alla dessa vinster och förluster i balansräkningen vid tidpunkten för övergången till IFRS. Detta gäller även om företaget använder sig av korridorsreglerna. Undantaget innebär därmed att företag kan välja att inte tillämpa korridorsreglerna under första året som de redovisar enligt IFRS.⁸⁵

3.8.2 Planer som omfattar flera arbetsgivare, URA 42 och URA 45

Enligt standarden *ersättning till anställda* finns ett antal upplysningskrav förknippade med redovisning av förmånsbestämda pensionsplaner. De pensioner som är finansierade genom försäkringar i Alecta skall redovisas som förmånsbestämda pensionsplaner om det är möjligt. Då företag nu börjat tillämpa standarden har det dock framkommit att det, för många företag, inte finns tillräcklig information tillgänglig för att dessa planer skall kunna redovisas som förmånsbestämda. I ett uttalande som Redovisningsrådets akutgrupp (URA) gjort i frågan framgår att den information som Alecta lämnat till de flesta av dess medlemsföretag för 2004 inte uppfyller de förutsättningar som krävs för att kunna redovisa pension som förmånsbestämd enligt IAS 19. Akutgruppen hänvisar i sitt uttalande till IAS 19 punkt 32 där begränsningar för när förmånsbestämda pensionsplaner skall redovisas. I uttalandet kan vidare läsas att så är fallet om tillräcklig information inte är tillgänglig eller om planen utsätter deltagande företag för aktuariella risker, vilket gör att det inte går att tillförlitligt fördela förpliktelser, förvaltningstillgångar och kostnader på mellan företagen.⁸⁶

⁸³ IAS 24, punkt 17

⁸⁴ IFRS 1, p1 & IN1

⁸⁵ IFRS 1, punkt 20

⁸⁶ URA 42 & URA 45



I uttalandet tydliggör akutgruppen hur dessa planer istället skall redovisas.

”Företag som finansierat sina förpliktelser som ITP-pensioner i Alecta skall därför redovisa dessa som avgiftsbestämda enligt punkt 30 i IAS 19.”⁸⁷

Det kan också nämnas i sammanhanget att de planer som nämns ovan vilka finansieras i Alecta skall definieras som pensionsplaner som omfattar flera arbetsgivare. I dessa fall, då tillräcklig information saknas och planerna omfattar flera arbetsgivare, kan upplysningskrav som gäller för förmånsbestämda pensionsplaner frångås vilket också URA 42 och URA 45 tydliggör. Detta gäller om en förmånsbestämd plan som omfattar flera arbetsgivare inte kan redovisas som en sådan p.g.a. att information som finns avseende planen inte är tillräcklig. I dessa fall redovisas planen istället som avgiftsbestämd och de tilläggsupplysningar som krävs för denna typen av planer skall då lämnas. Vidare skall ytterligare upplysningar lämnas då detta undantag används. I årsredovisningen skall framgå att företaget valt att redovisa förmånsbestämda pensionsplaner som avgiftsbestämda samt anledningen till varför tillräcklig information saknas.⁸⁸

⁸⁷ URA 45

⁸⁸ IAS 19, punkt 30



4 Empiri

Detta kapitel inleds med en genomgång av de koncerner som studerats i uppsatsen. En utförlig beskrivning görs av hur de olika koncernerna presenterar upplysningar avseende IAS 19 och IAS 24 i sina koncernredovisningar. Avslutningsvis återfinns en sammanställning av de intervjuer som gjorts med aktieanalytiker.

4.1 Undersökning av årsredovisningar

Den kvantitativa undersökningen av tjänsteföretagens årsredovisningar inleds med en tabell som ger information om de totalt 40 företag som ingått i studien. Detta för att ge läsaren en översikt över vilka företag som ingått i studien och vilka pensionsupplysningar de lämnar. Därefter följer en genomgång av de företag som valts ut för en mer noggrann undersökning. Vi har utgått från de krav på tilläggsupplysningar som IAS 19 och IAS 24 ställer på företagets koncernredovisning och gått igenom varje företags årsredovisning för att se om kraven efterföljs och hur det presenteras i praktiken.

Nedanstående tabell visar som nämnts ovan, vilka företag som ingår i undersökningen, hur många anställda de har samt hur stor omsättningen var år 2005. I tabellen framgår det också hur många företag som har förmånsbestämda pensionsplaner, och vilka av dessa som också redovisar dem som förmånsbestämda. I tabellen framgår också vilka företag som väljer att specificera sina avgiftsbestämda pensionsplaner. Anledningen till att vi valt att se på vilka företag som har pensionsplaner och om de redovisar dessa är för att det skiljer sig mest företagen emellan på den här punkten vad gäller ersättningar till anställda. Dessutom är det kategorin *ersättning efter avslutad anställning* och de förmånsbestämda pensionsplanerna i synnerhet som är mest omfattande vad gäller krav på tilläggsupplysningar. Vi anser också att det är intressant att se hur stor betydelse storleken på företagen har för val av pensionsplaner och redovisningssätt. Företagen har i tabellen sorterats efter hur många anställda de har i företaget, med Securitas först då de har flest antal anställda i koncernen. Det vi kan utläsa av tabellen är att det finns ett samband mellan antalet anställda och huruvida de har förmånsbestämda pensionsplaner. På den övre halvan av tabellen är det bara ett företag som inte har förmånsbestämda pensionsplaner, att jämföra med 11 på den undre halvan. Av de tio företag som presenteras överst i tabellen är det bara två som redovisar sina förmånsbestämda pensionsplaner som avgiftsbestämda. Bland de tjugo företag som har minst antal anställda, redovisar alla förutom en, av de som har förmånsbestämda pensionsplaner dessa som avgiftsbestämda.

**Översikt - tjänsteföretag**

Nr	Företag	Antal anställlda	Omsättning (MSEK)	Använder FP**	Redovisar FP**	Specificerar AP***
1	Securitas	217 000	66 013,6	ja	ja	ja
2	SAS*	32 363	61 887,0	ja	ja	ja
3	Nordea*	28 925	52 000,0	ja	ja	ja
4	TeliaSonera*	27 403	87 661,0	ja	ja	nej
5	SEB*	19 862	54 471,0	ja	ja	ja
6	Swedbank*	16 148	29 460,0	ja	ja	ja
7	Tieto Enator	14 236	1 681,6	ja	nej	ja
8	Handelsbanken*	9 395	26 336,0	ja	ja	ja
9	Proffice*	5 749	2 421,0	ja	nej	nej
10	Tele2*	3 909	49 943,0	ja	ja	ja
11	Sweco	3 626	3 372,0	ja	ja	ja
12	Intrum Justitia*	2 836	2 823,2	ja	ja	ja
13	Observer	2 686	1 800,0	ja	nej	nej
14	Poolia*	1 934	1 008,7	ja	nej	nej
15	IBS*	1 910	2 376,0	ja	nej	nej
16	MTG	1 614	8 012,0	ja	nej	nej
17	Elanders	1 478	1 952,6	ja	nej	ja
18	OMX	1 370	3 136,0	nej	nej	ja
19	Studsvik	1 278	1 116,5	ja	ja	nej
20	Teleca	1 243	3 035,2	ja	nej	ja
21	Skistar	1 045	1 280,0	ja	ja	nej
22	Carnegie	941	719,0	nej	nej	ja
23	Sigma	881	1 078,8	ja	nej	nej
24	Boström	850	3 073,0	ja	nej	nej
25	Betsson*	842	1 288,0	ja	nej	nej
26	Uniflex	651	361,3	ja	nej	ja
27	Acando*	608	646,0	ja	nej	nej
28	Know IT*	593	535,2	ja	nej	nej
29	HiQ	568	720,5	nej	nej	nej
30	Intellecta	361	410,5	ja	nej	nej
31	Academedia	275	226,2	ja	nej	ja
32	TradeDoubler*	222	1 085,0	nej	nej	ja
33	HQ	182	518,0	nej	nej	nej
34	Unibet	139	3247,4	nej	nej	nej
35	Nordnet	138	665,0	nej	nej	nej
36	Aspiro*	130	407,9	nej	nej	nej
37	Cash Guard*	118	214,0	nej	nej	ja
38	Avanza*	93	285,1	nej	nej	nej
39	Concordia	15	254,0	nej	nej	ja
40	Svithoid Tankers	8	2 965,0	nej	nej	nej

*Slumpvis utvalt företag som analyserats närmare i denna uppsats.

**Förmånsbestämda pensionsplaner (FP)

***Avgiftsbestämda pensionsplaner (AP)

Tabell 4.1 Översikt - tjänsteföretag



4.1.1 SAS

SAS hade år 2005 en omsättning på 61 887 MSEK och 32 363 antal anställda. Företaget är Nordens största flygbolag. I avsnittet *redovisnings- och värderingsprinciper* redogör SAS för sina pensionsförpliktelser, där framgår att de har både avgiftsbestämda och förmånsbestämda pensionsplaner även om SAS benämner avgiftsbestämda pensionsplaner som premiebaserade pensionsordningar. I detta avsnitt beskrivs också att de tillämpar korridorsreglerna och att beräkningarna av pensionsförpliktelserna grundas på uppskattad framtida slutlön.

Noten *personalkostnader* presenterar de totala lönekostnaderna för koncernen direkt under rubriken löner, ersättningar och sociala avgifter vilket snabbt ger läsaren vetskap om den totala kostnadsmassan. I en tabell framgår löner och andra ersättningar uppdelat på de olika bolagen inom SAS koncernen. Ytterligare en tabell i samma not visar löner och andra ersättningar, sociala kostnader samt pensionskostnader för koncernen totalt, moderbolaget, SAS konsortiet och övriga dotterbolag.

Beloppet som redovisas som kostnad i periodens resultaträkning för avgiftsbestämda pensionsplaner framgår tydligt i en tabell tillsammans med den totala kostnaden för de förmånsbestämda pensionsplanerna. Det framgår, i noten *pensionsmedel, netto*, att de flesta pensionsplaner i Skandinavien är förmånsbestämda. Det framgår också att de svenska pensionsplanerna främst är säkrade i ITP-pension genom Alecta. Det framgår även att SAS har ett särskilt avtal med Alecta, där Alecta har åtagit sig att tillhandahålla de uppgifter som är nödvändiga för att SAS ska kunna tillämpa huvudregeln i IAS 19 avseende förmånsbestämda pensionsplaner som omfattar flera arbetsgivare. De förmånsbestämda pensionsplanerna specificeras ytterligare i en egen tabell. Både oredovisade och redovisade aktuariella beräkningar framgår i tabell men med annat namn; estimatavvikelser samt planändringar. De mest väsentliga antaganden av aktuariell karaktär framgår. Dessa förklaras närmare i anslutande text. De totala beloppen som förvaltningstillgångarna och pensionsförpliktelserna uppgår till framgår, däremot görs ingen mer ingående specificering av dessa.

Löner och ersättningar för nyckelpersoner finns visserligen med i tabell uppdelat på de olika bolagen i koncernen men kostnaderna för styrelse, VD och vice VD presenteras ihop. Informationen om ersättningar till VD och övriga befattningshavare var för sig finns i textform i noten *personalkostnader*. SAS nämner de bonusprogram som finns väldigt utförligt. Det framgår hur stor ersättning som utbetalats till VD under 2005. För övriga ledande befattningshavare framgår det hur stor deras ersättning har varit tillsammans. Det framgår även att koncernen inte har några aktiekursrelaterade incitamentprogram.

4.1.2 Nordea

Nordea är en av de största bankerna i Norden och har 28 925 anställda och en omsättning på 52 000 MSEK för år 2005. Nordea redovisar både avgiftsbestämda och förmånsbestämda pensionsplaner. Det framgår tydligt att de använder sig av aktuariella beräkningar för att fastställa nuvärdet av deras pensionsförpliktelser och att de tillämpar korridorsreglerna vid redovisningen av dessa. Detta framgår i noten *redovisningsprinciper* under rubriken pensioner.

Nordea har en ganska omfattande not för sina personalkostnader där kostnaderna även beskrivs separat för olika geografiska områden. Löner och arvoden presenteras för 13 länder.



Två av posterna i den här tabellen, löner och arvoden samt pensionskostnader specificeras ytterligare i var sin egen tabell vilket ger både översikt och detaljerad information.

Det framgår i löpande text att inbetalningar till avgiftsbestämda pensionsplaner kostnadsförs löpande under tjänstgöringsperioden. Kostnaden för avgiftsbestämda pensionsplaner under perioden framgår i tabell i noten *personalkostnader*. I samma tabell presenteras kostnaden för förmånsbestämda pensionsplaner. De redovisade aktuariella vinsterna/förlusterna framgår tydligt i tabell, precis som de oredovisade aktuariella vinsterna/förlusterna. Bägge dessa tabeller återfinns i noten *pensionsförpliktelser*. Nordea presenterar också förvaltningstillgångar och pensionsförpliktelser i egna tabeller där ingående balans, förändringar under året och utgående balans synliggörs. En annan tabell visar förvaltningstillgångarnas uppdelning på olika tillgångsslag i procent. Såväl räntekostnader som kostnader för tjänstgöring under innevarande och föregående år syns i tabellen för pensionsförpliktelser. De mest väsentliga antaganden som gjorts för de aktuariella beräkningarna framgår i en tabell. I anslutning till tabellen finns en text som betonar att beräkningarna utförs av externa aktuarier. Vad de grundar beräkningen av diskonteringsräntan på framgår i noten *redovisningsprinciper* men för övriga antaganden görs ingen ytterligare utveckling.

De totala pensionskostnaderna för VD och koncernledningen framgår, däremot framgår det inte hur stor del av dessa som är avgiftsbestämda. Det belopp som redovisats som förmånsbestämd kostnad för nyckelpersoner framkommer i den löpande texten i not. Nordea beskriver de bonus- och incitamentprogram som används, på ett tydligt sätt i not med både löpande text och tabeller. Ytterligare ett avsnitt som tar upp de incitamentprogram som vänder sig till ledande befattningshavare återfinns i bolagstyrningsrapporten.

Nordea presenterar också det belopp som de förväntar att nettokostnaden för de förmånsbestämda pensionsplanerna kommer att uppgå till under 2006. På samma sätt redogör de för hur mycket de förväntas avsätta till de förmånsbestämda pensionsplanerna 2006.

4.1.3 TeliaSonera

TeliaSonera är Nordens ledande kommunikationsbolag med 27 403 anställda och med en omsättning på 87 661 MSEK 2005. Koncernen redovisar både avgiftsbestämda och förmånsbestämda pensionsplaner. Den del som utgör förmånsbestämda pensionsplaner i Sverige, och som tryggas genom betalning av pensionspremier genom den svenska flerarbetsgivarplanen ITP, redovisas som avgiftsbestämd. Det framgår under rubriken *avsatt för pensioner och anställningsvillkor* i noten *betydelsefulla redovisningsprinciper* liksom anledningen till detta. Information som lämnas här är utförlig och det framgår tydligt att TeliaSonera tillämpar korridorsreglerna. Det är också klart att nuvärdet av pensionsförpliktelserna beräknas med hjälp av PUCM.

Personalkostnaderna presenteras för 16 olika länder, där fast och rörlig ersättning framgår dels för Styrelse och VD, och dels för övriga anställda. I noten *Avsatt för pensioner och anställningsvillkor* framgår de förmånsbestämda pensionsplanerna tydligt. TeliaSonera lämnar väldigt riklig och detaljerad information kring sina förmånsbestämda pensionsplaner. Däremot framgår inte avgiftsbestämda pensionsplaner någonstans vilket gör det omöjligt att se vad de uppgår till. De pensionspremier som är inbetalda till ITP-planen framgår i en tabell som specificerar hur de totala pensionskostnaderna fördelar sig. Redovisade aktuariella vinster och förluster framgår fast de benämns inte som aktuariella, utan som försäkrings-tekniska vinster och förluster. För dessa syns ingående balans, förändringar under året och



den utgående balansen. Däremot kan vi inte hitta några oredovisade poster. I en egen tabell presenteras de viktigaste försäkringstekniska antaganden som ligger till grund för beräkningen. En kortare textförklaring finns också i anslutning till tabellen. I noten *betydelsefulla redovisningsprinciper* finns en utförlig beskrivning av de beräkningstekniska antaganden som använts. I noten *Avsatt för pensioner och anställningsvillkor* finns en fördelning av förvaltningstillgångarna presenterade i en tabell. Fördelningen på olika värdepapper och dessas marknadsvärde på balansdagen framgår. Värt att nämna är också att en tabell finns med en uppskattning av förväntade framtida betalda förmåner fram till och med 2015.

Det finns en särskild tabell för ersättningar till nyckelpersoner i koncernen som presenteras i noten *personal*. För styrelsens ordförande, VD, vice VD och övriga i ledningen framgår grundlön, rörlig ersättning, övriga förmåner, pensionskostnad, finansiella instrument, övrig ersättning och totalsummor. Det finns en hel del förklarande text i anslutning till tabellen som förtydligar de kriterier som har satts upp för ersättningar och bonus. Ytterligare information om ersättningsstrukturen ges i bolagstyrningsrapporten.

4.1.4 SEB

SEB bedriver i huvudsak bankverksamhet och koncernen finns representerad i ett 20-tal länder runt om i världen. Under 2005 hade koncernen en nettoomsättning på 54 471 MSEK och antalet anställda uppgick till 19 862 personer. SEB använder sig av både förmånsbestämda och avgiftsbestämda pensionsplaner för sina anställda. Detta beskrivs bland de redovisningsprinciper som företaget redogör för under rubriken *pensioner*. I detta stycke framgår att SEB använder sig av PUCM då de nuvärdesberäknar de förmånsbestämda pensionsplanerna. Det framgår också att företaget tillämpas korridorreglerna vid redovisning av dess aktuariella vinster och förluster. Beskrivningen som återfinns i detta stycke är begränsad och företaget nämner endast kort att de tillämpar nämnda metoder. En mer utförlig beskrivning av PUCM finns dock i noten *personaluppgifter* där en mer ingående beskrivning av koncernens egen tillämpning av metoden framgår.

Ersättning till anställda väljer företaget att presentera i två mycket utförliga tabeller som ger såväl en tydlig överblick av de totala kostnaderna som mycket detaljrik specifik information. I en tabell där det framgår hur mycket ersättning anställda har erhållit under året specificeras samtliga av de dryga 20 länder som SEB har anställda i.

De pensionskostnader som finns i SEB är väl presenterade i olika delar av noten med personaluppgifter. Vilket belopp som redovisas för koncernens avgiftsbestämda pensionsplaner framgår på ett tydligt sätt redan i notens första tabell. I denna tabell, där även sammanställda summor för ersättning etc. framgår, finns uppgifter om såväl förmånsbestämda som avgiftsbestämda pensionsplaner. Ytterligare information om de avgiftsbestämda pensionsplanerna återfinns också i en egen tabell senare i noten. I ett textstycke med rubriken *avgiftsbestämda pensionsplaner* framgår också skillnader som föreligger i olika länder samt vilka regler som gäller för anställda i samband med dessa planer. Vidare finns i anslutning till detta stycke en kortare beskrivning av PUCM. Omfattande tabeller i noten innehåller information om vilka belopp som under perioden redovisats i resultaträkningen, hur stor räntekostnaden varit samt hur stor kostnaden för tjänstgöring innevarande år varit. Dock saknas någon post som avser kostnader för tjänstgöring tidigare perioder i tabellerna.



Koncernens redovisade aktuariella vinster och förluster framgår i årsredovisningen, i tabellen *poster i resultaträkningen*. I övrigt är det endast beloppen för de oredovisade aktuariella vinsterna och förlusterna som återfinns i tabeller och text. De viktigaste aktuariella antaganden som legat till grund för beräkningar framgår av en egen tabell. Till dessa antaganden finns ingen beskrivning eller kommentar till hur de används eller fastställts.

För ledningen i SEB framgår ersättning till VD, styrelse och andra ledande befattningshavare delvis i de tabeller som presenterar ersättning till övriga anställda. I denna tabell specificeras, liksom för övriga anställda, lön och arvoden till verkställande ledning fördelat på samtliga länder där SEB är verksamt. Vidare lämnas upplysningar om företagets ledning i en egen del av noten. Det finns förutom en tabell som delar upp VD, styrelse och övriga befattningshavare även en stor tabell med ersättning fördelad på olika länder. Hur mycket av koncernens pensionskostnader som avser ledningen framgår också av denna tabell samt i ett textavsnitt i samband med tabellen. I textavsnittet, som placerats under rubriken *pensioner och avgångsvederlag*, beskrivs också hur pensionspremier beräknats samt vilka maxtak som gäller.

Bonus till nyckelpersoner kan utläsas i samma tabell som nämns i stycket ovan, de specificeras där som *rörlig lön*. Till denna information finns också en kortare beskrivande text som redogör för vad som ligger till grund för utbetalning av rörlig lön. För verkställande ledning framgår även ersättning i form av bonus i ytterligare en tabell.

4.1.5 Swedbank

Swedbank, som är en av de största bankerna i Sverige, hade 2005 en omsättning på 29 460 MSEK och koncernen hade under året totalt 16 148 antal anställda i de länder i vilka företaget är verksamt. De pensionsplaner som Swedbank har för sina anställda klassificeras som både avgiftsbestämda och förmånsbestämda och det är för Swedbank möjligt att redovisa dessa som både förmånsbestämda och avgiftsbestämda. I beskrivningen av redovisningsprinciper framgår detta tydligt, likväl beskrivs utförligt hur företaget gjort beräkningar i samband med dessa planer. I noten återfinns dels en redogörelse för hur de olika planerna fungerar rent allmänt men också en mer ingående beskrivning som tydliggör hur Swedbank redovisat sina pensionsplaner och vilka beräkningsmetoder som företaget valt att använda. Exempelvis framgår att Swedbank använder sig av såväl PUCM som korridorsreglerna.

Ersättning till anställda i koncernen framgår i två tydliga tabeller som återfinns i noten som avser personalupplysningar. Den ena tabellen specificerar löner till anställda i olika länder medan den andra innehåller sammanfattad information om dessa uppgifter. I övrigt lämnas inga uppgifter om ersättning till anställda.

I noten som behandlar avsättningar presenteras de pensionskostnader som under perioden redovisats i koncernens resultaträkning, däribland premier för avgiftsbestämda pensionsplaner. Dessa är lättidentifierade då de placerats i en tabell med rubriken *pensionskostnader redovisade i resultaträkningen* och däri benämns *erlagda premier för avgiftsbestämda pensionsplaner*. Vidare finns i Swedbanks årsredovisning ett antal ytterligare tabeller som tydliggör olika delar av pensionsplanerna, då främst de förmånsbestämda. Kostnad för tjänstgöring framgår för innevarande år i tabellen, *pensionskostnad redovisad i resultaträkningen*, men däremot framgår kostnaden för tjänstgöring under tidigare perioder inte.



När det gäller vinster, förluster och antaganden av aktuariell karaktär finns även dessa specificerade i egna tabeller vilket gör uppgifterna lättöverskådliga. Swedbank presenterar på ett tydligt sätt i olika tabeller såväl, vilka aktuariella vinster och förluster som har redovisats, som vilka av dessa som inte har redovisats, d.v.s. är oredovisade under perioden. De aktuariella antaganden som beräkningar grundas på presenteras i en egen tabell där de viktigaste antagandena återfinns. Till denna tabell finns också en längre beskrivning av hur dessa antaganden är fastställda och vad de har använts till. Företagets beskrivning är mycket utförlig och ger en klar bild över de aktuariella antagandena som gjorts under året.

För ersättning till Swedbanks ledande befattningshavare finns i årsredovisningen mycket utförlig information presenterad. I ett antal tabeller delas styrelse, VD och övriga ledande befattningshavare upp, vilket ger lätt tolkad och lätt funnen information. Ersättning till ledning finns även presenterad i tabellen med de anställdas löner vilket gör att det även går att se hur ersättningen skiljer sig åt i olika länder. Vad som dock kan nämnas är att det inte går att finna någon totalsummering av dessa kostnader, varken i tabeller eller i förklarande texter. För att få fram denna totalsumma krävs i så fall en sammanställning av tre befintliga tabeller. I textavsnitt som återfinns emellan tabellerna beskrivs vilka maxtak, pensionsavtal och lönegrunder som gäller för Swedbanks ledning och styrelse. Denna beskrivning är omfattande och ger en tydlig bild över vad som styr ersättningar till denna grupp. I tabellerna som detaljredovisar ersättningar till de olika befattningshavarna återfinns endast posten *pensionskostnad inklusive löneskatt*. Detta i kombination med att det enda stället den totala pensionskostnaden för nyckelpersoner tas upp är i en annan tabell under posten *årets kostnader avseende pensioner och liknande förmåner till styrelse, VD och vice VD* gör att det inte går att utläsa de exakta pensionskostnaderna för nyckelpersoner utan att göra egna summeringar.

4.1.6 Handelsbanken

Handelsbanken har sin kärnverksamhet i Sverige men erbjuder även omfattande finansiella tjänster i Norge, Finland, Danmark och Storbritannien. Totalt har koncernen 9 395 antal anställda och omsatte 26 336 MSEK under 2005. Handelsbankens pensionsplaner är uppdelade på förmåns- och avgiftsbestämda, inga hinder för redovisning av dessa båda planer förelåg under 2005. Då Handelsbanken beskriver sina redovisningsprinciper förklaras utförligt hur aktuariella vinster och förluster har hanterats under året. Det framgår i texten att korridorregeln har tillämpats men det finns dock ingen information om PUCM.

I noten med personalupplysningar redovisar Handelsbanken ersättningen till sina anställda i en tabell där hela tolv länder specificeras. Även en övergripande tabell presenterar totalsumman för samtliga ersättningar till anställda i koncernen. Kostnaden för företagets avgiftsbestämda pensionsplaner redovisas i en tabell under posten *pensionskostnader, avgiftsbestämda pensionsplaner* vilket gör att det enkelt går att identifiera dessa kostnader, som avser hela koncernen.

För Handelsbankens förmånsbestämda pensionsplaner lämnas mycket information, såväl i tabeller som i text. Den information som lämnas i textform avser dock till största delen ledande befattningshavare, VD och styrelse. I tabeller beskrivs de pensionsuppgifter som vanligen återfinns för förmånsbestämda pensionsplaner. Uppgift om vilka tillgångar och skulder som redovisats i balansräkningen samt periodens räntekostnad framgår, dock saknas tydliga uppgifter om kostnader för tjänstgöring under innevarande och tidigare perioder.



De aktuariella antaganden, vinster och förluster som Handelsbanken redogör för i sin årsredovisning benämns inte aktuariella. Aktuariella antaganden som företaget gjort benämns *viktiga antaganden* och aktuariella vinster och förluster benämns *försäkringstekniska vinster och förluster*. De viktiga antaganden som Handelsbanken gjort under året redovisas i en egen tabell och ingen ytterligare beskrivning eller förklaring till dessa finns. Vilka aktuariella vinster och förluster som redovisats under perioden presenteras i en egen tabell.

Ersättning som tilldelas ledande befattningshavare, VD och styrelse framgår av samma tabeller i vilka ersättning till övriga anställda presenteras. Till detta finns också omfattande textavsnitt som beskriver denna ersättning. I styckena beskrivs utförligt hur ersättningen som avser företagets ledning fastställs och hur pensionsplaner för dessa ledande befattningshavare ser ut. I texten redogörs för vilka belopp som under perioden tillfaller VD, styrelse, styrelseordförande o.s.v.

Rörliga ersättningar, i form av bonus, utgår varken till styrelseledamöter eller till koncernledning. Detta framgår dels i noten med personalupplysningar men också i ett eget stycke som återfinns i Handelsbankens bolagsstyrningsrapport.

4.1.7 Proffice

Med 5 749 anställda och en omsättning för år 2005 på 2 421 MSEK är Proffice ett av de största bemanningsföretagen i Sverige. Proffice har både avgiftsbestämda och förmånsbestämda pensionsplaner vilket framgår i noten *redovisningsprinciper*. Under rubriken *pensionsförmåner* i denna not står det även att de redovisar sina förmånsbestämda pensionsförpliktelser som avgiftsbestämda samt en kortare förklaring till varför de gjort detta. Pensionskostnaderna framgår för dels styrelse och VD och dels för övriga anställda. Dessutom framkommer de totala pensionskostnaderna för de olika dotterbolagen i de nordiska länderna som företaget är verksamt i. Noterbart är att noten *löner, andra ersättningar och sociala kostnader* bara består av en tabell och att ingen ytterligare förklaring eller förtydligande finns.

Ersättningar till nyckelpersoner presenteras i en egen not som benämns *löner och ersättningar till ledande befattningshavare*. Där framgår hur mycket som har betalats ut under året till VD och övriga ledande befattningshavare. Dock finns ingen tabell i denna not vilket gör att informationen inte är lättöverskådlig, men det går att se löner, tantiem, sociala kostnader och pensionskostnader för styrelse och VD i den tabell som finns i noten *löner, andra ersättningar och sociala kostnader*. I bolagsstyrningsrapporten framgår att bonus utbetalas i form av rörlig ersättning till VD och befattningshavare i ledningsgruppen. Där framgår också det maximala taket. Annars är informationen rörande bonus kortfattad.

4.1.8 Tele 2

Tele2 är ett företag inom telekombranschen som tillhandahåller tjänster inom områden som telefoni och Internet i ett flertal av Europas länder. Företaget omsatte år 2005 hela 49 943 MSEK och hade 3909 anställda i koncernen. Företaget redovisar både avgiftsbestämda och förmånsbestämda pensionsplaner. Tele 2 visar inte vilken redovisningsprincip som använts vid beräkningen av aktuariella vinster och förluster, d.v.s. om de tillämpar korridorreglerna eller inte. Det framgår inte vilka val företaget gjort av demografiska antaganden, inte heller vad de aktuariella vinsterna eller förlusterna uppgår till. I noten *redovisningsprinciper och övriga upplysningar* nämns endast att en mindre del av koncernens åtagande vad gäller



pensioner utgörs av förmånsbestämda pensionsplaner. Någon annan förklaring till att de inte har lämnat dessa upplysningar finns inte.

Noten *personalkostnader* som omfattar pensionskostnader och förpliktelser är uppdelad på sju olika länder. Dessa löner och ersättningar summeras också för hela koncernen. Periodens kostnader för avgiftsbestämda pensionsplaner framgår klart och tydligt i en tabell som också visar periodens kostnader för de förmånsbestämda pensionsplanerna uppdelade på ålderspension samt efterlevnad och sjukpension. Det framgår inte om Tele 2 har några förvaltningstillgångar, inte heller hur stor pensionsförpliktelsen är.

Ersättningar till nyckelpersoner framgår i den tabell som nämndes tidigare, där löner och ersättningar till styrelse och VD presenteras för koncernen totalt och för de olika regionerna. I texten under tabellen står det också att avsättningar har gjorts under året för bonus till nyckelpersoner för kommande år, det belopp som har avsatts framgår också. Det finns även en tabell som redovisar ersättning till ledande befattningshavare. Det finns även lite mer ingående information i några textstycken som följer tabellerna. Det står inte så utförligt om de bonusprogram som finns, mer än att de bygger på resultatmått och andra individuella mål. Det framgår också att Tele 2 tilldelar vissa anställda optioner och andra aktierelaterade instrument.

4.1.9 Intrum Justitia

Företaget Intrum Justitia tillhandahåller tjänster inom kredithantering och hade en omsättning på 2 823 MSEK år 2005. Under samma år hade de 2 836 anställda i koncernen. Intrum Justitia har både avgiftsbestämda och förmånsbestämda pensionsplaner. Koncernen har inga förmånsbestämda pensioner i Sverige förutom ITP-pensioner via Alecta som de redovisar som avgiftsbestämda. Det framgår att anledningen till att de redovisas som avgiftsbestämda är att Alectas kunder inte haft tillgång till sådan information som gör det möjligt att redovisa denna plan som en förmånsbestämd plan. Det framgår tydligt i noten *redovisnings- och värderingsprinciper* att de tillämpar korridorregeln och vad den innebär. Det framgår också att Intrum använder sig av PUCM vid de aktuariella beräkningarna.

Personalkostnaderna är uppdelade i olika regioner i en tabell i noten *löner och ersättningar*. Totalt finns sju olika regioner. Sedan specificeras också kostnaderna för Huvudkontor och centrala verksamheter.

Det framgår vilket belopp som redovisas som en kostnad för de avgiftsbestämda pensionsplanerna under perioden i löpande text i noten *avsättningar för pensioner*, och att de redovisas som en kostnad i resultaträkningen när de uppstår. I samma not framgår det att det för både 2004 och 2005 inte finns några redovisade aktuariella vinster och förluster. De oredovisade aktuariella vinsterna/förlusterna presenteras också i samma not. Intrum beskriver också sina förvaltningstillgångar och pensionsförpliktelser i en gemensam tabell. När det gäller de mest väsentliga antagandena av aktuariell karaktär beskrivs enbart diskonteringsräntan, att den motsvarar räntan på balansdagen på en förstklassig företagsobligation med en löptid som motsvarar koncernens pensionsförpliktelser. Finns inte det så används istället marknadsräntan på statsobligationer med en motsvarande löptid. Mer än så framgår inte.

En separat tabell finns i not där grundlön, rörlig ersättning, övriga förmåner samt pensionskostnader framgår för styrelseordförande, VD, och andra ledande befattningshavare. Hur stor den avgiftsbestämda pensionsplanen är för nyckelpersoner framgår också i egen tabell. De bonus- och incitamentprogram som finns framgår tydligt, också att de har ett personaloptions-



program som riktar sig till ett tjugotal ledande befattningshavare och hur stor kostnaden för programmet varit under 2005.

4.1.10 Poolia

Poolia är ett bemanningsföretag som 2005 hade 1 934 anställda i genomsnitt. Företaget hade samma år en omsättning på 1 008,7 MSEK. För sina anställda har Poolia både förmånsbestämda och avgiftsbestämda pensionsplaner, de förmånsbestämda avser dock endast anställda i Sverige och Norge. Företaget beskriver i avsnittet om redovisningsprinciper utförligt hur beräkningar och redovisning av pensionskostnader och premier gjorts. Poolia har under 2005 inte kunnat redovisa sina förmånsbestämda pensionsplaner för den svenska verksamheten till följd av bristande information från Alecta, inte heller de norska förmånsbestämda pensionsplanerna redovisas som sådana eftersom de utgör obetydliga belopp. De förmånsbestämda pensionsplanerna redovisas istället som avgiftsbestämda vilket också framgår i den beskrivning som företaget lämnar i samband med årsredovisningen. Kostnaden för de avgiftsbestämda pensionsplanerna framgår endast under posten *pensionskostnader* som återfinns i företagets not som avser personal. I not 22 *avsättning för pensioner* står dock att kostnaden för koncernens och moderbolagets pensioner framgår i not 2 *övergång till IFRS*, vilket det inte gör. Det enda som går att utläsa, som berör pensionskostnader, i denna not är följande:

”Poolia införde RR 29 Ersättningar till anställda den 1 januari 2004. RR 29 överensstämmer i allt väsentligt med IAS 19. Poolia har valt, enligt undantagsreglerna i IFRS 1, att inte tillämpa IAS 19 retroaktivt vilket överensstämmer med tillämpade övergångsregler i RR 29. Någon effekt vid övergången till IFRS har därför inte uppstått.”⁸⁹

Ingen övrig information om företagets pensionskostnader framgår i denna not.

För ledande befattningshavare i företaget framgår i egna tabeller vilka ersättningar, förmåner och pensioner de är berättigade till. Det finns också en bra beskrivning över hur, såväl VD som övriga ledande befattningshavares pensionspremier beräknas samt vilka max tak som gäller för dessa. Det framgår också att ledande befattningshavare i företaget har en rörlig lönomodell, d.v.s. ett bonusprogram som innebär att de är berättigade en procentuell del av företagets resultat. Denna information beskrivs endast i text och framgår inte tydligt i någon tabell, det som dock framgår som enskild post i en tabell avseende ledande befattningshavare är *övriga förmåner*. I denna post kan dock andra förmåner utöver bonus vara inräknade.

4.1.11 IBS

IBS är en stor leverantör av supply chain management system, d.v.s. affärssystem som syftar till att effektivisera och understödja handel och varuförsörjning. Företaget hade 1 910 anställda samt en omsättning på 2 376 MSEK under 2005. IBS redovisar alla sina pensionsplaner som avgiftsbestämda trots att företaget har både avgiftsbestämda och förmånsbestämda sådana. Varför företaget inte redovisar några förmånsbestämda pensionsplaner framgår av not 24 *avsättningar*, i noten framgår att företaget har vissa mindre betydande förmånsbestämda pensionsplaner för befattningshavare i bl.a. Holland och att dessa inte redovisas p.g.a. dess storlek. Vidare framgår också att övriga förmånsbestämda pensionsplaner i koncernen inte redovisas med hänvisning till URA 42. IBS lämnar, trots att de inte redovisar några förmånsbestämda pensionsplaner, en utförlig beskrivning av

⁸⁹ Poolia, Årsredovisning 2005, s36



korridorreglerna samt hur aktuariella vinster och förluster redovisas. Det framgår också tydligt att IBS använder sig av kvalificerade aktuarier samt PUCM vid olika beräkningar.

Ersättning till företagets personal framgår i en omfattande tabell som täcker hela 22 länder. Vilket belopp som under året redovisats som kostnad för de avgiftsbestämda pensionsplanerna framgår dels i textform i samband med beskrivningen om varför företaget ej kunnat redovisa förmånsbestämda pensionsplaner, men också i en tabell där den aktuella kostnaden placerats under rubriken *varav pensionskostnader*.

Information om ledande befattningshavare återfinns på olika ställen i noten för personalkostnader. I tabellen som specificerar den totala lönekostnaden för koncernens olika länder framgår styrelse och VD: ar under en post. Detta gör att det går att bilda sig en tydlig uppfattning om i vilka länder som kostnaderna är höga för denna grupp. I en egen tabell delas sedan styrelse, VD och övriga befattningshavare upp i olika poster där totalkostnader avseende arvode och pensionskostnad framgår.

I de tabeller som presenterar ersättning till ledning framgår även hur stora de belopp som avser bonus varit under året. I tabellerna redovisas dessa som rörlig del av ersättningen. En bra beskrivning av hur bonus för VD fastställs och beräknas finns också i ett textavsnitt i samband med tabellerna. Denna beskrivning kunde dock ha rubricerats något bättre då den återfinns i stycket *ersättning och övriga förmåner*, som är mycket långt.

4.1.12 Betsson

Betsson är ett av de ledande spelbolagen i Norden med en omsättning på 1 288 MSEK under 2005. Företaget erbjuder sina kunder bl.a. spelbörs, casino och poker. Totalt hade Betsson 273 anställda under 2005 och drygt 400 000 kunder. I koncernen förekommer både förmånsbestämda och avgiftsbestämda pensionsplaner, förekomsten av dessa båda skiljer sig åt mellan de olika länder som företaget verkar i. Företaget kan, med hänvisning till URA 42, inte redovisa sina förmånsbestämda pensionsplaner som finansieras genom pensionsförsäkringar i Alecta. I not 1 *redovisningsprinciper* framgår detta men det finns inga övriga uppgifter om hur de olika pensionsplanerna redovisas och beräknas. Inte heller i övriga upplysningar som lämnas av företaget framgår hur pensionsplaner för anställda har beräknats eller redovisats. Uppgift finns dock i noten med personalkostnader om vilka kostnader som föreligger för de anställdas pension samt vilka avgifter som under året betalats för pensionsförsäkringar tecknade i Alecta. I övrigt är personalkostnader sparsamt redovisade, endast en tabell presenterar belopp för såväl anställda som VD och övriga befattningshavare.

Eftersom företaget valt att inte presentera mer än en tabell för *löner och ersättningar* i koncernen så framgår ersättning till styrelse, VD och övriga ledande befattningshavare i samma tabell som övriga personalkostnader. De nämnda grupperna är i tabellen hopsatta till en gemensam post vilket gör att det inte, via denna tabell, går att urskilja vilket belopp som är hänförligt till styrelse, VD respektive övriga ledande befattningshavare. Istället finns denna information beskriven i textformat senare i årsredovisningen under rubriken *ledande befattningshavares ersättningar*. Pensionskostnadernas upplägg och maxtak beskrivs i detta avsnitt för var och en av de tre befattningsgrupperna. Avsnittet är mycket bra och tydligt utformat med tydliga rubriker som avskiljer de olika befattningshavarna, även rubriken *bonusprogram* återfinns i detta avsnitt.



Den bonus som utdelas till Betssons ledande befattningshavare beskrivs, som nämnts ovan, under en egen rubrik i personaluppgiftsnoten. Under denna rubrik framgår att koncernens VD inte har någon bonus utan enbart en fast lön. Det framgår i procentform hur stor bonus som maximalt kan delas ut till övriga ledande befattningshavare inklusive vice VD. Även vilken grund som avgör bonusens storlek specificeras.

4.1.13 Acando

Med 608 anställda är Acando ett av de största konsultbolagen inom IT och management på Stockholmsbörsen. Företaget hade under 2005 en omsättning på 646 MSEK. Acandos personal omfattas av såväl förmånsbestämda som avgiftsbestämda pensionsplaner men liksom många andra företag fanns inte möjlighet för Acando att redovisa dessa som förmånsbestämda utan samtliga företags pensionsplaner redovisades därför som avgiftsbestämda. Företaget beskriver varför de inte kunnat redovisa några förmånsbestämda pensionsplaner och hänvisar bl.a. till URA 45. I övrigt beskriver de hur de avgiftsbestämda pensionsplanerna redovisas.

I företagets not avseende pensioner lämnas information om vilka avgifter som under året utgått för pensionsförsäkringar som är tecknade i Alecta. De totala pensionskostnaderna under året för såväl företagets anställda som för ledande befattningshavare framgår i något svårtydda tabeller i årsredovisningens not för personalupplysningar. I tabellerna framgår vilka löner samt förmåner som övriga ledande befattningshavare, styrelse och VD har erhållit under perioden. Ett strukturerat avsnitt om ersättningar till företagets ledande befattningshavare beskriver hur ersättningarna är beräknade samt vilka procentsatser som använts vid beräkningar av bonus utbetalningar. Även beräkningar av pensionspremien för olika befattningsgrupper redogörs för i detta avsnitt. Företagets bonusberäkningar framgår som nämnts av den beskrivning Acando lämnar men bonusutbetalningar framgår också tydligt i de olika tabeller som beskriver övriga ledande befattningshavare.

4.1.14 Know IT

Med en personalstyrka på 593 personer är Know IT ett konsultföretag som på senare år växt i snabb takt. Idag har företaget en omsättning på hela 535,2 MSEK. Know IT är ett IT-konsultbolag som utvecklar och förvaltar företags olika funktioner och IT-lösningar. Företaget använder sig av både avgiftsbestämda och förmånsbestämda pensionsplaner för sina anställda och ledning vilket också framgår av noten *redovisningsprinciper*. Här beskrivs också hur stora delar av de totala pensionerna som tryggas genom de olika planerna. Koncernen lämnar i detta avsnitt också en kortare beskrivning av varför företaget i 2005 års redovisning redovisar de förmånsbestämda pensionsplanerna som avgiftsbestämda. Den totala kostnad som föreligger avseende avgiftsbestämda kostnader framgår endast i tabellen för löner och ersättningar. Dock finns till denna tabell en kortare beskrivning som på ett bra sätt tydliggör vilka kostnader som återfinns i tabellposten; *varav pensionskostnader*, inga belopp framgår dock i denna beskrivning.

För personer med ledande ställning i företaget presenteras ersättning och kostnader i en tydligt strukturerad tabell. I ett avsnitt som ligger strax före tabellen beskriver företaget hur arvoden och ersättningsnivåer har fastställts för de olika befattningshavarna. I samband med tabellen återfinns också två textstycken som vardera beskriver vilka belopp som utbetalats för dels styrelse och VD samt för övriga befattningshavare.



För de bonusprogram som Know IT använder sig av, för VD och andra ledande befattningshavare, redovisas beloppen i samma tabell som nämnts i ovanstående stycke. En beskrivning av bonus finns även i textform där i huvudsak samma information redovisas på nytt. Den enda ytterligare information avseende bonusprogrammen som framgår av denna beskrivning är att bonusen som VD erhållit under 2005 härrör från dotterbolagets verksamhet och inte moderbolagets.

4.1.15 Tradedoubler

Tradedoubler är ett tjänsteföretag som erbjuder marknadsförings- och försäljningslösningar på Internet, företaget hade 2005 en omsättning på 1 085 MSEK och 222 anställda. I noten *redovisningsprinciper*, under rubriken ersättningar till anställda framgår det att koncernen endast har avgiftsbestämda pensionsplaner. Kostnaden för de avgiftsbestämda pensionsplanerna framgår klart och tydligt i en egen tabell i noten *ersättningar till anställda*. Kostnader för ersättningar till anställda framgår i tabell i noten *anställda och personalkostnader*. Löner och ersättningar framgår såväl som sociala avgifter och pensionskostnader. Dessutom finns ytterligare en tabell i samma not som specificerar kostnader för löner och andra ersättningar uppdelade på dotterbolag i varje land. Två poster presenteras, ersättningar för styrelse och VD samt övriga anställda.

Ersättningar och övriga förmåner under året till ledande befattningshavare finns specificerade i en egen tabell i noten *ersättningar till anställda*. Där framgår grundlön, rörlig ersättning, övriga förmåner, pensionskostnad, finansiella instrument och övrig ersättning för styrelsens ordförande, övriga styrelseledamöter, VD samt andra ledande befattningshavare. Även totalsummorna presenteras.

I noten *anställda och personalkostnader* beskrivs löpande i text att VD är berättigad till bonus om vissa mål uppnås rörande försäljningstillväxt och ökad lönsamhet. Det framgår också ett lägsta belopp som VD är garanterad precis som det maximala belopp som kan utbetalas i bonus. Den totala summan som har delats ut under 2005 i bonus framgår också. I samma avsnitt presenteras också att individuella bonusprogram finns för vissa av de ledande befattningshavarna.

4.1.16 Aspiro

Aspiro är ett företag som har 130 anställda. Företaget är marknadsledande i Norden inom distribution av mobila tjänster, däribland underhållning och information i form av ringsignaler och bakgrundsbilder. Aspiro hade 2005 en omsättning på 407,9 MSEK. De anställda i företaget omfattas inte av några förmånsbestämda pensionsplaner över huvudtaget utan endast av avgiftsbestämda pensionsplaner. Företaget beskriver detta, samt hur dess avgiftsbestämda pensionsplaner redovisats på ett tydligt sätt i avsnittet om *redovisningsprinciper*. Företagets totala pensionskostnader framgår också i en tabell uppdelad på koncern, moderbolag och dotterföretag. Övriga löner och ersättningar till anställda redovisas i en utförlig tabell som täcker in hela nio länder.

De utbetalningar som gjorts avseende företagets ledande befattningshavare och styrelse framgår tydligt i egna tabeller där även olika länder är representerade. Den totala pensionskostnaden för styrelse och VD framgår dock endast som fotnot till en av tabellerna. I ett textstycke under tabellerna beskriver företaget vilka beräkningar och procentsatser som ligger till grund för de olika kostnaderna som avser ledning och styrelse.



Vilken bonus som under året utgått till ledande befattningshavare framgår i samma text som nämns ovan. Det framgår också vad som avgör storleken på dessa bonusutbetalningar. Denna rörliga del av lönen för VD och ledande befattningshavare framgår endast i denna text och presenteras alltså inte i någon tabell.

4.1.17 Cash Guard AB

Cash Guard grundades 1991 och är idag ett av världens ledande företag inom sitt område. Företaget utvecklar och säljer system för säker och effektiv kontanthantering och dess omsättning 2005 uppgick till 214 MSEK. Koncernen har under året 2005 haft i genomsnitt 118 anställda. Koncernen använder sig inte av några förmånsbestämda pensionsplaner utan samtliga pensioner redovisas och klassificeras som avgiftsbestämda. Koncernens totala pensionskostnader, som alla är avgiftsbestämda, framgår av en synnerligen tydlig tabell där endast dessa planer specificeras. Tabellen återfinns under rubriken *avgiftsbestämda pensionsplaner* och är därför lätt att finna. Till tabellen finns också en förklarande text som redogör för hur dessa bekostas i Sverige och i utländska dotterbolag.

Ersättning till Cash guards styrelse och VD framgår av samma tabell som för övriga anställda samt i en egen tabell där såväl styrelse som VD är namngivna. Även övriga ledande befattningshavare presenteras i den senare tabellen. I denna tabell framgår också vilken den totala pensionskostnaden för VD och övriga ledande befattningshavare var under perioden. Under rubriken *anställningsförhållanden* i samband med nämnd tabell beskrivs den fasta månadslön som VD har, samt hur denna fastställs. Det framgår också att företagets VD har en bonus men det framgår inte vilket belopp eller vad som ligger till grund för att denna skall betalas ut. Vidare går det att, av tabellen, utläsa att även övriga ledande befattningshavare har en del av lönen som rörlig men ytterligare uppgifter om detta saknas. I tabellen framgår att både VD och övriga ledande befattningshavare under perioden erhållit bonus.

4.1.18 Avanza

Avanza är en nischbank med fokus på sparande och handel via deras internetsajt. Avanza har 93 anställda och en omsättning på 285,1 MSEK år 2005. I noten *redovisningsprinciper* framgår det att Avanza endast tillämpar avgiftsbestämda tjänstepensionsplaner. I noten *allmänna administrationskostnader* finns en tabell där de båda posterna *löner och andra ersättningar* samt *sociala kostnader* framgår för koncernen och moderbolaget. Det framgår även hur stor del som är ersättning till styrelse och VD tillsammans. Någon förklarande text till tabellen finns ej.

Någon separat not för personalkostnader återfinns inte utan dessa framgår också under noten *allmänna administrationskostnader*. Pensionskostnaderna framgår i samma tabell som ovan, d.v.s. hur stor del av de sociala kostnaderna som utgörs av pensionskostnader. Koncernen har inga anställda utanför Sverige.

Avseende ersättning till nyckelpersoner finns en tabell i noten *Allmänna administrationskostnader* där grundlön och rörlig ersättning presenteras för styrelsens ordförande, styrelseledamöter, VD och övriga ledande befattningshavare. I anslutning till tabellen finns en förklarande text som påpekar att en rörlig ersättning kan utgå efter utvärdering av individuella prestationer och redovisat resultat. I övrigt finns ingen information om bonusprogram till ledande befattningshavare, inte heller i noten *redovisningsprinciper*.



4.2 Intervjuer med aktieanalytiker

I detta avsnitt följer sammanställningar av de båda telefonintervjuer som gjorts med aktieanalytiker på två av nordens största banker, SEB Enskilda och Danske Bank.

4.2.1 Aktieanalytiker på SEB

Stefan Andersson på SEB Enskilda i Stockholm arbetar i huvudsak med aktieanalys utav svenska tjänsteföretag. Vid en analys använder Andersson de tilläggsupplysningar som lämnas i årsredovisningar, avseende *ersättning till anställda*, främst för att få ett grepp om företagets lönekostnader, hur mycket personal företaget har samt hur stora dess genomsnittskostnader är. Antal anställda anser Andersson är av stor vikt med tanke på att han bevakar tjänsteföretag som ofta är personalintensiva, i samband med kostnader som avser dessa anställda vill han ofta kunna se hur löneförändringen sett ut och förväntas se ut över tiden. I övrigt menar han också att det är intressant att kunna se hur företag påverkas av konjunkturförändringar, därför är det positivt om företag lämnar uppgifter om detta också. När det gäller ersättning i företag så är det nästan uteslutande uppgifter om de anställda som Andersson är intresserad av, inte de uppgifter som lämnas om ledande befattningshavare. Eftersom de anställda utgör den största kostnadsmassan är detta självklart mer intressant, upplysningar om ledning är något som snarare journalister intresserar sig för menar han.

Bonusprogram för ledande befattningshavare är någonting som Andersson inte analyserar speciellt mycket. Det är mycket sällan som han letar i årsredovisningar och liknande för att hitta information om detta, främst beroende på att det oftast rör sig om relativt små belopp i förhållande till helheten. Det är också ofta så att ersättningskommittéer styr dessa bonusprogram och det tas upp i samband med bolagsstämman vilket gör att det ofta inte kräver någon ytterligare granskning. Andersson tillägger dock att det självklart är så att bonusprogram som består av extrema belopp kan vara av intresse.

Då Andersson analyserar företags pensionsplaner är det i huvudsak storleken på koncernens pensionsförpliktelse som är av intresse, andra uppgifter såsom avsättningens storlek och liknande, menar han, framgår ofta redan relativt tydligt. En avgörande faktor vid en analys är vem som utfört beräkningar i samband med företagets pensionsplaner. Har företaget anlitat en extern aktör som skött beräkningar och denna aktör är att betrakta som seriös och förtroendeingivande, exempelvis Alecta, menar Andersson att det inte krävs någon ytterligare kontroll av detta. Är det dock så att företaget utfört beräkningar själva kan det krävas en noggrannare och mer omfattande granskning. Antaganden av aktuariell karaktär är något som enligt Andersson redovisas och presenteras på ett bra sätt av de företag som han brukar analysera.

Att många företag inte kunnat redovisa och lämna uppgifter om sina förmånsbestämda pensionsplaner till följd av bristande information från Alecta ser Andersson inte som något stort problem. I dessa fall är det Alecta som tar risken ifall någonting skulle inträffa, inte företaget. Det hade dock kunnat vara ett problem ifall riktigt stora företag inte kunnat redovisa sina pensionskostnader korrekt, men idag ser han inte att någon risk för detta föreligger.

Efter övergången till IFRS har upplysningar som lämnas av företag i dess årsredovisning generellt sett förbättrats anser Andersson. Securitas är ett företag som Andersson vill lyfta fram då han tycker att de lämnar mycket bra information om personal- och pensionskostnader i sina noter. Mindre företag har ofta inte lika omfattande information och därmed blir dessas



notupplysningar något sämre men det finns enligt Andersson inte något företag som speciellt utmärker sig i detta avseende.

Avslutningsvis svarar Andersson, på frågan om det är något han saknar i dagens årsredovisningar, att det eventuellt skulle vara bra med mer information om lönekostnader. Framför allt är det lönekostnader och snittkostnader uppdelade per land eller region som kunde redovisas i större utsträckning, speciellt i personalintensiva företag. Upplýsningar av detta slag är, enligt Andersson, idag lite bristfälligt.

4.2.2 Aktieanalytiker på Danske Bank

Patrik V. Setterberg är aktieanalytiker och jobbar på Danske Bank i Köpenhamn, och är främst inriktad på analyser av svenska företag.

Patrik V. Setterberg använder sig av tilläggsupplysningarna en hel del i samband med sina aktieanalyser. IAS 19 *ersättningar till anställda* är inte den standarden som han lägger mest fokus på, men han säger sig ändå använda den informationen ganska mycket. När det gäller tilläggsupplysningar generellt, går Setterberg igenom alla noterna i helhet och försöker se om det är någonting som han lägger märke till särskilt, och hur utvecklingen av företagen har sett ut de senaste åren. För ersättningar till anställda specifikt studerar Setterberg företagets optionsprogram. Om ett optionsprogram är omfattande tar han hänsyn till det i de analysmodeller han använder sig av.

Generellt anser Setterberg att han får den information som han behöver om ledande befattningshavares bonusprogram, även om han säger att han alltid vill ha så mycket information som möjligt. När det kommer till bonusprogram är det just optionsprogram som är intressant för Setterberg, hur stora belopp det rör sig om och hur mycket aktier/options som är involverade i programmet.

Setterberg anser inte att de förmånsbestämda pensionsplanerna utgör någon avgörande post för hans analyser, åtminstone inte för nordiska företag. Dessa upplýsningar spelar en större roll för amerikanska företag, men han säger ändå att han lägger märke till de förmånsbestämda pensionsplanerna och hur utvecklingen av dem ser ut. När det kommer till upplýsningar om de aktuariella beräkningarna som företagen gjort anser Setterberg att företagen generellt presenterar tillräckligt med upplýsningar men säger ändå;

”Men det är klart att den dagen som någon fifflat så tycker man ju inte det, men just nu så saknar jag ingenting.”

Att företag som har förmånsbestämda pensionsplaner ändå redovisar dessa som avgiftsbestämda anser han heller inte vara något problem för honom i samband med hans analyser. På frågan om upplýsningarna har förbättrats de senaste åren i samband med införandet av RR 29 och IAS 19, så svarar Setterberg att han tycker det, särskilt informationen som rör ersättning till ledande befattningshavare. Framför allt anser han att informationen som lämnas avseende bonusprogram har blivit bättre.

Setterberg lägger mer energi på att analysera ersättningar till övriga anställda än ersättningar till ledningen på grund av att det är den posten som utgör den tunga kostnadsbasen och därför mest intressant att studera de förändringar som skett där. Generellt anser han inte att det är några upplýsningar som han saknar i dagens årsredovisningar avseende personal- och



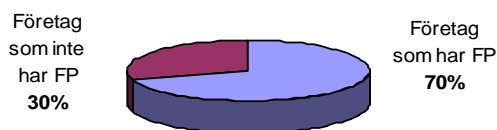
pensionskostnader. På frågan om hur han tycker företagen har hanterat övergången till RR 29/IAS 19 och om han kan nämna något företag som utmärkt sig positivt genom att lämna väldigt bra upplysningar, anser han inte att han kan ge något bra svar på den första delen i den frågan. Setterberg nämner två företag som han anser ha varit bra på att lämna omfattande upplysningar, Trelleborg och Alfa Laval.

5 Analys

Analyskapitlet har indelats i fyra avsnitt där relevant teori och empiri som insamlats i ett tidigare skede analyseras. Indelningen följer uppsatsens övergripande struktur och analysen, uppdelad i de olika områdena, syftar till att spegla de olika aspekter som den insamlade data representerar.

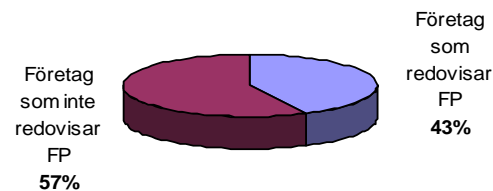
5.1 Förmånsbestämda pensionsplaner

Andel företag som har förmånsbestämda pensionsplaner (FP)



Diagrammet avser totalt 40 stycken tjänsteföretag

Andel företag som redovisar sina förmånsbestämda pensionsplaner (FP)



Diagrammet avser de 28 företag som har FP

Figur 5.1 Andel företag som har förmånsbestämda pensionsplaner

Figur 5.2 Andel företag som redovisar sina förmånsbestämda pensionsplaner

Totalt sett är det 30 procent av de 40 studerade företagen som inte har några förmånsbestämda pensionsplaner överhuvudtaget. Eftersom Alecta inte kan lämna tillräcklig information avseende pensionsplaner som är finansierade genom Alecta är det många av de studerade företagen som måste redovisa sina förmånsbestämda pensionsplaner som avgiftsbestämda i årsredovisningen för 2005. I enlighet med URA 45 redovisar 57 procent av de studerade koncernerna som har förmånsbestämda pensionsplaner därför dessa planer som avgiftsbestämda. Trots att så pass många koncerner inte redovisar sina förmånsbestämda pensionsplaner anser analytikern Stefan Andersson på SEB Enskilda att detta inte har så stor inverkan på hans analyser av företag. Detta menar han främst har mindre betydelse eftersom det är Alecta som tar risken om någonting skulle inträffa. Dock anser Andersson att det kan vara ett problem ifall stora företag inte kan redovisa sina pensionskostnader korrekt. I vår studie har vi funnit att samtliga studerade företag med en omsättning över 10 000 MSEK har kunnat redovisa sina förmånsbestämda pensionsplaner på ett korrekt sätt. Generellt är det företag med mindre omsättning som inte kan redovisa sina förmånsbestämda pensionsplaner korrekt och därför ser vi inte att det föreligger några problem med att URA 45 och IAS 19 punkt 30 tillämpas sett ur analytikernas perspektiv. Att de aktieanalytiker som deltagit i studien anser att pensionsupplysningar idag redovisas på ett tillfredställande sätt menar vi därför är starkt knutet till att samtliga stora tjänsteföretag på Stockholmsbörsen kan redovisa sina förmånsbestämda pensionsplaner.

Av IAS 19, punkt 12, framgår det att ett företag måste lämna upplysningar som hjälper läsaren att göra bedömningar av de förmånsbestämda pensionsplanernas karaktär. De upplysningar som lämnas ska vara lättbegripliga enligt de krav som ställs avseende årsredovisningens kvalitativa egenskaper i IASB:s föreställningsram, företagen får dock inte utelämna information endast för att den anses vara för svår att förstå. Föreställningsramen ställer också krav på jämförbarhet. I de situationer företag kan välja mellan olika



redovisningsprinciper kan jämförbarheten förbättras genom att upplysningar lämnas om de val som gjorts, motivering av valen samt vad det får för effekter. Upplysningar om vilken redovisningsprincip som använts för aktuariella vinster och förluster och vilka beräkningsmetoder som används vid fastställandet av dessa måste finnas med. Av de företag som redovisar förmånsbestämda pensionsplaner lämnar de allra flesta upplysningar av det här slaget.

I tabellen 5.1 redovisas vilka företag som lämnar upplysningar i sina koncernredovisningar avseende åtta olika upplysningskrav för presentation av förmånsbestämda pensionsplaner. Upplysningskraven som tabellen avser regleras i IAS 19.

De 10 företag som ej redovisar några förmånsbestämda pensionsplaner behöver inte lämna några av de upplysningar som tabellen avser. Samtliga 18 företag har ändå inkluderats i tabellen då det är intressant att se vilka företag som frivilligt väljer att redovisa denna information.

Nr Företag	Korridor-regler	PUCM tillgångar	Specifisering av förvaltn. tillgångar	Oredov. aktuariella kostnader	Redov. aktuariell kostnader	Kostnader för tjänstgöring	Förväntad avkastning på tillg.	Räntekostnader
1 TeliaSonera	ja	ja	ja	nej	ja	ja	ja	ja
2 Tele 2	nej	nej	nej	nej	nej	nej	nej	nej
3 SAS	ja	nej	nej	ja	ja	ja	ja	ja
4 Nordea	ja	nej	ja	ja	ja	ja	ja	ja
5 SEB	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
6 Swedbank	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
7 Handelsbanken	ja	nej	ja	ja	ja	nej	ja	ja
8 Proffice*	nej	nej	nej	nej	nej	nej	nej	nej
9 Intrum Justitia	ja	ja	nej	ja	ja	ja	ja	ja
10 Poolia*	nej	nej	nej	nej	nej	nej	nej	nej
11 IBS*	ja	ja	nej	nej	nej	nej	nej	nej
12 Betsson*	nej	nej	nej	nej	nej	nej	nej	nej
13 Acando*	nej	nej	nej	nej	nej	nej	nej	nej
14 Know IT*	nej	nej	nej	nej	nej	nej	nej	nej
15 Tradedoublet*	nej	nej	nej	nej	nej	nej	nej	nej
16 Aspira*	nej	nej	nej	nej	nej	nej	nej	nej
17 Cash Guard*	nej	nej	nej	nej	nej	nej	nej	nej
18 Awanza*	nej	nej	nej	nej	nej	nej	nej	nej

*Redovisar inte några förmånsbestämda pensionsplaner

Tabell 5.1 Översikt - pensionsupplysningar



Bland de åtta företag som vi har undersökt närmare och som också redovisar förmånsbestämda pensionsplaner är det två företag som skiljer sig från de övriga vilket också framgår av tabell 5.1. Framför allt är det Tele 2 som utmärker sig då de inte lämnar någon information om vilken princip de använder sig av för att redovisa aktuariella vinster eller förluster, dvs. om de tillämpar korridorsreglerna eller någon annan metod. Det är också märkligt att det inte framgår om de har några aktuariella vinster eller förluster och vad de i så fall uppgår till. Någon förklaring till varför de inte lämnar denna information finns inte mer än att de bara konstaterar att det endast är en mindre del av koncernens åtagande gällande pension som utgörs av förmånsbestämda pensionsplaner. IASB:s föreställningsram betonar visserligen att den information som lämnas i årsredovisningar ska vara relevant, och relevansen påverkas i sin tur av väsentlighet. Kostnaden med att ta fram informationen får inte överstiga nyttan. Men i notupplysningen framgår det att 2005 års pensionskostnader för Tele 2 uppgick till 92 MSEK, varav 24 MSEK var förmånsbestämda. Det innebär att mer än en fjärdedel av de totala pensionskostnaderna för år 2005 var i form av förmånsbestämda, därför anser vi att det är något missvisande när de säger att endast en mindre del av deras åtagande utgörs av förmånsbestämda pensionsplaner. Det blir svårt för intressenter att bilda sig en uppfattning om Tele 2:s pensionsplaner när de inte förser läsarna av årsredovisningen med mer detaljerad information. Vi har försökt att få en förklaring till varför inte mer information lämnas från Tele 2 men tyvärr har vi, trots upprepade försök, inte lyckats komma i kontakt med företaget för att få svar på frågan. En anledning till att Tele 2 inte uppfyller upplysningskraven kan vara att de haft svårigheter med konverteringen till IFRS.

SAS skiljer sig från de övriga företagen på så sätt att de har ett särskilt avtal med Alecta, där Alecta har åtagit sig att tillhandahålla de uppgifter som SAS behöver för att kunna redovisa sina förmånsbestämda pensionsplaner. De lämnar också upplysningar om vilka principer och metoder som de använt sig av och behöver därmed inte tillämpa undantagsreglerna. Aktieanalytikernas farhågor om att stora företag inte skulle kunna redovisa sina förmånsbestämda pensionsplaner korrekt har därmed kunnat undvikas. Detta kan vara en av anledningarna till att SAS fått till stånd ett särskilt avtal med Alecta.

Av de 18 företag vi undersökt närmare och som redovisar förmånsbestämda pensionsplaner tillämpar sju korridorsreglerna medan Tele 2 inte lämnar några upplysningar om detta. Hälften av dessa företag nämner uttryckligen att de använt PUCM som beräkningsmetod för att fastställa aktuariella vinster och förluster, övriga företag beskriver övergripande hur beräkningarna har gått till förutom Tele 2.

Enligt standarden IAS 19 skall vissa upplysningar lämnas om de förmånsbestämda pensionsplanerna, i punkt 120 A framgår det att kostnader avseende tjänstgöring under innevarande period måste uppges. Det framgår också i samma punkt att information om räntekostnad samt förväntad avkastning på förvaltningstillgångar ska lämnas. Det har visat sig att alla företag som redovisar förmånsbestämda pensionsplaner lämnar dessa upplysningar förutom Tele 2. Både redovisade och oredovisade aktuariella vinster och förluster ska framgå enligt de upplysningskrav som ställs i punkt 120 A, IAS 19. Även här visar det sig att företagen följer upplysningskraven. TeliaSonera presenterar visserligen inte några oredovisade aktuariella vinster eller förluster men det kan bero på att de inte har några. Vidare framgår det av samma standard och punkt att det av varje viktigare kategori av förvaltningstillgångar, såsom aktier eller fastigheter, ska framgå hur mycket de utgör av det totala verkliga värdet av förvaltningstillgångarna fr.o.m. 1 januari, 2006. Det visade sig att tre företag inte lämnade några upplysningar om vilka olika tillgångsslag de investerat i och hur stor andel de



olika tillgångsslagen utgör av de totala förvaltningstillgångarna. Dock gällde inte dessa krav under 2005 vilket innebar att företagen följde de krav som fanns då årsredovisningen för 2005 upprättades. Detta är en intressant observation då IASB uppmuntrade en tidigare tillämpning av dessa nya upplysningskrav. Ändringen som trädde i kraft den 1 januari 2006 ställer nya upplysningskrav såsom en mer detaljerad redogörelse för förvaltningstillgångarna och en beskrivning av den grund som använts för att fastställa den totala förväntade avkastningen på förvaltningstillgångar. IASB uppmuntrar som sagt en tidigare tillämpning av de här nya kraven, av de granskade koncernerna har fem stycken valt att följa denna uppmuntran medan tre ännu inte lämnar denna information.

Vår undersökning visar att majoriteten av företagen lämnar de upplysningar som krävs enligt regleringen på området. Det har också visat sig att det inte skiljer sig åt speciellt mycket mellan företagen när det gäller hur de väljer att presentera informationen. I en magisteruppsats från 2005 framkom det att en klar majoritet av de företag som ingick i studien sneglar på andra företag vid fastställandet av aktuariella antaganden, för att minska den osäkerhet som finns till följd av det nya regelverket som rör pensioner. Vi anser att det är rimligt att tro att företagen sneglar på andra företag även när det kommer till att bestämma vilka upplysningar som ska lämnas i samband med ersättning till anställda. Däremot skiljer det sig åt något beträffande lämnade upplysningar utöver vad som uttryckligen krävs av IAS 19. Det vi framför allt har kunnat urskilja är att bankerna lämnar lite mer information än de andra, framför allt mer detaljerad information om förvaltningstillgångar och pensionsförpliktelser vilket leder till mer tillförlitliga och fullständiga årsredovisningar i enlighet med IASB:s föreställningsram avseende de kvalitativa egenskaperna.

5.2 Avgiftsbestämda pensionsplaner

I årsredovisningar som upprättas i enlighet med IFRS skall det avseende de avgiftsbestämda pensionsplanerna, enligt IAS 19 punkt 46, framgå vilket belopp som koncernen under året redovisat som en kostnad i resultaträkningen. För de avgiftsbestämda pensionsplanerna finns inga ytterligare krav specificerade i IAS 19. Samtliga 40 koncerner som studerats i denna uppsats använde sig av någon form av avgiftsbestämda pensionsplaner och redovisade också dessa i koncernens årsredovisning. Den information som presenterades avseende dessa planer varierade dock relativt kraftigt mellan några av koncernerna. Eftersom kostnaden för avgiftsbestämda pensionsplaner, som redovisas i resultaträkningen, måste framgå i årsredovisningen var det inte heller någon av koncernerna som avvek från detta upplysningskrav. I samtliga 40 årsredovisningar framgick dessa pensionskostnader, antingen i tabell- eller textform, avvikelser koncernerna emellan förelåg främst avseende hur tydligt dessa kostnader framgick.

Bland de 40 koncerner, vars årsredovisningar studerats i denna uppsats, ser vi att 52,5 procent av koncernerna väljer att inte specificera sina avgiftsbestämda pensionsplaner, vare sig i tabeller eller i beskrivande text. De 21 koncerner (52,5 procent) som inte väljer att specificera avgiftsbestämda pensionsplaner har en medelomsättning på 5 786,5 MSEK. Detta kan jämföras med de övriga 19 koncernerna (47,5 procent) som lämnar olika former av specificerade upplysningar om belopp som avser avgiftsbestämda pensionsplaner i sina årsredovisningar. Medelomsättningen för dessa koncerner är nästan 330 procent högre (18 893,2 MSEK). Koncerner som har en högre omsättning väljer alltså att i större utsträckning lämna mer omfattande upplysningar avseende sina avgiftsbestämda pensionsplaner.



Specifikation av medelomsättningen för samtliga 40 studerade företag

	Antal företag	Medelomsättning*
Företag som specificerar avgiftsbestämda pensionsplaner	19	18 893,2
Företag som inte specificerar avgiftsbestämda pensionsplaner	21	5 786,5

*MSEK

Tabell 5.2 Medelomsättning 40 företag

Eftersom årsredovisningar för koncerner som redovisar förmånsbestämda pensionsplaner generellt tenderar att vara mer omfattande vad gäller personal- och pensionsupplysningar, så utslöt vi dessa, och gjorde samma jämförelse igen. Detta innebar att vi studerade de 28 koncerner som inte redovisar några förmånsbestämda pensionsplaner, och då framkom det att medelomsättningen för de koncerner som inte lämnar upplysningar om belopp för avgiftsbestämda pensionsplaner uppgick till 1 655,9 MSEK. För koncerner som lämnar upplysningar uppgick medelomsättningen till 1 266,5 MSEK, d.v.s. att medelomsättningen för koncerner som inte lämnar några upplysningar om belopp för avgiftsbestämda pensionsplaner nu, till skillnad från tidigare jämförelse, är lägre än för övriga företag. Detta resultat tyder på att det inte enbart är koncernens omsättning som påverkar hur omfattande upplysningar de lämnar om sina avgiftsbestämda pensionsplaner.

Specifikation av medelomsättningen för de 28 företag som ej redovisar FP*

	Antal företag	Medelomsättning**
Företag som specificerar avgiftsbestämda pensionsplaner	10	1 266,5
Företag som inte specificerar avgiftsbestämda pensionsplaner	18	1 655,9

*Förmånsbestämda pensionsplaner

**MSEK

Tabell 5.3 Medelomsättning 28 företag

Nr	Företag	Specificerar AP* i tabell	Specificerar AP* i text
1	SAS	ja	nej
2	Nordea	nej	ja
3	TeliaSonera	ja	nej
4	SEB	ja	ja
5	Swedbank	ja	nej
6	Handelsbanken	ja	nej
7	Proffice	nej	nej
8	Tele2	ja	nej
9	Intrum Justitia	nej	ja
10	Poolia	nej	nej
11	IBS	nej	nej
12	Betsson	nej	nej
13	Acando	nej	nej
14	Know IT	nej	nej
15	TradeDoubler	ja	nej
16	Aspiro	nej	nej
17	Cash Guard	ja	nej
18	Avanza	nej	nej

*Avgiftsbestämda pensionsplaner

Tabell 5.4 Specifikation av avgiftsbestämda pensionsplaner

Om vi istället granskar de 18 koncerner som studerats närmare i denna uppsats så var det endast 44 procent, eller åtta stycken som tydligt redogjorde för sina kostnader för avgiftsbestämda pensionsplaner genom att presentera dem i tabellposter där det framgick att de avsåg avgiftsbestämda pensionsplaner. Av dessa återfinns sex stycken bland de koncerner som har flest anställda. I de årsredovisningar där pensionskostnader som avser avgiftsbestämda pensionsplaner presenteras i en egen tabellpost används ofta benämningen *avgiftsbestämda pensionsplaner* vilket på ett tydligt sätt kommunicerar att kostnaderna avser just dessa planer. I övriga tio koncernredovisningar placeras kostnader för dessa planer istället ofta i posten *pensionsplaner* eller i en underrubrik som benämndes *varav pensionskostnader*. Dock anger två av dessa koncerner vilka belopp som avser avgiftsbestämda pensionsplaner i textstycken som kompletterar de tabeller som



finns. Totalt är det 56 procent av de 18 koncernerna som inte specificerar de avgiftsbestämda pensionsplanerna i någon tabell. Om även de två koncerner som i textstycken specificerar denna information inräknas är det ändå nästan hälften (44 procent) av de 18 koncernerna som helt utelämnar tydligare information om dess avgiftsbestämda pensionsplaner. Det gör att begripligheten och jämförbarheten i dessa årsredovisningar avseende de avgiftsbestämda pensionsplanerna försämras något.

Bland de 18 koncerner som studerats närmare så är Cash Guard AB den näst minsta, räknat i antal anställda. Trots detta lämnar företaget mycket information i samband med sina avgiftsbestämda pensionsplaner. I årsredovisningen återfinns såväl en egen tabell för dessa kostnader som en förklarande beskrivning i ett textstycke under tabellen. Även SEB lämnar en stor mängd upplysningar avseende sina avgiftsbestämda pensionsplaner. Förutom den tabell som presenterar kostnaderna som planerna gett upphov till under perioden så framgår också i ett textstycke vilka skillnader som föreligger i olika länder samt vilka regler som gäller för anställda i samband med dessa planer. Generellt så är det, som framgår i stycket ovan, företag med högre omsättning och fler antal anställda som redovisar sina avgiftsbestämda pensionsplaner tydligare. De fyra banker som deltagit i studien utmärker sig också med information som många gånger är mer utförlig än övriga företag avseende såväl pensionsplaner som bonus och övrig ersättning. Att banker generellt lämnar utförliga och omfattande upplysningar i sina årsredovisningar styrks också i den studie som gjordes 2004. I vår studie kan man dock snarare se att det är de företag som redovisar förmånsbestämda pensionsplaner som även lämnar mer omfattande upplysningar avseende såväl avgiftsbestämda pensionsplaner som andra personalupplysningar.

TeliaSonera och Poolia är två företag som utmärkt sig negativt i den undersökning som gjorts av 18 koncerner. TeliaSonera är den enda koncern som har över 4 000 MSEK i omsättning och ändå inte specificerar sina avgiftsbestämda pensionsplaner separat ifrån periodens pensionskostnader. Mycket lite information lämnas överlag i koncernredovisningen angående de planer som redovisas som avgiftsbestämda. Det utmärkande med Poolias upplysningar avseende dessa pensionsplaner är att det i not 22 *avsättning för pensioner* står att kostnaden för koncernens och moderbolagets pensioner framgår i not 2 *övergång till IFRS*. Vid en närmare granskning av not 2 kan dock konstateras att ingen information om vilka kostnader som redovisats för koncern och moderbolag framgår. Det enda som framgår i noten, som avser pensionsplaner, är att Poolia valt att, enligt undantagsreglerna i IFRS 1, inte tillämpa IAS 19 retroaktivt.

5.3 Lönekostnader för anställda och ledning

De företag som ingick i vår undersökning presenterar lönekostnader som avser anställda på ett relativt likartat sätt. En klar majoritet av företagen presenterar sina lönekostnader uppdelat på olika länder och/eller olika regioner. Stefan Andersson, analytiker på SEB ansåg dock att mer information om lönekostnader och snittkostnader uppdelade per land eller region vore önskvärd, åtminstone i personalintensiva företag. Det anser vi tyder på att analytiker vill ha mer detaljerad information när det gäller lönekostnaderna till anställda och inte bara totalsummor.



Vilka tilläggsupplysningar som skall lämnas för nyckelpersoner i koncernen, regleras av IAS 24 *upplysningar om närstående*. Punkt 16 i IAS 24 ställer krav på att upplysningar om ersättning till nyckelpersoner i ledande ställning skall lämnas för de olika typer av ersättning som definieras i IAS 19. Samtliga 18 koncerner som studerats närmare lämnar upplysningar om dessa nyckelpersoner i någon form. Samtliga koncerner redogör för ersättning till dessa i tabeller, delvis kombinerade med de tabeller som avser övriga anställda. Alla de 18 studerade årsredovisningarna innehåller också egna tabeller för styrelse, VD eller andra ledande befattningshavare. Ofta presenteras pensionskostnader för nyckelpersoner även i dessa tabeller. I endast ett fåtal av de studerade årsredovisningarna återfanns dock information om hur ersättning till nyckelpersoner fördelat sig mellan koncernens olika verksamhetsländer eller divisioner. SEB, Tele2 och Aspiro utmärkte sig dock i detta avseende då de föredömligt presenterade denna information uppdelad på de länder vari de har verksamhet. Samtliga företag har också textstycken som beskriver vilken ersättning som de olika nyckelpersonerna erhållit under perioden. Det framgår också ofta i dessa stycken hur stor del av koncernens pensionskostnader som avser styrelse, VD etc., hur pensionskostnaderna har beräknats samt vilka regler som gäller för belopp och utbetalning av lön och pension. I detta avseende förelåg de största skillnaderna företag emellan i hur textavsnitten strukturerats. Bankernas årsredovisningar håller en hög kvalitet med relevant och omfattande information, vilken dock ibland tenderar att bli för omfattande vilket kan hämma informationens begriplighet. SEB är återigen ett bra exempel på hur omfattande information kan struktureras på ett sådant sätt att det ändå blir lättöverskådligt och enkelt att hitta. Tydliga rubriker som talar för texten som följer i stycket gör att SEB har en av de mest lättlästa årsredovisningarna avseende ersättning till nyckelpersoner. Även Betsson har väl strukturerad information i textform som beskriver ersättning till nyckelpersoner, denna följs dock upp med en tabell som kunde vara mer informativ. Betsson är för övrigt den enda koncernen med färre än 3 000 anställda som tillhandahåller en beskrivning av ersättning till nyckelpersoner som utmärker sig positivt.

Den information som presenteras i årsredovisningar avseende ersättning till ledande befattningshavare är i många fall omfattande. Av de intervjuer som vi gjort kan vi dock ana att denna information inte är högsta prioritet för analytiker då de utför en analys. Både Patrik Setterberg på Danske Bank och Stefan Andersson på SEB Enskilda, vilka båda är aktieanalytiker, lägger mycket liten vikt vid denna typ av upplysningar. Båda anser att det är ersättning till anställda som bör ligga i fokus vid en analys eftersom dessa ersättningar utgör den ojämförligt största kostnadsmassan. Stefan Andersson menar t.o.m. att uppgifter om ersättning till nyckelpersoner är något som snarare journalister intresserar sig för. Det är därför intressant att det i årsredovisningar finns omfattande upplysningar om denna grupp trots att analytiker verkar relativt ointresserade av informationen. Men även om inte analytiker använder sig av denna typ av upplysningar i någon större utsträckning så kan ju, som Andersson nämner, andra intressenter ha större användning av dem.

5.4 Bonus och incitamentprogram

När det gäller upplysningar om bonusprogram skiljer sig åsikterna åt mellan våra båda respondenter. Patrik Setterberg på Danske Bank menar att det alltid är önskvärt med så mycket information som möjligt för att analysen skall bli korrekt. Han är främst intresserad av hur stora belopp det rör sig om, speciellt avseende koncernens optionsprogram. Generellt menar han dock att det i årsredovisningar finns tillräckligt med information för att analytiker skall kunna göra sina bedömningar. Stefan Anderson på SEB Enskildas uppfattning är dock att bonusprogrammen oftast avser så pass små belopp att det är ointressant att studera. Det är



mycket sällan som Andersson bryr sig om att leta efter denna typ av information i årsredovisningar då han gör en analys. Att ersättningskommittéer styr bonusprogram och att de tas upp i samband med bolagsstämmor menar han också bidrar till att en ytterligare granskning av dessa upplysningar inte är av så stor vikt.

I samtliga 18 studerade årsredovisningar lämnas upplysningar om bonusbelopp eller vad som reglerar bonusbeloppens storlek, i många fall återfinns information om både belopp och regler. IAS 19 ställer inga krav på att upplysningar om bonusprogram skall lämnas i noter men trots detta återfinns de alltså i samtliga av de 18 årsredovisningar som studerats närmare. I tabeller redovisas i stort sett alltid bonus som *rörlig ersättning* i samma tabell som övrig ersättning till nyckelpersoner presenteras. Endast Aspiro har valt att inte presentera dessa kostnader i någon tabell. Koncernen beskriver istället endast bonusprogrammen i textform. De övriga 17 koncernerna redovisar rörlig ersättning i tabeller vilka kompletteras med beskrivande textavsnitt. Av de 18 koncernerna i studien angav tre stycken att de inte använde sig av bonus för en eller flera av dess nyckelpersoner. Denna upplysning lämnades i de stycken som behandlade vilka regler som gäller för bonus och övrig ersättning till nyckelpersoner.



6 Slutsats

I detta avslutande kapitel presenteras de slutsatser som vi dragit utifrån den information som insamlats och bearbetats i vår referensram, empiri och analys. Utifrån denna information för vi en diskussion och besvarar de båda frågeställningar som varit grunden för uppsatsarbetet. I ett avslutande avsnitt presenteras också förslag till vidare forskning.

I denna uppsats har vi försökt kartlägga och beskriva hur tjänsteföretag noterade på Stockholmsbörsen presenterar tilläggsupplysningar om ersättning till anställda och ledning. Vi har också undersökt om de utvalda koncernerna följer de krav på tilläggsupplysningar som IFRS reglerar. För att kunna uppfylla vårt syfte med studien har följande delfrågeställning utformats:

Hur presenteras tilläggsupplysningar avseende ersättning till anställda och ledning i tjänsteföretags årsredovisningar, följs upplysningskraven och hur skiljer det sig åt mellan de studerade företagen?

Hur omfattande upplysningar som företag lämnar i sina årsredovisningar varierar mellan de olika områden som IAS 19 och IAS 24 reglerar. Inom områden som avgiftsbestämda pensionsplaner varierar mängden upplysningar som lämnas relativt mycket mellan de olika företagen. Inom områden som lön till anställda och bonus är upplysningar däremot mer likformiga.

Bland de företag som redovisar förmånsbestämda pensionsplaner har vi kunnat se att de generellt sett uppfyller de upplysningskrav som regleras i IAS/IFRS. I några enstaka fall följs dock inte upplysningskraven fullt ut då upplysningar om exempelvis aktuariella belopp och kostnader för tjänstgöring saknas. Utöver den information som måste lämnas, skiljer det sig dock en del mellan hur mycket information företagen presenterar. Vår undersökning har visat att banker är en företagsgrupp som ligger långt fram när det gäller att presentera omfattande och relevant information om sina pensionsplaner.

Efter att ha studerat 18 noterade koncerners årsredovisningar kan vi urskilja ett visst mönster i hur dessa väljer att presentera upplysningarna avseende de olika områdena. I stort sett samtliga koncerner som hade förmånsbestämda pensionsplaner presenterar den mesta av informationen avseende detta i tabeller. En beskrivning av de principer och metoder som används vid beräkning av aktuariella vinster och förluster framgår dock som regel alltid i avsnittet som presenterar koncernens val av redovisningsprinciper. Merparten av koncernerna kompletterar tabellerna med beskrivande text som ofta återfinns i anslutning till dessa tabeller. Undantaget är dock Tele 2 som utmärkte sig på ett negativt sätt då de i stort sett inte presenterade någon information om sina förmånsbestämda pensionsplaner.

I studien har framkommit att, ett av de områden som har stora variationer i främst mängden information är upplysningar om avgiftsbestämda pensionsplaner. Samtliga 18 koncerner som studerats närmare i denna uppsats uppfyller de krav som IAS 19 ställer på upplysningar avseende dessa planer vilket tyder på att det inte förelegat några större svårigheter inom detta område vid konverteringen till IFRS. Vidare är det flera av de studerade koncernerna som väljer att presentera ytterligare information, utöver kraven. Av de tabeller som studien resulterat i kan det till en början te sig som att det är de större koncernerna som i sina



årsredovisningar presenterar mer omfattande och utförlig information om sina avgiftsbestämda pensionsplaner. Vi kan dock efter en närmare granskning se indikationer på att det inte är självklart att koncernens storlek är den avgörande faktorn utan att det snarare har att göra med vilka företag som kan redovisa förmånsbestämda pensionsplaner. För att denna slutsats skall kunna styrkas krävs dock att en granskning görs när Alecta kan lämna tillräcklig information till samtliga företag avseende deras förmånsbestämda pensionsplaner. Om samma mönster kan urskiljas även då, finns starkare belägg för detta påstående.

Det är svårt att ge en enhetlig bild av hur upplysningar om avgiftsbestämda pensionsplaner presenteras i koncernredovisningar. Ungefär hälften av koncernerna i undersökningen valde att specificera dessa kostnader i text eller tabeller, övriga uppgav inga ytterligare upplysningar avseende dessa planer. Bland de koncerner som specificerade avgiftsbestämda pensionsplaner identifierades de största skillnaderna i hur omfattande upplysningarna var.

Upplysningar som lämnas om ersättning till anställda och ledning är generellt sett väl strukturerade. Endast små avvikelser koncernerna emellan kunde identifieras i undersökningen. De skillnader som dock främst förelåg var hur upplysningar om ersättning till ledning presenterades. Struktureringen av dessa avsnitt skilde sig åt men vi kunde ändå konstatera att samtliga företag i studien redovisade information om hur ersättning till ledning fördelats. I textstycken som många gånger var omfattande beskrev flera koncerner hur lön och annan ersättning såsom bonus till ledning fastställts. Studien visar också att samtliga koncerner väljer att även presentera delar av denna information i tabeller. Avseende bonus kunde vi däremot se att den största skillnaden mellan olika koncerners årsredovisningar återfanns i var, och under vilken rubrik som den beskrivande texten placerats, texten i sig var dock ofta av liknande kvalitet. Presentationen av ersättning som avser anställda presenterades i samtliga årsredovisningar i tabellform, i flera fall kompletterades dessa också med ytterligare mer eller mindre komplexa tabeller. Generellt presenterar koncernerna därmed dessa personalupplysningar på ett relativt likartat sätt och ingen av dem utmärkte sig negativt i undersökningen i detta avseende.

I studien har en del koncerner utmärkt sig genom att ha producerat extra tydliga och omfattande årsredovisningar. Som nämnts tidigare har vi genom vår undersökning kunnat fastställa att det främst är banker som presenterar upplysningar som är speciellt tydliga och informativa. Efter genomförd studie kan vi också konstatera att SEB är den koncern, vars årsredovisning, håller allra högst kvalitet i samtliga delar. SEB lämnar omfattande information om ersättning till anställda och ledning vilken också presenteras på ett sådant sätt som gör att det inte blir översködligt.

Under studien har vi funnit att en del koncerner inte presenterar eller lämnar upplysningar som på ett tillfredställande sätt förmedlar den information som kan förväntas avseende ett specifikt område. Tele 2 är den koncern som utmärkt sig mest negativt i undersökningen, detta p.g.a. att de inte presenterar några uppgifter om sina förmånsbestämda pensionsplaner trots att de anger att dessa redovisas. Utöver Tele 2 är det ingen koncern som lämnar bristfälliga upplysningar och på det sättet utmärker sig. Trots att kvaliteten varierar i de upplysningar som de olika koncernerna i undersökningen lämnar så ansåg de analytiker som intervjuats för denna uppsats inte att det generellt förelåg något problem med dåliga upplysningar. Detta leder oss in på vår andra delfrågeställning som besvaras nedan.



Anser aktieanalytiker att tilläggsupplysningar avseende ersättning till anställda och ledning motsvarar deras behov för att kunna göra tillförlitliga bedömningar av företagens ersättningar till anställda och ledning?

Generellt sett är de aktieanalytiker som deltagit i studien nöjda med den information som koncerner presenterar i upplysningar. De omfattande pensionsupplysningar som lämnas i enlighet med IAS 19 kan vi dock konstatera, granskas inte i någon större utsträckning. Så länge företag använder sig av externa aktuarier eller har sina pensionsförpliktelser finansierade i Alecta, behöver inte analytiker fördjupa sig mer i denna information. De upplysningar som lämnas avseende ledande befattningshavare är också många gånger av mindre intresse för aktieanalytiker då kostnaderna utgör förhållandevis små belopp. Istället är det information som rör övriga anställda som de i första hand är intresserade av. Därför är det denna typ av ersättningsupplysningar som aktieanalytiker främst vill se mer av. De båda aktieanalytiker som deltagit i denna studie anser att de upplysningar som lämnas i koncerners årsredovisningar uppfyller de informationsbehov som föreligger vid deras analysarbete.

6.1 Förslag till vidare forskning

I vår uppsats har vi endast undersökt hur upplysningskrav avseende ersättning till anställda och ledning (IAS 19 och IAS 24) efterföljs och presenteras i noterade tjänsteföretag på Stockholmsbörsen. Detta innebär att många aspekter och infallsvinklar inte behandlats i denna studie. Nedan redogör vi för de uppslag till vidare forskning som växt fram under arbetets gång.

- Hur efterföljer och presenterar koncerner i andra branscher upplysningar avseende IAS 19 och IAS 24? Går det att fastställa några konkreta skillnader mot de tjänsteföretag som behandlas i denna uppsats?
- Hur ser andra intressenter än analytiker på hur väl koncerner lämnar upplysningar om sina anställda och ledning? En av respondenterna i denna uppsats menade att det snarare är journalister än aktieanalytiker som granskar information som lämnas avseende koncernens ledning. Det hade därför varit intressant att studera om så är fallet och vad denna intressentgrupp i så fall är intresserad av för information.
- Vilken information lämnas angående koncerners optionsprogram och aktierelaterade ersättning? I denna uppsats har vi valt att avgränsa oss från att studera dessa former av ersättningar men då en av våra respondenter angav att optionsprogram är något som han studerar kan det vara av intresse.
- Det vore också intressant att studera hur information som lämnas i tilläggsupplysningar kommer att förändras under de kommande åren, i och med att redovisning enligt IAS/IFRS är relativt nytt för många företag.



7 Källförteckning

Vetenskapliga artiklar

Apostolou, Nicholas & D. Larry Crumbley. *New Pension Accounting Rules: Defusing The Retirement Time Bomb*, The CPA Journal, November (2006)

Scott, Thomas William. *Incentives and Disincentives for Financial Disclosure: Voluntary Disclosure of Defined Benefit Pension Plan Information by Canadian Firms*, The Accounting Review, Vol. 69, No.1 (1994)

Böcker

Andersen, Heine, *Vetenskapsteori och metodlära – en introduktion*. Lund: Studentlitteratur, (1994)

Andersen, Ib, *Den uppenbara verkligheten, Val av samhällsvetenskaplig metod*, Lund: Studentlitteratur, (1998)

Artsberg, Kristina, *Redovisningsteori, -policy och -praxis*. Liber ekonomi. (2003)

Bjereld, Ulf, Demker, Marie & Hinnfors, Jonas, *Varför vetenskap*. Lund: Studentlitteratur. (2002)

Holme, Idar Magne & Solvang, Bernt Krohn, *Forskningsmetodik. Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur. (1997)

Petersson, Hans, *Tilläggsupplysningar till de finansiella rapporterna. Praxis, idéer och exempel*, Rådet för kommunal redovisning, (2001)

Sköldberg, Kaj, *Reformer på vridscen – Organisationsförändringari kommun och landsting*, Lund: Studentlitteratur. (1991)

Smith, Dag, *Redovisningens språk*, Studentlitteratur, Lund, Andra upplagan, (2000)

Thorell, Per, *Företagens redovisning. Grundläggande räkenskapsförståelse*, Uppsala: Iustus förlag, (2001)

Bokutkast

Lumsden, Marie, 2005, *IAS 19 – Ersättning till anställda*, Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet.



Artiklar

Balans, *Ny global redovisningsstandard – både ett problem och en lösning*, Balans nr 11, (2004)

FAR Info, *Redovisning av ersättningar till anställda och leasing ses över*, Information från IASB, FAR Info Nr 8, (2006)

Janzon, Claes & Johan Ericsson, *Ändrade regler för pensionsredovisning - Alternativ enligt IAS 19 kan få stor genomslagskraft*, Balans, Nr 1, (2006)

Mills, Rickard, *Defined Benefit Schemes, a guide to IAS 19, Accountancy*, Vol. 38, Issue 3 (2006)

Lagar och rekommendationer

FAR *Internationell redovisningsstandard i Sverige, IFRS/IAS 2005*, Stockholm: FAR Förlag, (2005)

IAS, FAR *Internationell redovisningsstandard i Sverige, IFRS/IAS 2005*, Stockholm: FAR Förlag, (2005)

IFRS, FAR *Internationell redovisningsstandard i Sverige, IFRS/IAS 2005*, Stockholm: FAR Förlag, (2005)

RR 29, Redovisningsrådets Rekomendation, Stockholm: FAR Förlag, (2005)

URA 42, *Klassificering av ITP-planer som finansieras genom försäkring i Alecta*, Redovisningsrådets Akutgrupps Uttalanden (2003)

URA 45, *Pensionsplaner som omfattar flera arbetsgivare*, Redovisningsrådets Akutgrupps Uttalanden (2005)

ÅRL, Årsredovisningslagen, (2005)

Övriga tryckta källor

Hammar, Charlotta och Jessica Hermansson, *IAS 19 – pensionsredovisningens aktuariella verklighet* (magisteruppsats), Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet, Företagsekonomiska institutionen, (2005)

Larsson, Annika, Jenny Sahlin och Anna Sandler, *Nya regler för pensionsredovisning – Observationer vid första tillämpningen av RR 29* (magisteruppsats), Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet, Företagsekonomiska institutionen, (2005)

Nilsson, Fredrik R & Linda Sahlin, *Lyser upplysningar upp?* (magisteruppsats), Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet, Företagsekonomiska institutionen, (2004)



Synergren, Lennart & Daniel Widman, *Vilka skillnader medför implementeringen av IFRS-standarderna*, (magisteruppsats), Luleå University Of Technology, Business Administration and Economics (2005)

Intervjuer

Andersson, Stefan, aktieanalytiker på SEB Enskilda i Stockholm, telefonintervju den 11 december, (2006)

Setterberg, Patrik V, aktieanalytiker på Danske Bank i Köpenhamn, telefonintervju den 19 december, (2006)

Elektroniska dokument

Deloitte, *Nyheter årsredovisning för 2005*, Tillgänglig
<http://news.deloitte.se/deloitte_agenda/nr12_nov_05/nyheter_arsredovisning_2005.htm>
Agenda nr 12, november (2005) (Hämtad 2006-11-12)

Finansinspektionen, *Enron – lärdomar för finansiell tillsyn?* Tillgänglig
<http://www.fi.se/upload/20_Publicerat/30_Sagt_och_utrett/30_Skrivelser/2002/analys_enron_020423.pdf>, PM, (2002) (Hämtad 2006-11-14)

Göteborgs Universitet, *Källkritik*, Tillgänglig www.ub.gu.se/amnen/guide/kallkritik/ (2006)
(Hämtad 2006-11-12)

IAS Plus, *Employee benefits*, Tillgänglig <http://www.iasplus.com/standard/ias19.htm>, (2006)
(Hämtad 2006-11-10)

Skatteverket, *Redovisningens syfte och uppgifter*, Tillgänglig
<<http://www.skatteverket.se/download/18.deeebd105a602bfe3800085/kap03.pdf>> (2006)
(Hämtad 2006-11-12)

Årsredovisningar

Samtliga årsredovisningar avser år 2005.

Academedia	Handelsbanken	Observer	Sweco
Acando	HiQ	OMX	Swedbank
Alecta	HQ	Poolia	Svithoid Tankers
Aspiro	IBS	Proffice	Tele2
Avanza	Intellecta	SAS	Teleca
Betsson	Intrum Justitia	SEB	TeliaSonera
Boström	Know IT	Securitas	Tieto Enator
Carnegie	MTG	Sigma	TradeDoubler
Cash Guard	Nordea	Skistar	Unibet
Concordia	Nordnet	Studsvik	Uniflex
Elanders			

8 Bilagor

Bilaga 1 Intervjufrågor

Bakgrund: I och med övergången till IAS 19 *Ersättning till anställda* så har kraven på tilläggsupplysningar i årsredovisningen förändrats. Vi vill med vår uppsats kartlägga hur noterade tjänsteföretag som tillämpar IFRS presenterar tilläggsupplysningar avseende ersättning till anställda i dess årsredovisningar. Vi vill också ta reda på om de ökade kraven på tilläggsupplysningar motsvarar analytikerns behov vid deras analyser.

Frågorna nedan avser endast IAS 19 *Ersättning till anställda*.

1. Hur använder du tilläggsupplysningar då du bedömer företag i samband med en analys?

Bonus

2. Olika företag lämnar olika mycket information om ledande befattningshavares bonusprogram, anser du att information som lämnas avseende detta generellt är tillräcklig?
3. Vilken information avseende bonusprogram är du främst intresserad av?

Pension

4. Förmånsbestämda pensionsplaner medför ett stort antal upplysningar i årsredovisningen, vilka pensionsupplysningar som lämnas av företag har du mest nytta av vid en analys?
 - a. Om företag inte lämnar någon upplysning om det som du anser viktigt, hur tar du då reda på detta?
5. Anser du att företag presenterar tillräckliga upplysningar för de aktuella antaganden och beräkningar de gjort? Om inte, vad är det som du främst saknar?
6. Ser du något problem med att företag inte har möjlighet att redovisa sina förmånsbestämda pensionsplaner utan istället redovisar dessa som avgiftsbestämda? *(Ofta hänvisar företag till att de inte erhållit tillräcklig information från Alecta för att kunna redovisa sina förmånsbestämda pensionsplaner)*
7. Anser du att de upplysningar som företag lämnar i samband med pension har förbättrats de senaste åren i och med införandet av RR 29 och IAS 19, på vilket sätt?

Övrigt

8. Hur skiljer sig tankegångarna åt då du analyserar ersättning till ledande befattningshavare från ersättning till övriga anställda?
9. Hur tycker du att företagen har hanterat övergången till RR 29/IAS 19, är det något företag eller någon bransch som utmärker sig och lämnar väldigt bra upplysningar?
10. Finns det någonting som du saknar i dagens årsredovisningar avseende personal- och pensionskostnader och som du skulle vilja att företag lämnade upplysning om?

Ditt namn:

Befattning/arbetsområde: