



## **HUMANKAPITAL - TILLGÅNGAR SOM LEDER SAMTIDENS INDUSTRIFÖRETAG GENOM UTVECKLING OCH INNOVATION**

En studie om hur industriföretag på Nasdaq  
Stockholm frivilligt redovisar sitt humankapital.

## **HUMAN CAPITAL – ASSETS THAT LEAD CONTEMPORARY INDUSTRIAL COMPANIES THROUGH INVENTIONS AND INNOVATION**

A studie of how industrial companies in Nasdaq  
Stockholm voluntarily disclose their human capital.

Examensarbete inom huvudområdet Företagsekonomi  
Grundnivå 15 Högskolepoäng  
Vårtermin 2019

Elin Ivarsson  
Victoria Ales

Handledare: Adina Popa  
Examinator: Ann-Christine Mjölnevik

## **Författarnas förord**

Detta arbete är en studie vi genomför i samband med sista terminen av vår utbildning på Ekonomiprogrammet vid Högskolan i Skövde. Vi känner oss stolta över vårt arbete och kommer kunna se tillbaka på detta uppsatsskrivande som en utmanande period men också enormt lärorik.

Inledningsvis vill vi rikta ett tack till vår handledare Adina Popa, för att guidat oss genom hela skrivandet och givit oss konstruktiv kritik genom hela studien som hjälpt oss att förbättra och utveckla arbetet.

Slutligen riktar vi också ett stort tack till familj och vänner som stöttat oss under hela studiens gång.

Högskolan i Skövde, Våren 2019

Elin Ivarsson & Victoria Ales

# HUMANKAPITAL – TILLGÅNGAR SOM LEDER SAMTIDENS INDUSTRIFÖRETAG GENOM UTVECKLING OCH INNOVATION

- En studie om hur industriföretag på Nasdaq Stockholm frivilligt  
redovisar sitt humankapital.

Examensrapport inlämnad av Elin Ivarsson och Victoria Ales till Högskolan i Skövde, för  
Kandidatexamen (BSc) vid Institutionen för handel och företagande.

**190605**

Härmed intygas att allt material i denna rapport, vilket inte är vårt eget, har blivit tydligt  
identifierat och att inget material är inkluderat som tidigare använts för erhållande av  
annan examen.

Signerat: Elin Ivarsson      Victoria Ales

## Sammanfattning

Moderna industriföretag behöver ständigt satsa på kunskap och kompetenser i verksamheten för att överleva i omgivningens innovations- och utvecklingstakt. Humankapital är en del av industriföretagens intellektuella kapital och beskrivs ofta med ord och text i industriföretagens års- och hållbarhetsredovisningar. Utifrån den ökade kunskapsintensiteten som krävs i moderna industriföretag, syftar denna studie till att ta reda på hur svenska börsnoterade industriföretag har valt att presentera frivillig information om sitt humankapital. Studien är därmed användbar för investerare och dess investerings- och förvärvsbeslut då det visat sig att redovisningen av denna information har en positiv inverkan på företagets marknadsvärde. För att uppnå studiens syfte har en flerforskningsmetod använts som en kombination av ett kvalitativt- och kvantitativt tillvägagångssätt. Metoden bygger på en dokumentstudie där en granskning av 15 börsnoterade industriföretags års- och hållbarhetsredovisningar utförts. För att kunna ta reda på hur svenska industriföretag presenterar sin frivilliga information om humankapital utfördes en djupgående innehållsanalys av års- och hållbarhetsredovisningarna, där empirin strukturerades upp i en *disclosure scoreboard*. Studiens framtagna *disclosure scoreboard* bestod av 28 nyckelbegrepp och användes för att på ett tydligt sätt tolka och samla in informationen från företagens års- och hållbarhetsredovisningar. Resultatet i studien har visat sig vara relativt spritt, där nyckelbegrepp som *styrelsemedlemmarnas utbildningsnivå* och *styrelsemedlemmarnas yrkeserfarenheter* visat på en hög frekvens. Samtidigt har den största skillnaden i mängden humankapital som redovisats av studiens industriföretag, påträffats mellan industriföretagen i Large- och Mid cap jämfört med Small cap. Den kategori av humankapital som presenterats i störst utsträckning av industriföretagen har varit *kompetens*. Följt av detta har studiens resultat diskuterats utifrån intressentteorin och legitimitetsteorin, där författarna bland annat diskuterat hög frekvens av redovisning av humankapital utifrån ett legitimt motiv från industriföretagens perspektiv.

**Nyckelord:** Humankapital, industriföretag, frivillig redovisning, års- och hållbarhetsredovisning, disclosure scoreboard

## Abstract

Modern industrial corporations constantly need to invest in knowledge in their business in order to survive to the environment's pace of innovation and development. Human capital is a part of the industrial corporations intellectual capital and is usually presented by words and text in the industrial corporations annual and sustainability reports. Based on the increased knowledge intense that is required by modern industrial corporations, this study aims to find out how Swedish listed industrial corporations have chosen to present voluntary information about their human capital. The study is thereby useful for investors and their investment and acquisition decisions, as it has been shown that the reporting of human capital has a positive impact on the companies' market value. To achieve the aim of the study, a multi-research method was used as a combination of a qualitative and quantitative approach. The method was based on a document study in which 15 listed industrial companies annual and sustainability reports has been reviewed. To be able to find out how Swedish industrial companies present their voluntary information about human capital, a content analysis has been performed of the annual and sustainability reports, where the empirical data has been structured in a *disclosure scoreboard*. The study's disclosure scoreboard consists of 28 key concepts and was used to clarify and collect the information from the companies' annual and sustainability reports. The results of the study have been shown to be relatively widespread, where some key concepts such as *the board members level of education* and *the board members professional experience* have shown a high frequency. At the same time, the largest difference in the amount of human capital reported by the industrial companies in the study, has been found between the industrial companies in Large and Mid cap compared to Small cap. The category of human capital that has been presented the most by the industrial companies in the study was *competence*. The study's results have been discussed with the stakeholder theory and legitimacy theory, where the authors discussed high frequency of human capital presented based on a legitimate motive from the industrial companies.

**Keywords:** Human capital, industries, voluntary disclosure, annual- and sustainability report, disclosure scoreboard

## **Begreppsförklaring**

**Large cap** – Företag inom Large cap innehar ett börsvärde på över 1 miljard euro. (Nasdaq, u.d.)

**Mid cap** – Företag inom Mid cap innehar ett börsvärde mellan 150 miljoner euro och 1 miljard euro. (Nasdaq, u.d.)

**Small cap** – Företag inom Small cap innehar ett börsvärde under 150 miljoner euro. (Nasdaq, u.d.)

**Större företag** – Innefattar företag vars upptagna överlåtbara värdepapper finns för handel på en reglerad marknad, eller företag som antingen har ett medelantal anställda på mer än 50, eller balansomslutning på mer än 40 miljoner kronor, eller nettoomsättning på mer än 80 miljoner kronor. (FAR, u.d.)

**GRI – Global reporting initiative** är en organisation som är icke vinstdrivande och arbetar med användningen av hållbarhetsredovisning och upprättar riktlinjer för detta. (GRI, u.d.)

**IAS 38 – International accounting standard 38** är en standard som anger hur immateriella tillgångar som inte omfattas av andra standarder ska behandlas i redovisningen. (FAR, u.d.)

**ÅRL – Årsredovisningslagen** innehåller regler och bestämmelser om hur upprättande av årsredovisningar, koncernredovisningar och delårsrapporter ska utföras. (FAR, u.d.)

**IFRS – International financial reporting standards** är internationella redovisningsstandarder som bygger på ett principbaserat system. (IFRS, u.d.)

**RFR 1 – Kompletterade redovisningsregler för koncerner.** RFR 1 hänvisar till bestämmelser i årsredovisningslagen som reglerar bestämmelser för koncernredovisningar (FAR, u.d.)

**RFR 2 – Redovisning för juridiska personer.** RFR 2 anger undantag och tillägg till IFRS som svenska noterade företag ska tillämpa i sin årsredovisning. (FAR, u.d.)

# Innehållsförteckning

1.	Inledning.....	10
1.1	Problembakgrund .....	10
1.2	Problemdiskussion .....	11
1.2.1	Studiens positionering .....	13
1.3	Problemformulering .....	14
1.4	Syfte .....	14
2	Referensram .....	15
2.1	Humankapital – en del av det intellektuella kapitalet .....	15
2.2	Redovisning av humankapital .....	16
2.2.1	Lagstadgad redovisning av humankapital.....	17
2.2.2	Frivillig redovisning av humankapital.....	17
2.2.3	Redovisningsincitament för humankapital .....	18
2.3	Teoretisk referensram.....	19
2.3.1	Intressentteorin .....	19
2.3.2	Legitimitetsteorin.....	20
2.4	Analysmodell .....	22
3	Metod .....	23
3.1	Forskningsansats .....	23
3.2	Metodval.....	23
3.3	Datainsamlingsmetoder.....	24
3.3.1	Dokumentstudie .....	24
3.3.2	Litteratursökning.....	25
3.3.3	Urval .....	26
3.4	Analysmetod.....	27
3.5	Bearbetning av empiri .....	28
3.6	Trovärdighet.....	28
3.7	Etiska reflektioner .....	30
3.8	Metodkritik.....	30
3.9	Metodreflektion.....	31
4	Empiri.....	32
4.1	Redovisning av humankapital i Large cap.....	32
4.1.1	Redovisning av kompetens .....	33
4.1.2	Redovisning av motivation och åtagande .....	34
4.1.3	Redovisning av personal.....	35
4.2	Redovisning av humankapital i Mid cap.....	36
4.2.1	Redovisning av kompetens .....	37
4.2.2	Redovisning av motivation och åtagande .....	38
4.2.3	Redovisning av personal.....	39
4.3	Redovisning av humankapital i Small cap.....	40

4.3.1	Redovisning av kompetens.....	41
4.3.2	Redovisning av motivation och åtagande.....	42
4.3.3	Redovisning av personal .....	43
4.4	Sammanfattning av empiri .....	44
5	Analys .....	47
5.1	Nyckelbegrepp med hög frekvens .....	47
5.2	Nyckelbegrepp med låg frekvens .....	49
5.3	Skillnader och likheter mellan storlekssegmenten .....	51
5.4	Sammanfattning av analys.....	53
6	Slutsats .....	54
6.1	Studiens slutsats.....	54
6.2	Studiens bidrag och praktisk rekommendation .....	56
6.3	Kritik mot studien.....	57
6.4	Förslag till fortsatta studier.....	58
6.5	Samhälleliga och etiska aspekter.....	58
	Bilaga 1 – Gamerschlags (2013) indelning av humankapital .....	66
	Bilaga 2 – Egen indelning och begreppsram för humankapital .....	67
	Bilaga 3 - Scoreboard.....	68
	Bilaga 4 – Definitioner av scoreboardns nyckelbegrepp.....	74
	Bilaga Individuella reflektioner .....	77



## **Tabell- och figurförteckning**

Tabell 1: Sökningspresentation av vetenskapliga artiklar .....	25
Tabell 2: Urvalsföretag i studien .....	32
Tabell 3: Scoreboard över redovisningen av kompetens i Large cap .....	34
Tabell 4: Scoreboard över redovisning av motivation och åtagande inom Large cap .....	35
Tabell 5: Scoreboard över redovisning av personal inom Large cap .....	36
Tabell 6: Scoreboard över redovisning av kompetens inom Mid cap .....	38
Tabell 7: Scoreboard över redovisning av motivation och åtagande inom Mid cap .....	39
Tabell 8: Scoreboard över redovisning av personal inom Mid cap .....	40
Tabell 9: Scoreboard över redovisning av kompetens inom Small cap .....	42
Tabell 10: Scoreboard över redovisning av motivation och åtagande inom Small cap .....	43
Tabell 11: Scoreboard över redovisning av personal inom Small cap .....	44
Tabell 12: Summering av poängsättning .....	46
Figur 1: Egenupparbetad analysmodell .....	22
Figur 2: Stegvis förklaring av metodval .....	24

# 1. Inledning

---

*Följande del av studien ger en introduktion till ämnet samt studiens bakgrund. Tanken är att ge läsaren en inblick och diskussion i problemets existens som vidare mynnar ut i studiens frågeställning, syfte och avgränsning.*

---

## 1.1 Problembakgrund

Idag består företagens omgivning av en ständig utveckling av informations- och kommunikationsteknologi. För att företagen ska kunna överleva och uppnå nya framgångar så krävs inte bara investeringar i teknologi utan också i kunskaps- och kompetensutveckling. Utvecklingen innebär nödvändiga investeringar i medarbetares kompetenser och kunskaper för att kunna fortsätta utveckla högteknologi och avancerad innovation (Globaliseringen och företagen, u.d.). Utifrån tidigare debatter och studier på området, går det inte undgå det faktum att tillväxten av kunskap och innovationers influens är en stor del av hur företagens strukturer ser ut idag. Idag har exempelvis stora industriföretag ett dubbelt så högt förädlingsvärde per anställd i relation till små- och medelstora industriföretag. Detta kan återspeglas i att de stora industriföretagen är mer kunskaps- och teknikintensiva än de små- och medelstora (Andersson, 2017). Moderna industriföretag fyller inte endast funktionen att producera kvantitet till en hög hastighet, utan verksamheter inom industriföretagen innefattar många olika områden som kräver många olika kompetenser. Idag består även industriföretagen av en stor andel tjänsteinnehåll, såsom design & utveckling, logistiklösningssområden, forskning & utveckling samt mycket mer. Västvärldens utveckling från ett traditionellt industrisamhälle till ett modernt informationssamhälle, har lett till att kunskap är en viktig resurs för organisationer och detta har gjort att nya typer av redovisningsproblematik utvecklats (Dean, McKenna, & Krishnan, 2012). Redovisningens fokus på traditionella materiella tillgångar har övergått till att immateriella tillgångar, däribland intellektuell- och humankapital, idag har en större betydelse än någonsin i företagens års- och hållbarhetsredovisningar (Osiniski, Selig, Matos & Roman, 2017).

Tillgångar som inte är materiella och konkreta, men som ändå skapar ett värde för företaget är en del av företagets intellektuella kapital. Stewart gjorde redan år 1998 en tidig definition av det intellektuella kapitalet i företagen, som sedan har använts flitigt i forskning för att studera redovisning av företags intellektuella kapital (e.g., Guthrie, Ricceri & Dumay,

2012; Dumay, 2014; An & Davey, 2010; Sharabati, Jawad & Bontis, 2010). Stewart (1998) beskriver att identifieringen av det intellektuella kapitalet är:

*“Som att försöka fånga fisk med bara händerna. Det går, men det är svårt att få grepp om föremålet för ansträngningen”* (Stewart, 1998 s. 87).

Han menar här att en orsak till problematiken med identifieringen och värderingen, är att det intellektuella kapitalet oftast anses inkapslat i ett materiellt hölje, exempelvis kunskapen i en bok eller talaren i en persons kropp (Stewart, 1998). Vidare har Keong Choong (2008) sammanslutit forskning runt hur företagets intellektuella kapital kan delas upp (e.g., Sveiby, 1997; Meritum, 2002; Edvinsson & Malone, 1997; Bontis, 1998; Sullivan, 1998; Stewart, 1998; Marr & Adams, 2004). Han har då dragit slutsatsen att den mest använda indelning av begreppet intellektuellt kapital är: *humankapital*, *strukturellt kapital* och *relationskapital*. En vidare följd av detta leder in på en studie av Absar från år 2016 där författaren betonar att delen, *humankapital*, i dagens kunskapssamhälle är en central del för företagets överlevnad. Absar (2016) drar även slutsatsen att humankapitalet inom företagen är relevant information i års- och hållbarhetsredovisningar utifrån ett intressentperspektiv.

## **1.2 Problemdiskussion**

Keong Choong (2008) betonar hur omfattande forskningsområdet runt intellektuellt kapital varit och fortfarande är, och hur det skulle kunna vara effekten av en ökad efterfrågan av en djupare förståelse inom ämnet. Mellan åren 2013 och 2015 ökade publiceringen av forskning på området av intellektuellt kapital med cirka 26% per år där forskningsområdet tog ordentlig fart under 1990-talet (Massaro, Dumay, Garlatti & Dal Mas, 2018). Trots forskningens framsteg anses många företag ha svårt att verkligen beskriva vad det intellektuella kapitalet faktiskt är och hur det ska mätas (Vinicius Dias Jordão & Ribeiro de Almeida, 2017). Mot denna bakgrund kan den finansiella redovisningen anses mer objektiv, än att värdera exempelvis medarbetares kompetenser och kunskaper som kan betraktas mer subjektivt. Medarbetare har många samt olika förmågor, och organisationer betraktar ofta idag medarbetares kunskaper och kompetenser som deras viktigaste tillgångar. Däremot finns det många tecken som tyder på att det är problematiskt att fastställa ett tillförlitligt ekonomiskt värde för dessa resurser (Fulmer & Ployhart, 2014). För att ett företag ska få aktivera en immateriell tillgång i sin balansräkning så krävs

det att en tillgång skapas som kan ge framtida ekonomiska fördelar för företaget. Företaget ska även ha kontroll över tillgången och kunna beräkna dess värde på ett tillförlitligt sätt (FAR, u.d.). Dessa kriterier återfinns i *IAS 38, international accounting standard 38*, och reglerar de immateriella tillgångar som inte regleras av någon annan standard. Humankapital är tillgångar som inte uppfyller dessa kriterier för att få aktiveras som en tillgång. De blir då istället resurser som företaget inte får inkludera i sitt redovisade värde men istället *frivilligt* kan välja att redovisa. En värdering av ett företag kan med detta anses komplex för en investerare där denne exempelvis kan behöva jämföra företag mellan varandra. Detta eftersom företagens olika typer av värdeskapande resurser inte alltid återfinns i det redovisade värdet utan kan vara presenterade i frivillig informationsgivning från företagen (Wang, 2008).

Att studera värderingar av balansräkningens poster samt andra faktorer som kan vara värdeskapande för företagets tillgångar är av oerhört betydelsefull karaktär. I en studie av Awwokeni (2018), använder sig författaren av litteratur från Ohlson (1995), och Myers (1999) som påstår att de finansiella rapporterna *inte* inkluderar alla de viktigaste variablerna för att kunna uppnå tillräcklig värder relevans i årsredovisningar. Denna slutsats är också förenlig med forskning som påtalar att det idag finns tydliga exempel på den minskade relevansen av innehållet i börsnoterade företags årsredovisningar. Ett exempel på detta är den ökade differensen mellan företagets marknadsvärde och redovisade värde (An, Davey, Eggleton & Wang, 2015).

När företagen återger information från verksamheten i sina års- och hållbarhetsredovisningar, behöver investerare och intressenter relevant information som återger en tydlig bild av företagets verksamhet. Detta för att kunna fatta välgrundade och sunda beslut. Det finns idag forskning som påvisar att företagen väljer att presentera frivillig information när det är till dess fördel kontra vad det kostar (Branco, Delgado, Sá, & Sousa, 2010). Frostensson och Helin (2018) poängterar att information som företagen väljer att inte presentera är något som både intressenter samt investerare bör beakta vid informationsinsamling om företaget.

Svenska börsnoterade industriföretag är företag som verkar på många marknader och i flertalet länder. Dessa företag har många intressenter som efterfrågar frivillig information om företagets verksamhet. Detta gör också att dessa företag har, förutom ett informationstryck från många intressenter, också en förväntan på sig att presentera

information som kan visa på att företaget arbetar legitimt (Frostensson och Helin, 2018). Idag presenterar svenska börsnoterade företag förutom sin årsredovisning, också en form av hållbarhetsrapport. I denna rapport redovisar företag information om sitt hållbarhetsarbete och i dessa kan också frivillig information om humankapital återges, exempelvis hur företaget arbetar med jämställdhetsfrågor. Denna information efterfrågas av samhällets intressenter och i och med att börsnoterade företag är stora organisationer som påverkar omvärlden och många människor, så är trycket högt på sådan frivillig information från dessa företag (Branco *et al.*, 2010).

### 1.2.1 Studiens positionering

Utifrån tidigare motivering av bakgrund och diskussion runt studiens forskningsobjekt, kan det konstateras att området är omdiskuterat. Gamerschlag (2013) har studerat hur tyska företag från olika branscher frivilligt redovisar sitt humankapital. Författaren har uppmärksammat att det finns ett positivt samband mellan frivillig redovisning av humankapital och företagets marknadsvärde på lång sikt. Med föregående slutsats kan denna studie ta avstamp, genom att studera om och hur *industriföretag väljer att frivilligt redovisa sitt humankapital*. Som en följd av tidigare diskussion runt förändrade strukturer och ökade tjänsteområden i dagens industriföretag, är denna studie en djupdykning i redovisning av humankapital hos denna företagskategori. Industriföretagen utgör ungefär en fjärdedel av den svenska börsen, vilket också gör denna företagsgrupp angelägen att studera utifrån ett investerarperspektiv.

Kunskapsluckan anses vara den bristande forskningen i hur svenska börsnoterade industriföretag faktiskt redovisar sitt frivilliga humankapital. Den bristfälliga kunskapen hos intressenter och investerare till dessa företag skulle kunna leda till exempelvis osunda investeringsbeslut. Denna kunskap är viktig att bidra med eftersom Gamerschlag (2013) påtalat i sin forskning att redovisningen av humankapital kan påverka företagets marknadsvärde.

### 1.3 Problemformulering

Följande frågeformulering har tagits fram utifrån föregående bakgrundsbeskrivning och diskussion:

- *Hur framställs den frivilliga redovisningen av humankapital i svenska börsnoterade industriföretag?*
- *Hur varierar den frivilliga redovisningen av humankapital mellan storlekssegmenten bland svenska börsnoterade industriföretag?*

### 1.4 Syfte

Studiens syfte är att identifiera hur den frivilliga redovisningen av humankapital framställs inom års- och hållbarhetsredovisningar hos svenska börsnoterade industriföretag. Studien besvarar om det finns några utmärkande skillnader i redovisning av humankapital beroende på storlek av företag i denna bransch. Resultatet kan vara användbar för investeringsbeslut hos investerare, där resultatet av studien kan bidra till att fylla den kunskapsluckan runt huruvida industriföretagen vid nutida redovisning väljer att upprätta sin *frivilliga* redovisning av humankapital. Denna rapport kommer föra en diskussion runt just vilka incitament som kan förklara den frivilliga informationsgivningen av humankapital, eftersom denna information inte är reglerad som ett krav hos företagen att redovisa.

## 2 Referensram

---

*I följande kapitel presenteras en referensram bestående av tre huvuddelar. Den första delen innefattar en förklaring och definition av studiens forskningsobjekt. Den andra delen består av en beskrivning av lämpliga teorier, som i senare del diskuteras tillsammans med empirin och bidrar till att uppnå studiens syfte. Sista delen i referensramen innefattar en analysmodell som bygger på tidigare forskning och som vidare kommer användas för att kunna utföra metoden i studien.*

---

### 2.1 Humankapital – en del av det intellektuella kapitalet

Inledningsvis så krävs en skildring för humankapitalets innebörd och definition. För att kunna utföra detta så behöver studien först redogöra för begreppet intellektuellt kapital och dess delar. Intellektuellt kapital är ett redovisningsbegrepp som många forskare berört, men definitionen är fortfarande insufficient. Delar av forskningen definierar begreppet med tydlighet medan annan forskning påtalar att detta är ett begrepp som inte alls går att definiera på ett tydligt och gemensamt sätt. Kim & Taylor (2014) identifierar intellektuellt kapital som företagets samtliga immateriella kapacitet för att generera framtida ekonomiska fördelar. I detta inkluderas både balansräkningens immateriella tillgångar, samt de värdeskapande resurser som tillför värde till företagets tillgångar (Kim & Taylor, 2014). Från ett finansiellt perspektiv finns det samtidigt studier som påvisar att definitionen av intellektuellt kapital består av skillnaden mellan företagets redovisade värde och marknadsvärde (e.g., Edvinsson & Malone, 1997; Sveiby, 1997). Det finns också studier som påtalar denna uppfattning som bristfällig (e.g., Keong Choong, 2008; Gioacasi, 2014). Bland annat för att marknadsvärdet är ett värde som inte bara påverkas av det intellektuella kapitalet, utan även av andra externa faktorer. Men också för att det redovisade värdet kan vara påverkat av redovisningsbeslut och redovisningsprinciper/regler (Gioacasi, 2014). Samtidigt gör författaren en viktig betoning på att tidigare empiriska studier använder många olika benämningar för att uttrycka kunskap och intellekt i företagen såsom *immateriella tillgångar, immateriellt kapital, immateriella resurser, intellektuellt kapital* och *immateriell rättighet*.

Keong Choong (2008) påvisar i sin studie att redovisningsteoretiker (e.g., Ohlson, 1995) definierar skillnaden mellan företagets redovisade värde och marknadsvärde som *goodwill*. Däremot anser författaren att denna distinktion inte riktigt är så enkel, och betonar att goodwill är ett fenomen som kan genereras både internt och externt. Där den externt

genererade goodwillen, så kallad förvärvad goodwill, är accepterad att aktivera i balansräkningen enligt internationella redovisningsregler och standarder. Goodwillen kan med detta klassificeras som antingen en immateriell tillgång eller intellektuellt kapital. Förutom att författaren försökte göra en urskiljning mellan intellektuellt kapital och goodwill, så framgick också att den vanligaste indelningen av begreppet är *humankapital*, *strukturellt kapital* och *relationskapital* (Keong Choong, 2008). Diskussion som existerar i detta forskningsområde visar på att definitionen av intellektuellt kapital inte riktigt är fullt så enkel. Många forskare har berört just definitionen av intellektuellt kapital och det finns delade meningar i detta. Utifrån studiens syfte var denna beskrivning av intellektuellt kapital nödvändig, för att vidare kunna definiera vad *humankapital* är.

Humankapitalet är den delen av det intellektuella kapitalet som består av medarbetarnas bidrag till lönsamheten i form av kompetenser och erfarenheter (Edvinsson & Malone, 1997). Definitionen som Edvinsson och Malone (1997) har gjort har vidare också använts i nutida forskning (Wang, Wang & Liang, 2014; Kianto, Ritala, Spender & Vanhala, 2014). Humankapitalet anses i viss forskning vara företagets mest värdefulla tillgång, bland annat för att det styr företagets kapacitet att ta beslut och allokera resurser. Dessa tillgångar kan också anses vara grunden till innovation och förnyelse för företaget, och inkluderar även utbildning, arbetsrelaterad kunskap och arbetsrelaterad erfarenhet (Curado, Henriques & Bontis, 2011).

Gamerschlag drar i sin studie från år 2013, slutsatsen att humankapitalet är en av företagets viktigaste tillgångar, men många företag saknar meningsfull information om detta. Gamerschlag (2013) gör i sin tur en indelning av humankapitalet i sin studie, där han delar in dem i; *kompetens*, *motivation/åtagande*, och *personal* (se bilaga 1). Och det är dessa tre kategorier som används vid upprättande av följande analysmodell som avrundar detta kapitel.

## **2.2 Redovisning av humankapital**

Studien kommer utgå ifrån den *frivilliga* redovisningen av humankapital, alltså den information som inte är lagstadgad för de svenska börsnoterade industriföretagen. Vidare följer en förklaring av vilken information som är lagstadgad och hur den frivilliga informationen omfattas. Slutligen görs en framläggning av olika incitament för möjliga redovisningsval av humankapital som finns.



### 2.2.1 Lagstadgad redovisning av humankapital

Humankapital är, precis som tidigare nämnt, till största del resurser som inte uppfyller definitionen för en immateriell tillgång enligt IAS 38. Det innebär att stora delar av humankapitalet är *frivilligt* för företagen att redovisa i sina års- och hållbarhetsredovisningar. Företagens årsredovisningar som studeras i denna studie, regleras av både ÅRL och IFRS. De börsnoterade företagen i Sverige ska förutom att följa IFRS och ÅRL också tillämpa RFR 1, samt RFR 2.

Enligt 5 Kap. 20, 37–38 §§ ÅRL, ska företagen redovisa hur många medelantal anställda organisationen har under räkenskapsåret, samt att *större företag* ska redovisa hur könsfördelningen ser ut hos anställda, ledning och styrelse. *Större företag* innebär företag som antingen har ett medelantal anställda på mer än 50, eller balansomslutning på mer än 40 miljoner kronor, eller nettoomsättning på mer än 80 miljoner kronor (FAR, u.d.). Samtidigt ska de företagen som omfattas av ÅRL upprätta en hållbarhetsrapport, enligt 6 kap. 1§ ÅRL. I en hållbarhetsrapport så kan också information om humankapital ingå, och det gör att studien inte bara undersöker årsredovisningar utan också studerar företagens hållbarhetsrapporter om dessa inte redan inkluderats i företagens årsredovisningar. Företagens hållbarhetsrapporter ska innehålla informationen enligt 6 Kap. 12 § ÅRL. Vidare kan företagen frivilligt ta hjälp av riktlinjer för hållbarhetsredovisning från GRI, *global reporting initiative*.

### 2.2.2 Frivillig redovisning av humankapital

Företagen kan i sin obligatoriska hållbarhetsrapport redovisa intressenternas legitimitetsförväntningar av information om företagens sociala influens. Utifrån riktlinjerna på detta område enligt GRI, så kan företaget exempelvis presentera information om anställningsförhållanden- och villkor, säkerhet och olyckor på arbetet, relationer mellan ledning och anställda, samt jämställdhet (Global Reporting Initiative, 2018).

Humankapital inom företag beskrivs främst med ord och text i års- och hållbarhetsredovisningar. Exempel på ytterligare information kan vara, hur viktiga medarbetare är för företagets verksamhet, och hur företaget jobbar för att utveckla sina anställda (Li & Mangena, 2014). När företaget ska redovisa frivillig information så tar företagsledningen ställning till om informationen efterfrågas av intressenter, hur informationen i så fall ska presenteras och hur informationsgivningen påverkar företaget

(Deegan & Unerman, 2011). Vidare framgår det i 2 kap. 3§ ÅRL, att företagen ska upprätta resultaträkning, balansräkning och noter som en helhet som ska ge en *rättvisande bild* av företagets ställning och resultat. För att uppnå detta så bör företaget tillämpa väsentliga tilläggsupplysningar som återger en rättvis bild av företagets ställning (An *et al.*, 2011).

### 2.2.3 Redovisningsincitament för humankapital

Företagens års- och hållbarhetsredovisningar har utvecklats under en längre period och är idag många gånger ganska omfattande och komplexa. Företagen använder sina årsredovisningar som kommunikationskälla för att uttrycka relevant information till exempelvis investerare, som i sin tur ska kunna fatta välgrundade beslut (Branco, Delgado, Sá, & Sousa, 2010). Mariappanadar och Kairouz (2017) har i sin studie dragit slutsatsen att den grupp intressenter som anses vara mest flitiga med att läsa företagens årsredovisningar och framförallt delar av humankapitalets redovisning är investerare. Det finns investerare som är mer finansiellt inriktade och dessa lägger inte lika mycket vikt vid den frivilliga informationen från företagen om exempelvis företagets sociala hållbarhet. Dock finns det investerare som anser att sådan information är väldigt central (Frostensson och Helin, 2018). Författarna Frostensson och Helin (2018) ser att en lösning har utarbetats, på så sätt att företagen istället inkluderar sin hållbarhetsrapport i sin årsredovisning. Detta för att investerare som är finansiellt inriktade ska kunna ta del av denna information, utan att behöva granska ytterligare en rapport. Den frivilliga informationen som företagen *inte* väljer att redovisa, anser också Frostensson och Helin (2018) är något som vidare bör beaktas av investerare. De menar att uteslutning av information kan väcka misstankar om företagets verksamhet.

Branco *et al.*, (2010) har också påvisat att redovisning av humankapital har en lägre frekvens i små företag än stora. Detta på grund av att större företag har mer resurser och ekonomi för att upprätta en mer omfattande redovisning, samt att större företag också har fler intressenter som pressar företagets informationsgivning. I studien av Branco *et al.*, (2010) påvisas att humankapital faktiskt är den delen av företagets intellektuella kapital som frivilligt redovisas mest. Företagen tenderar att avslöja frivillig information i deras års- och hållbarhetsredovisningar när det är till dess fördel kontra vad de kostar företaget. Det kan finnas information som företaget inte vill avslöja då det kan innebära risker för företagets konkurrenskraft. Eftersom redovisningen är frivillig så kan då företagen välja att avstå från delar av denna redovisning menar Branco *et al.*, (2010).

Andra incitament till uteslutning av humankapital inom redovisningen, kan vara att begreppets beståndsdelar anses diffusa och bedöms vara en faktor till bristande information av detta område i företagens års- och hållbarhetsredovisningar (Li, Pike & Haniffa, 2008). Att också värderingen av humankapital är subjektivt anser forskare vara ytterligare en faktor till varför denna information är olämplig i års- och hållbarhetsredovisningar (Dean *et al.*, 2012).

## **2.3 Teoretisk referensram**

I följande del kommer två olika teorier presenteras som i senare skede av studien kommer användas för att analysera empirin och för att sedan uppnå studiens syfte. Teorivalet grundas främst ur två andra studier av; An, Davey & Eggleton (2011) och Guthrie, Ricceri & Petty (2006).

### **2.3.1 Intressentteorin**

En intressent är en grupp eller individ som kan påverka eller påverkas av organisationens måluppfyllelse. Exempel på intressenter kan vara anställda, leverantörer, distributörer, kunder, konkurrenter, stat och även ägare och investerare. Beslut som företaget tar påverkar alla intressenter på olika sätt och olika mycket, och det kan ofta vara viktigt att företaget har strategier för hur företaget ska förhålla sig till varje intressent (Freeman, 2010). Wall och Greiling (2011) beskriver intressentteorin som ett paraplybegrepp som hjälper till att greppa hanteringen av olika intressentrelationer. I denna teori finns ett starkt fokus på informationen ut till intressenter, där författaren till studien betonar att informationsvidden till intressenter spelar en framträdande roll när de gäller intressentorienterade redovisningsstrategier.

Intressentteorin omfattar relationen mellan en organisation och en mängd intressenter i samhället. Denna teori kan ibland uppfattas som en utveckling av agentteorin som istället fokuserar på att maximera värde för aktieägarna (An *et al.*, 2011). Enligt intressentteorin förväntas det att organisationens ledning bedriver en verksamhet som intressenterna anser vara viktig. Ledningen ska ta ett organisatoriskt ansvar och rapportera tillbaka information om verksamheten, inte bara i form av finansiell rapportering utan också annan information som intressenter anser är viktig (Guthrie *et al.*, 2006). Det finns vidare två grenar inom intressentteorin som redogör för hur informationsgivningen till intressenterna ska formas; *etisk* och *positiv*. Den *etiska* delen utger att intressenter ska få information på ett rättvist

sätt. Den *positiva* grenen inom intressentteorin förklarar och beskriver hur organisationen arbetar med efterfrågan av information från olika intressenter. Med detta menas att företaget behöver analysera och koncentrera sig på de intressenter som anses vara betydande för företagets verksamhet och framgång (An *et al.*, 2011; Guthrie *et al.*, 2006).

Det går att konstatera att företagen är en del av ett större perspektiv och ett socialt system samt att det finns många olika intressenter som ingår i detta perspektiv. Termen *ansvarsskyldighet* är starkt relaterat till intressentteorin, där ena parten har ett ansvar för informationen om sina prestationer för att i sin tur hjälpa användarna av informationen att fatta rätt beslut. För att företagen ska kunna uppnå sin *ansvarsskyldighet* så krävs addering av frivillig information i års- och hållbarhetsredovisningarna. Från ett redovisningsperspektiv innebär ansvarsskyldigheten att företaget utger information om hur resultatet, den finansiella positionen, finansiering och investeringar skapats (An *et al.*, 2011). Denna teori kan testas bland annat genom att studera innehållet i industriföretagens års- och hållbarhetsredovisningar, då detta anses vara det effektivaste tillvägagångssättet att kommunicera med organisationens intressenter (Guthrie *et al.*, 2006). Eftersom studiens syfte är att analysera innehållet av frivilligt humankapital i års- och hållbarhetsredovisningar, så är denna teori lämplig för studien.

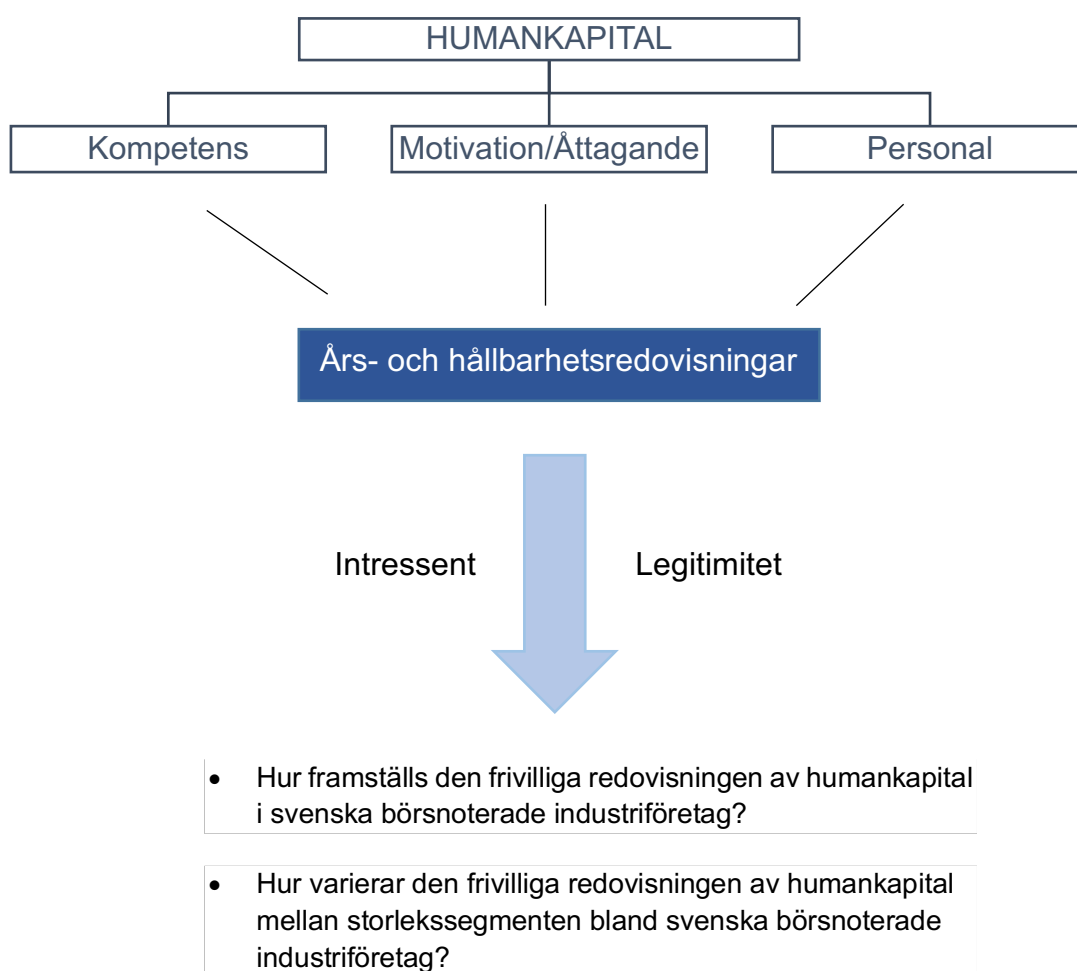
### **2.3.2 Legitimitetsteorin**

Legitimitetsteorin kan anses vara en teori som är nära sammankopplad med intressentteorin. Denna teori innebär att organisationer försöker forma verksamheten och kontinuerligt arbeta inom de normer och förväntningar som omvärlden och samhället ställer på respektive organisation (Guthrie *et al.*, 2006). Legitimitetsteorin behandlar också förhållandet mellan organisationen och samhället, precis som intressentteorin, och innefattar även hur företagen utformar sin redovisning utefter omgivningen. Att uppfattas som legitim mot intressenter och samhället kan vara ett sätt för en organisation att överleva. Denna teori föreslår ett *socialt kontrakt* mellan organisationen och samhället där organisationen verkar, vilket betyder att företaget hela tiden utvecklar och adderar aktiviteter utifrån samhällets normer och förväntningar. Detta gör att det emellertid kan anses svårt att uppnå kongruens mellan en organisations behov och samhällets uppfattning av dem. Av detta kan ett gap uppstå, *legitimitetsgapet* (An *et al.*, 2011), som innebär ett hot mot företagets legitimitet om detta blir för stort.

I en studie av Deegan (2002), resonerar författaren runt att företagen behöver anpassa legitimitetsstrategier utefter de länder de verkar i. Större företag, som kan ha verksamheter i flertalet länder, har då också fler omgivningar att ta hänsyn till. Det innefattar exempelvis både nationella, historiska och kulturella miljöer att beakta. Med detta i åtanke kan legitimitetsstrategier utifrån hur stort företaget är förklara företagets redovisning av humankapital. Sammanfattningsvis kan samtliga legitima motiv från företagsledningens sida påverka hur redovisningen av humankapital upprättas i företagets års- och hållbarhetsredovisningar. Detta anses, som tidigare nämnt, vara den främsta kommunikationskällan till företages omgivning och intressenter (Guthrie *et al.*, 2006).

## 2.4 Analysmodell

För att kunna länka ihop studiens valda teoribegrepp med syftet i studien, så har en analysmodell tagits fram. Denna modell visar hur humankapital delas upp i *kompetens*, *motivation/åtagande* samt *personal*, och hur dessa kategorier vidare kan studeras i års- och hållbarhetsredovisningar av studiens urvalsföretag. För att kunna samla in data för dessa tre kategorier så upprättas en *disclosure scoreboard*, som inkluderar 28 nyckelbegrepp och förklaras vidare i kapitel 3 (se bilaga 3). Att dela in humankapitalet gör det lättare att kunna analysera resultatet utifrån dessa kategorier istället för att analysera enstaka nyckelbegrepp. Utifrån studiens resultat diskuteras utfallet tillsammans med begreppen *intressent* samt *legitimitet*. Följt av analysen kan studiens frågeställningar besvaras.



Figur 1: Egenupparbetad analysmodell

## 3 Metod

---

*Detta kapitel argumenterar för den metod som har använts samt motivering av metodval, urval och trovärdighet. Kapitlet avslutas med etiska aspekter, metodkritik samt metodreflektion.*

---

### 3.1 Forskningsansats

En abduktiv ansats har använts i den här studien, vilket innebär att en skiftning har skett mellan empirin och teorin. Detta innebär mer preciserat att empirin har sin grund i teorin och att en växling mellan dessa kan ge en förnyad- och ytterligare insikt i det teoretiska materialet och betydelsen för empirin (Alvehus, 2013). Det ansågs optimalt att kunna växla mellan de teoretiska- och empiriska reflektionerna i denna studie. Problemutformningen och referensramen bygger på nuvarande forskningsområde som existerar kring redovisning av humankapital, följt av detta undersöks års- och hållbarhetsredovisningar av svenska börsnoterade industriföretag. Det analyserade resultatet ska i sin tur ge ett kunskapsbidrag till användare av denna information.

### 3.2 Metodval

Utifrån studiens syfte och frågeställningar, där studien både ska svara på *hur* humankapitalet redovisas, samt *variationen* och *frekvensen* mellan industriföretagens börs kategorier, ansågs en *flermetodsforskning* vara optimal. Denna typ av metod är en kombination av både ett kvalitativt- och kvantitativt tillvägagångssätt. Flermetodsforskning är en metod som ökat de senaste decennierna med avsikt att komplettera nackdelar och svagheter i den ena metoden med fördelar i den andra (Bryman & Bell, 2017).

Den kvantitativa delen av studien ansågs väsentlig för att kunna samla in data, samt strukturera upp denna på ett översiktligt sätt. Detta har gjorts genom en scoreboard, där kodning gjorts i kvantitativ form, se avsnitt 3.5 *Analysmetod*. En kvalitativ metod har använts i form av en dokumentstudie, vilket innebär att de studerade års- och hållbarhetsredovisningarna existerade redan innan denna studie utformades (Justesen & Mik-Meyer, 2011). Eftersom information om humankapital inte återfinns i företagens resultat- och balansräkningar har fokus legat på övrig text i års- och hållbarhetsredovisningar. Ett kvalitativt tillvägagångssätt ansågs därmed väsentligt, då det visat sig att humankapital och dess byggstenar främst redovisas i form av text (Li &

Mangena, 2014). Vidare har en kvalitativ innehållsanalys gjorts på insamlad data, för att kunna föra en diskussion samt dra slutsatser från empirin. För att sammanfatta de olika angreppsförmen i metoden, sammanfattas stegen i figur 2.



Figur 2: Stegvis förklaring av metodval

### 3.3 Datainsamlingsmetoder

Nedan följer upplägg, samt struktur för hur studiens empiridel är upplagd. Motiveringar av metodval, urval och litteratur beskrivs för att ge en större insikt till studiens bakgrund och uppbyggnad.

#### 3.3.1 Dokumentstudie

Tidigt bestämdes att en granskning av års- och hållbarhetsredovisningar skulle göras, vilket gjorde det naturligt att utföra en dokumentstudie. En sådan studie beskrivs som konkret, tydlig och märkbar. Trots dessa beskrivningar, betyder inte det att denna typ av dokument är objektiva och opartiska i sin helhet (Justesen & Mik-Meyer, 2011). Därför ansågs det viktigt att vara kritiska både vid val av metod, samt vid granskning av års- och hållbarhetsrapporterna i denna studie. Års- och hållbarhetsredovisningar är offentliga handlingar och därmed tillgängliga för allmänheten. Många företag har sina rapporter åtkomliga på internet via sina hemsidor, vilket gör att dokumenten funnits nära till hands. I denna studie har både års- och hållbarhetsrapporter analyserats, detta för att företagen även kan inkludera information om sitt humankapital i sin hållbarhetsrapportering. Vidare har många företag använt sig av integrerad hållbarhetsrapportering som innebär att företagen har inkluderat sin hållbarhetsrapport i sin årsredovisning. Studien har inte betonat *var* i företagens års- eller hållbarhetsredovisningar som nyckelbegreppen återfunnits, eftersom det ansågs vara irrelevant utifrån studiens syfte.



### 3.3.2 Litteratursökning

För att få en överblick över tidigare studier på området samt annan nödvändig information och kunskap för att kunna utföra studien, har olika typer av informationskällor sökts fram. Genom att ha en kritisk inställning vid insamling av dokument, vetenskapliga artiklar och annan litteratur har irrelevant information på så sätt sållats bort. Databasen som främst använts är WorldCat Discovery. I tabell 1, presenteras hur studiens litteraturgenomgång har utförts och vilka sökord som använts genom hela studiens gång. Som tidigare nämnt, så är området som studien berör omdebatterat och litteraturgenomgången i denna studie har varit omfattande och tidskrävande. Svårigheterna har funnits i att välja ut relevanta artiklar utifrån den tidsram som studien haft. Flertalet av artiklarna som valts ut har även inkluderat tidigare forskningsreferenser som vid relevans också tagits med i denna studie. Dessa ursprungskällor är då inte inkluderade i kolumnen för valda artiklar nedan, eftersom källan hittats under läsningsprocessen. Trots att vi inte valt ut någon artikel för sökordet ”*Human capital legitimacy*”, så har information återfunnits i övriga artiklar, som inte innehåller ”*legitimacy*” i rubrikerna.

Databas	Sökord	Antal träffar, Peer reviewed	Lästa abstrakt	Lästa artiklar	Valda Artiklar
WorldCat	Human capital	119 391	10	4	3
WorldCat	Intellectual capital	17 990	18	13	13
WorldCat	Human capital disclosure	3 030	8	3	1
WorldCat	Intellectual capital disclosure	1 394	11	7	5
WorldCat	Human capital annual reports	17 776	4	1	1
WorldCat	Voluntary disclosure human capital	969	8	5	3
WorldCat	Human capital stakeholder	4 258	2	2	2
WorldCat	Human capital legitimacy	4 090	1	0	0

Tabell 1: Sökningspresentation av vetenskapliga artiklar

### 3.3.3 Urval

För att sedan kunna samla in relevanta och aktuella data har flertalet urval varit avgörande för studien. Det första urvalet som gjordes var vilken typ av företag som skulle studeras, där valet föll på svenska börsnoterade industriföretag. Industriföretag finns som en enskild sektor, av totalt tio stycken, på Nasdaq Stockholm och representerar en fjärdedel av den svenska börsen (Nasdaq, u.d.). Företagen i denna kategori anses passande för studien då det kan bedömas vara ett representativt urval för studiens forskningsobjekt. Exempel på företag inom industrisektorn är företag som tillverkar byggnadskonstruktioner och material, flyg och försvarsutrustning, containrar och fraktlösningar, elektricitetkomponenter och utrustning, fordon, industrimaskiner, och transportservice (FTSE, 2012). Ytterligare anledning till att industriföretagen valts ut var på grund av tidigare studier som påtalat människans påverkan på industriföretagens utveckling. Människan och dess egenskaper anses vara den bakomliggande faktorn till en sådan utveckling av exempelvis teknik, innovation och kunskap (Dowrick, 2002).

Industriföretagen har i sin tur fördelats efter Large-, Mid- och Small cap i enlighet med Nasdaqs segmentindelning av börsen. Detta för att studien också ska kunna besvara om det finns eventuella skillnader i redovisningen hos företag bland svenska börsens segmentindelning. Denna indelning beror på samtliga börsnoterade företags marknadsvärde, där de med ett marknadsvärde över en miljard euro tillhör segmentet Large cap. De företag som har ett värde på mindre än en miljard euro, men mer än 150 miljoner euro i marknadsvärde, ingår istället i Mid cap. Till sist räknas de företag med ett marknadsvärde på upp till 150 miljoner euro, till Small cap. Varje år omprövas och uppdateras segmenten för att spegla verkligheten på börsen (Nasdaq, u.d.). Studiens strategiska urval låg i valet av företagskategori och storlekssegment på den svenska börsen. Det slumpmässiga urvalet i studien bestod i valet av fem företag inom varje storlekssegment.

Det sista urvalet som gjorts i denna studie är att endast år 2017 års- och hållbarhetsredovisningar har granskats. Studien har granskat års- och hållbarhetsredovisningar för ett räkenskapsår eftersom fokus riktades mot nutida investeringsbeslut för investerare till industriföretag. På grund av tidpunkten för datainsamlingen så har informationen hämtats från års- och hållbarhetsrapporter som omfattas av perioden för år 2017. Då det fanns en sannolikhet för att inte alla

årsredovisningar för år 2018 var publicerade vid tidpunkten för datainsamlingen så ansågs denna avgränsning till år 2017 lämplig för studien.

### 3.4 Analysmetod

För att kunna utföra studien och samla in data på ett trovärdigt sätt så har en analysmodell använts som beskrivs i tidigare avsnitt i studien. Analysmetoden har grundats ur en annan metod som använts tidigare för att mäta omfattningen av frivillig redovisning, som kallas *disclosure scoreboard*. Detta är ett verktyg som använts i liknande studier (e.g., Li *et al.*, 2008; An *et al.*, 2015; Rimmel 2003). Rimmel (2003) menar att en *disclosure scoreboard* är en lämplig datainsamlingsmodell för att mäta omfattningen av frivillig presentation av olika faktorer. Han undersökte i sin studie, redovisning av mänskliga resurser och ville ta reda på hur dessa används och redovisas. Författaren menar också att denna modell gör det möjligt att få fram både numerisk- och icke numerisk information. En viktig egenskap för scoreboarden är att den hjälper till att analysera och strukturera upp informationen som återfinns i dokumenten som studeras. Den gör också att den insamlade informationen enklare kan jämföras i analysen när den struktureras i en *scoreboard*.

Studiens metod har utgått från Rimmels (2003) diskussion och forskning runt metoden att använda sig av en disclosure scoreboard. Vidare har först en egen analysmodell formaterats och därefter en scoreboard. Scoreboarden är uppbyggd på tre kategorier, *kompetens*, *motivation/åtagande* och *personal*, som även Gamerschlag (2013) använt i sin studie. Därefter har nyckelbegrepp tagits fram, med hjälpt av Rimmels (2003) studie, som fördelats mellan dessa kategorier (se bilaga 2 och 3). Scoreboarden har även hjälpt till att utvinna relevant information som kunnat relateras till humankapital. Den egenutvecklade scoreboarden har fungerat som en checklista där poängsättning har gjorts för varje nyckelbegrepp. Nyckelbegrepp är som tidigare nämnt bearbetade utifrån Rimmels (2003) scoreboard, med beaktning av att endast inkludera *frivilliga* nyckelbegrepp utifrån studiens syfte. Insamlingen av data har utgått från följande definitioner av poänggivning i scoreboardn:

- Om företaget inte nämnt något om ett begrepp har företaget fått tilldelat *noll* poäng på det nyckelbegreppet.
- Om företaget istället nämnt ett begrepp med sammanhang, beskrivning eller satt det i sin kontext har företaget tilldelats *ett* poäng.

Med dessa riktlinjer har den insamlade data kunnat struktureras upp, för att sedan på ett tydligare och trovärdigt sätt kunna analysera utfallet. Poängen har sedan sammanställts för att underlätta innehållsanalysen, möjliggöra jämförelser och slutsatser mellan de olika segmenten av företagen samt hur de redovisat humankapital.

### 3.5 Bearbetning av empiri

För att tolka och analysera informationsinsamlingen från års- och hållbarhetsredovisningarna har en kvalitativ innehållsanalys gjorts. Denna sortens analys beskrivs av Bryman & Bell (2017) som ett av de vanligaste tillvägagångssätten vid kvalitativ metod i form av dokumentstudier. För att kunna använda empirin, samt referera till någon typ av frekvens kompletterades den kvalitativa innehållsanalysen med *kvasi-kvantifiering*. Begreppet beskrivs som en begränsad kvantifiering, vilket anses lämpligt då det är nödvändigt att referera till någon typ av frekvens (Bryman & Bell, 2017).

Empirikapitlet i studien är uppdelat efter de olika storlekssegmenten på börsen med huvudrubrikerna – *Large cap*, *Mid cap* och *Small cap*. Varje huvudrubrik inleds med en underrubrik som innehåller beskrivningar av varje industriföretag i urvalet. Därefter följer presentation av datainsamlingen från olika kategorierna *kompetens*, *motivation/åtagande* och *personal*. Genom att ha kodat den insamlade empirin i en scoreboard, har det vidare kunnat underlätta för hur empirin sedan analyserats med hjälp av den egenupparbetade analysmodellen. Analyskapitlet behandlar istället kopplingen mellan empirin och tidigare forskning, samt med de utvalda teorierna. Här är rubrikerna och dess innehåll istället uppdelat efter nyckelbegrepp som återfinns i hög frekvens, samt i låg frekvens. Detta följs sedan av en analys kring skillnader och likheter mellan börsens storlekssegment.

### 3.6 Trovärdighet

För uppnå trovärdighet i studien så följs denna del av en framläggning av områden som beskriver hur metodens tillförlitlighet i studien kan förklaras. Bryman och Bell (2017) lyfter fram fyra delar som kan hjälpa till att förklara trovärdigheten, *tillförlitlighet*, *pålitlighet*, *överförbarhet* och *konfirmering*. Genom att denna studie tagit hänsyn till dessa fyra begrepp kan en högre trovärdighet uppnås.

#### *Tillförlitlighet*

Eftersom års- och hållbarhetsredovisningar har använts som underlag för studien, där mycket styrs av regleringar och andra principer (e.g., IFRS, u.d.; ÅRL, u.d.; GRI, u.d.),

ansågs dessa bidra till tillförlitlighet i studien. Års- och hållbarhetsredovisningar genomgår granskningar, exempelvis en revisorsgranskning, innan de kan publiceras. Detta för att de ska spegla verksamhetens ställning och verklighet.

### *Pålitlighet*

Ett begrepp som har diskuterats för att öka trovärdigheten på studien är *hantverksvaliditet*. Denna typ av validitet innebär att alla delar av studien kontinuerligt ska kritiseras, betvivlas och kontrolleras. Anledningen till detta är för att kunna se problem och lösningar utifrån olika perspektiv och på så sätt uppnå en mer objektiv syn på den egna studien (Alvehus, 2013). Detta är något som genomförts kontinuerligt under hela studiens gång, vilket återspeglas i bland annat metodkritik och kritik mot studien. Vidare har förhållningssättet vid varje steg och val genom studien varit kritiskt och eftertänksamt. Detta har lett till en genomgående och välgrundad argumentation som i sin tur givit studien en högre trovärdighet.

### *Överförbarhet*

Begreppet *överförbarhet* innebär att studiens tillvägagångssätt kan överföras och användas på nytt för att undersöka ett annat eller liknande område (Bryman och Bell, 2017). Tillvägagångssättet i denna studie har utformats på ett tydligt och uppstrukturerat sätt, för att bidra till en representativ bild av redovisningen av humankapital inom industriföretagens års- och hållbarhetsredovisningar. Studiens tillvägagångssätt kan genom en hög grad av överförbarhet tillämpas på andra företag än urvalet. Ett exempel på hur studien uppfyller detta är den *scoreboard* som används för att samla in empirin.

### *Konfirmering*

När insamlingen av data skett, har ett objektivt synsätt varit nödvändigt för att kunna bidra till en högre trovärdighet i undersökningen. I denna studie har en upprättad *scoreboard* genomarbetats med noggrannhet för att göra empiriinsamlingen så objektiv som möjligt. Innehållet i studiens *scoreboard* har valts ut på ett genomtänkt sätt och med tydliga nyckelbegrepp för att göra datainsamlingen så begriplig och okomplicerad som möjligt. Det har också bidragit till att personliga tankar och uppfattningar minimerats.

### 3.7 Etiska reflektioner

Trots att detta är en dokumentstudie med kvantitativa inslag, där dokumenten redan är befintliga, publicerade och därmed offentliga handlingar, har några etiska dilemman stötts på. McNabb (2002) beskriver fyra olika etiska principer som studier innehållande offentliga handlingar bör förhålla sig till. Den första principen handlar om *sanningsenlighet*, vilket innebär att författarna bakom studien endast ska hålla sig till sanning och då inte ljuga eller vilseleda exempelvis läsaren. Andra principen behandlar *grundligheten* som ska finnas i studien. Detta innebär att författarna ska vara metodiska, noggranna och undvika genvägar. *Objektivitet* är den tredje principen som McNabb (2002) diskuterar, vilket innebär att det ska finnas ett opartiskt- och sakligt förhållningssätt under hela studiens gång. Personliga åsikter eller värderingar ska inte låta påverka studiens resultat eller slutsats. Den fjärde och sista principen är *relevans*, vilket inte bara innebär att ämnet och innehållet ska vara aktuellt, utan även att ingen försumlighet ska förekomma.

Under hela studiens gång har dessa etiska principer varit grunden till vårt tankesätt. Dock har det vid vissa tillfällen uppstått diskussioner kring olika dilemman, samt hur företagens års- och hållbarhetsredovisningar bör behandlas, vilket åtgärdats genom ytterligare litteraturläsning. Principen om *sanningsenlighet* har beaktats på så sätt att exempelvis citering av års- och hållbarhetsredovisningar har gjorts på ett korrekt sätt när det ansetts relevant. Det har även tydliggjorts för studiens läsare att informationen från års- och hållbarhetsredovisningarna går att återfinna i studiens scoreboard. *Grundligheten* i studien har uppfyllts genom hög noggrannhet i datainsamlingen, där vi på ett strategiskt tillvägagångssätt gått igenom varje års- och hållbarhetsredovisning utifrån upprättad scoreboard. Det har också påvisats en *objektiv* empiriinsamling då inga egna reflektioner beaktats i datainsamlingen, vilket har resulterat i en hög *relevans* i empiriinsamlingen.

### 3.8 Metodkritik

Flermetodsforskning är ett väldigt omdebatterat tillvägagångssätt för att utforma en studiemetod. Bryman & Bell (2017) beskriver att flermetodsforskningens frammarsch de senaste decennierna har blivit väldigt kritiserat. Kritiken grundas i att det anses svårt att kombinera två olika metodstrategier och även i vissa fall ett omöjligt angreppssätt. Forskarna diskuterar främst två olika argument som talar emot en flermetodsforskning, som båda är av *epistemologisk* art. Det innebär att kvantitativa- och kvalitativa metoder anses ha olika ursprung, vilket i sin tur innebär att de inte går att förena och blanda. Det första

argumentet handlar om just detta, att de två olika metoderna är olika till sin natur och sitt ursprung. Den kvantitativa metoden anser att världen ser ut på ett sätt, medan den kvalitativa utgår från ett annat perspektiv. Olika värderingar, kunskap och teorier hör till de olika typerna av metoder, vilket gör det omöjligt att integrera metoderna enligt detta synsätt. Ett annat motstånd till flermetodsforskningen brukar kallas *paradigmargumentet*. Detta innebär, likt det tidigare argumentet, att grunden ligger i en slags kunskapsteori där olika paradigmer har olika grund och därför anses vara oförenliga (Bryman & Bell, 2017).

På grund av att de olika metoderna har olika grund och betydelse har metodvalet stundtals upplevts svårt. Problematiken har legat i att veta vilka delar som varit rent kvantitativa samt kvalitativa. Kritiken ligger även i att det varit svårt att veta hur det går att kombinera dessa metoder. Trots att det kallas flermetodsforskning har vi upplevt att det är svårt att veta just hur det går att integrera dem på ett vetenskapligt och korrekt sätt. Största problematiken som upplevts har legat i utformningen av metoduppbyggnaden, snarare än i dess ursprung som tidigare forskning poängterat.

### **3.9 Metodreflektion**

Trots vissa tveksamheter och funderingar så anses det i efterhand att en flermetodsforskning var optimal för denna studie. Till en början anammades ett kvalitativt tillvägagångssätt för empiriinsamlingen, men för att vidare uppnå systematik och struktur i datainsamlingen ansågs ett kvantitativt tillvägagångssätt vara optimalt. Detta för att få en bra översikt av de olika nyckelbegrepp och på så sätt kunna göra en innehållsanalys av resultaten.

Denna typ av dokumentstudie, att granska års- och hållbarhetsredovisningar, har varit väldigt givande och intressant. Det har gett en bild av företagens olika utformningar av sina års- och hållbarhetsredovisningar, samt hur informationssökningsprocessen ser ut ur intressenters perspektiv. Det har även givit möjligheten att se hur frekvent olika typer av nyckelbegrepp associerat med humankapital är, utan att blanda in statistiska samband, vilket varit passande utifrån studiens förutsättningar.

## 4 Empiri

---

I följande del kommer resultatet från den empiriska undersökningen presenteras. Empiripresentationen är uppdelad utifrån de tre olika storlekssegmenten som urvalsföretagen delas in i, följt av huvudkategorierna i scoreboarden. Kapitlet avrundas med en övergripande sammanfattning av empirin.

---

Empirin är uppdelad efter de tre storlekssegmenten av industriföretag som använts i studien, dessa företag presenteras i tabell 1. Urvalsföretagen beskrivs inledningsvis i varje avsnitt med information såsom omsättning, verksamhetsområde och antal anställda. Denna information har hämtats från industriföretagens kortfattade beskrivningar av verksamheten i sina års- och hållbarhetsredovisningar från år 2017. Siffror såsom omsättning och antal anställda är baserat på hela koncerner. Detta följs av presentationer av den insamlade data för varje huvudkategori inom scoreboardn; *kompetens*, *motivation/åtagande* samt *personal*.

<b>Large cap</b>	<i>ABB</i>	<i>Volvo</i>	<i>Skanska</i>	<i>Munters</i>	<i>NCC</i>
<b>Mid cap</b>	<i>Addtech</i>	<i>Momentum</i>	<i>Serneke</i>	<i>Fagerhult</i>	<i>Lindab</i>
<b>Small cap</b>	<i>Duroc</i>	<i>Semcon</i>	<i>Railcare</i>	<i>FM Mattsson</i>	<i>Svedbergs</i>

Tabell 2: Urvalsföretag i studien

### 4.1 Redovisning av humankapital i Large cap

#### **ABB**

ABB är en innovativ koncern inom den tekniska branschen. De tillhandahåller bland annat elnät, infrastruktur och robotar till kunder inom industrier, i 100 länder världen över. Totalt har ABB 135 000 anställda och år 2017 har koncernen intäkter på över 34 miljarder dollar. ABB har varit verksamma i över 130 år.

#### **Volvo**

Volvo är en koncern inom fordonsindustrin med produktutbud av bland annat bilar, bussar och lastbilar. Nettoomsättningen uppgår år 2017 till 335 miljarder kronor, där den största andelen av nettoomsättningen är fördelat på Europa. Totala antalet anställda ökade successivt mellan år 2016 och 2017 och uppgår vid årsbokslutet för år 2017 till 99 488



anställda. Tillverkningsanläggningar återfinns i 18 länder och försäljningen sker i mer än 190 länder.

### **Skanska**

Skanska är ett företag vars verksamhet grundas i både byggverksamhet, men också i en projektutvecklingsdel av fastigheter, infrastruktur samt kommersiell fastighetsutveckling. Skanska omsätter år 2017, 161 miljarder kronor vars rörelseresultat slutar på 5,5 miljarder kronor för året. Genomsnittligt medarbetarantal uppgår detta år till 40 000 personer och företagets hemmamarknader innefattas av USA, Europa och Norden.

### **Munters**

Munters Group är ett ledande företag bland annat inom energieffektiv luftbehandling för industriella- och kommersiella miljöer, klimatsystem för datacenter, klimatsystem för djuruppfödning och växthus. Munters har år 2017, 3 900 anställda, inklusive visstidsanställda och omsätter samma år 7 miljarder kronor. Företaget har 18 fabriker och 55 kontor världen över.

### **NCC**

NCC är ett företag som bedriver sin verksamhet inom bygg- och fastighetsutveckling. Företaget utvecklar kommersiella fastigheter, industrier, kontor men också bostäder och inte minst vägar, anläggningar och övrig infrastruktur. Företagets hemmamarknad består av de nordiska länderna, och företaget omsätter år 2017 drygt 54 miljarder kronor. Medelantalet anställda uppgår under året till 17 762 medarbetare.

#### **4.1.1 Redovisning av kompetens**

För den första kategorin i scoreboarden återfinns redovisningen av *kompetenser* i industriföretagen inom Large cap. Nyckelbegreppen under denna kategori visar på hur företagen väljer att redovisa utbildningar och dess omfattning, utbildningsnivåer och yrkeserfarenheter. Det går att konstatera att samtliga industriföretag inom Large cap väljer att redovisa *styrelsemedlemmarnas-* och *ledningens yrkeserfarenheter*. *Utbildningsnivå* för *ledning* och *styrelse* redovisas i fyra av fem fall, där *anställdas utbildningsnivå* inte redovisas av något urvalsföretag i Large cap. Utbildningens tid och kostnad är två nyckelbegrepp som presenteras i ett fall vardera bland dessa fem urvalsföretag. *Antal*

*anställda som utbildats* i företagen redovisas i fyra industriföretag bland de fem urvals företag inom Large cap.

<b>Large cap</b>	<b>ABB</b>	<b>Volvo</b>	<b>Skanska</b>	<b>Munters</b>	<b>NCC</b>	<b>Summa</b>
<b>Kompetens</b>						
Antal anställda som utbildats	1	1	0	1	1	4
Utbildningstid	0	0	0	0	1	1
Utbildningens karaktär	1	1	0	1	1	4
Utbildningens kostnad	0	0	0	1	0	1
Styrelsemedlemmarnas utbildningsnivå	0	1	1	1	1	4
Ledningens utbildningsnivå	0	1	1	1	1	4
Styrelsemedlemmarnas yrkeserfarenhet	1	1	1	1	1	5
Ledningens yrkeserfarenhet	1	1	1	1	1	5
Anställdas utbildningsnivå	0	0	0	0	0	0
<b>Summa</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>28</b>

Tabell 3: Scoreboard över redovisningen av kompetens i Large cap

#### 4.1.2 Redovisning av motivation och åtagande

Nästa kategori som studerats bygger på nyckelbegrepp om motivation och åtaganden inom organisationerna i urvalet för Large cap. Här sammanställs information om exempelvis *karriärmöjligheter*, *frånvaro/närvaro*, och *förädlingsvärde per anställd* inom industriföretagens redovisning. *Anställdas säkerhet och åtgärder* samt *belönings- och incitamentsystem* är de två nyckelbegrepp som samtliga industriföretag inom urvalet för Large cap väljer att redovisa. Inget av urvalsföretagen inom detta storlekssegment väljer att presentera *intäkt/förädlingsvärde* eller *avhoppskänslighet i verksamheten*. NCC väljer att redovisa *personalens frånvaro* samt Munters väljer att presentera företagets *personalomsättning* i sin årsredovisning. Volvo, Skanska och Munters är de tre industriföretagen i detta urval som redovisar för vilka karriärmöjligheter som finns inom organisationen. Redovisning av motivation och åtagande i års- och hållbarhetsredovisningar från urvalet av industriföretagen i Large cap återfinns i tabell 3.

<b>Large cap</b>	<b>ABB</b>	<b>Volvo</b>	<b>Skanska</b>	<b>Munters</b>	<b>NCC</b>	<b>Summa</b>
<b>Motivation/Åtagande</b>						
Karriärmöjligheter	0	1	1	1	0	<b>3</b>
Belönings- och incitamentsystem	1	1	1	1	1	<b>5</b>
Personalens frånvaro i %	0	0	0	0	1	<b>1</b>
Personalomsättning	0	0	0	1	0	<b>1</b>
Intäkt/Förädlingsvärde per anställd	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Avhoppskänslighet i verksamheten	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Anställdas säkerhet och åtgärder	1	1	1	1	1	<b>5</b>
<b>Summa</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>15</b>

Tabell 4: Scoreboard över redovisning av motivation och åtagande inom Large cap

#### 4.1.3 Redovisning av personal

Den sista kategorin i *scoreboarden* bygger på vad företagen väljer att redovisa för information om bland annat personalförändringar- och fördelning, jämställdhet och rekrytering. Det går att se att både *jämställdhetsprocess/jämställdhetspolicy* och *rekryteringsprocess/rekryteringspolicy* redovisas av fyra av de fem företagen. *Genomsnittlig anställningstid* för både ledning och styrelse samt anställda är tre nyckelbegrepp som företagen inte presenterar. Vidare är *olycksstatistik* och den *genomsnittliga åldern* bland företagens medarbetare nyckelbegrepp som redovisas bland fyra urvalsföretag. *Fördelning av anställda* och *personalförändringar* redovisas av samma företag, Volvo och NCC. Tre industriföretag av fem, presenterar en *beskrivning av de anställdas betydelse för företaget* och den *geografiska fördelningen av de anställda*. *Genomsnittlig anställningstid för anställda* samt *ledning* är två nyckelbegrepp som inget urvalsföretag redovisar, inte heller *genomsnittlig tid för styrelsemedlemsåtagande* presenteras. Inget industriföretag redovisar *antal FoU-anställda*. Samtliga data över nyckelbegrepp som innehålls i personalkategorin presenteras i tabell 4.

<b>Large cap</b>	<b>ABB</b>	<b>Volvo</b>	<b>Skanska</b>	<b>Munters</b>	<b>NCC</b>	<b>Summa</b>
<b>Personal</b>						
Fördelning av anställning (Heltid, deltid, tillfällig)	0	1	0	0	1	<b>2</b>
Personalförändringar	0	1	0	0	1	<b>2</b>
Jämställdhetsprocess/jämställdhetspolicy	1	1	0	1	1	<b>4</b>
Rekryteringsprocess/rekryteringspolicy	1	1	0	1	1	<b>4</b>
Beskrivning av anställdas betydelse för företaget	1	1	1	0	0	<b>3</b>
Genomsnittlig anställningstid (anställda)	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Genomsnittlig anställningstid (ledning)	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Genomsnittlig tid för styrelsemedlemsåtagande	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Antal FoU-anställda	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Olycksstatistik	0	1	1	1	1	<b>4</b>
Genomsnittlig ålder på anställda	1	1	0	1	1	<b>4</b>
Geografisk fördelning av anställda	1	0	1	0	1	<b>3</b>
<b>Summa</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>26</b>

Tabell 5: Scoreboard över redovisning av personal inom Large cap

## 4.2 Redovisning av humankapital i Mid cap

### Addtech

Addtech är ett företag som tillverkar högteknologiska produkter samt försäljning av dessa. Detta till främst andra tillverkande industrier samt infrastruktur runt om i 20 olika länder. Under år 2017 omsätter företaget 8 miljarder kronor. Företagets verksamhet innefattar år 2017, 2 283 anställda. Organisationens vision är att bli ledande inom värdeskapande teknikhandel och använder det som ledstjärna för att föra organisationen framåt.

### Momentum

Momentum Group är en tillverkare av industriförnödenheter och industrikomponenter. Företaget tillhandahåller även tjänster till bygg- och industrisektorn inom Norden, allt i syfte att förenkla, säkra och bidra till lönsamhet för kundernas vardag. Företaget omsätter 5,6 miljarder kronor år 2017. Momentum Group är nykomlingar på Nasdaq Stockholm, där

företaget den 21 juni 2017 introducerar sin B-aktie på Nasdaq Stockholms Mid cap-lista. Momentum beräknar ett medelantal anställda år 2017 till 1 600 medarbetare.

### **Serneke**

Serneke är en koncern inom entreprenadbranschen, där förvaltning och utveckling sker av byggnader, fastigheter och anläggningar. De är ett av Sveriges största företag inom denna bransch och omsätter år 2017 cirka 5,6 miljarder kronor. Antalet medarbetare uppgår år 2017 till 1 007 anställda. De främsta kunderna är stat, landsting och kommuner.

### **Fagerhult**

Fagerhult är ett ledande företag inom tillverkning av ljuskällor och belysning, verksamma i 25 olika länder. Med 3 299 anställda omsätter Fagerhult cirka 5,1 miljarder kronor år 2017. En ökning med 15,1 % från föregående år. Företagets verksamhet grundas i att erbjuda produkter och lösningar inom belysning för att ge en positiv inverkan på människan i olika miljöer.

### **Lindab**

Lindab är en koncern vars fokus är inomhusklimat och ventilationslösningar. De både marknadsför, utvecklar och tillverkar produkter och andra lösningar för en bättre luft inomhus. År 2017 uppgår antalet medarbetare till cirka 5 100 anställda i 32 olika länder. Omsättningen uppgår samma räkenskapsår till cirka 8,2 miljarder kronor.

#### **4.2.1 Redovisning av kompetens**

Alla företagen inom Mid cap redovisar sina interna *utbildningars karaktärer*. Samtidigt saknar samtliga urvalsföretag för industrikategorin i Mid cap, information om *utbildningens tid, kostnad och anställdas utbildningsnivå*. Fagerhult är här det enda industriföretaget som redovisar *antal anställda som utbildats*. Alla företagen redovisar *styrelsemedlemmarnas yrkeserfarenhet* där också fyra av fem fall redovisar *ledningens yrkeserfarenhet*. *Styrelsemedlemmarnas- och ledningens utbildningsnivå* redovisar alla företag i detta urval förutom Addtech. Denna framläggning av data för redovisning av kompetenser i urvalsföretagen i Mid cap, återfinns nedan i nyckelbegreppen i tabell 5.

<b>Mid cap</b>	<b>Addtech</b>	<b>Momentum</b>	<b>Serneke</b>	<b>Fagerhult</b>	<b>Lindab</b>	<b>Summa</b>
<b>Kompetens</b>						
Antal anställda som utbildats	0	0	0	1	0	1
Utbildningstid	0	0	0	0	0	0
Utbildningens karaktär	1	1	1	1	1	5
Utbildningens kostnad	0	0	0	0	0	0
Styrelsemedlemmarnas utbildningsnivå	0	1	1	1	1	4
Ledningens utbildningsnivå	0	1	1	1	1	4
Styrelsemedlemmarnas yrkeserfarenhet	1	1	1	1	1	5
Ledningens yrkeserfarenhet	1	1	1	0	1	4
Anställdas utbildningsnivå	0	0	0	0	0	0
<b>Summa</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>23</b>

Tabell 6: Scoreboard över redovisning av kompetens inom Mid cap

#### 4.2.2 Redovisning av motivation och åtagande

I tabell 6 återfinns nyckelbegrepp för redovisningen av motivation och åtagande i års- och hållbarhetsredovisningar för industriföretagen i Mid cap. För kategorin *motivation/åtagande* är informationen kring *belönings- och incitamentsystem* samt *anställdas säkerhet och åtgärder* nyckelbegrepp som alla företagen inom *Mid cap* redogör för. *Karriärmöjligheter* redovisas även i fyra av företagens års- och hållbarhetsredovisningar. Addtech är det enda av företagen i detta segment som redogör för *personalfrånvaro, personalomsättning* och *avhoppskänslighet i verksamheten*. *Intäkt/förädlingsvärde per anställd* redovisas endast av Lindab inom Mid cap.

<b>Mid cap</b>	<b>Addtech</b>	<b>Momentum</b>	<b>Serneke</b>	<b>Fagerhult</b>	<b>Lindab</b>	<b>Summa</b>
<b>Motivation/Åtagande</b>						
Karriärmöjligheter	0	1	1	1	1	<b>4</b>
Belönings- och incitamentsystem	1	1	1	1	1	<b>5</b>
Personalens frånvaro i %	1	0	0	0	0	<b>1</b>
Personalomsättning	1	0	0	0	0	<b>1</b>
Intäkt/Förädlingsvärde per anställd	0	0	0	0	1	<b>1</b>
Avhoppskänslighet i verksamheten	1	0	0	0	0	<b>1</b>
Anställdas säkerhet och åtgärder	1	1	1	1	1	<b>5</b>
<b>Summa</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>18</b>

Tabell 7: Scoreboard över redovisning av motivation och åtagande inom Mid cap

#### 4.2.3 Redovisning av personal

Inget av urvalsföretagen i Mid cap under kategorin *personal* väljer att redovisa *genomsnittlig anställningstid för ledningen*, samt *genomsnittlig tid för styrelsemedlemsåtagande*. Nyckelbegrepp som används i fyra fall av fem, är *jämställdhetsprocess/jämställdhetspolicy*, *beskrivning av anställdas betydelse för företaget* och *geografisk fördelning av anställda*. Det finns nyckelbegrepp som endast förekommer vid ett tillfälle i års- och hållbarhetsredovisningarna i detta urval. *Fördelning av anställning* redovisas här av Addtech. Lindab är det enda företag som redogör för *personalförändringar* och *antal FoU-anställda*. *Rekryteringsprocess/rekryteringspolicy* och *olycksstatistik* är information som Addtech, Serneke samt Lindab väljer att inkludera i sina års- och hållbarhetsredovisningar från år 2017. Dessutom presenterar Addtech samt Momentum nyckelbegreppen *genomsnittlig ålder och anställningstid för anställda*, där de andra tre urvalsföretagen inte redovisar denna information. Tabell 7 presenterar samtliga nyckelbegrepp i denna kategori för urvalsföretagen i Mid cap.

<b>Mid cap</b>	<b>Addtech</b>	<b>Momentum</b>	<b>Serneke</b>	<b>Fagerhult</b>	<b>Lindab</b>	<b>Summa</b>
<b>Personal</b>						
Fördelning av anställning (Heltid, deltid, tillfällig)	1	0	0	0	0	1
Personalförändringar	0	0	0	0	1	1
Jämställdhetsprocess/jämställdhetspolicy	0	1	1	1	1	4
Rekryteringsprocess/rekryteringspolicy	1	0	1	0	1	3
Beskrivning av anställdas betydelse för företaget	1	0	1	1	1	4
Genomsnittlig anställningstid (anställda)	1	1	0	0	0	2
Genomsnittlig anställningstid (ledning)	0	0	0	0	0	0
Genomsnittlig tid för styrelsemedlemsåtagande	0	0	0	0	0	0
Antal FoU-anställda	0	0	0	0	1	1
Olycksstatistik	1	0	1	0	1	3
Genomsnittlig ålder på anställda	1	1	0	0	0	2
Geografisk fördelning av anställda	1	1	1	1	0	4
<b>Summa</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>25</b>

Tabell 8: Scoreboard över redovisning av personal inom Mid cap

### 4.3 Redovisning av humankapital i Small cap

#### Duroc

Duroc är en förvaltarkoncern som utvecklar och förvärvar industriföretag. Koncernens främsta affärsområden är industrihandel, fiber och övrig industri. Kompetensen är av teknisk och innovativ karaktär och innebär år 2017 ett medelantal av 740 anställda. Nettoomsättningen under samma räkenskapsår är över 2,5 miljarder kronor.

#### Semcon

Semcon är ett företag inom verksamhetsområdet för teknik, och utvecklar produkter till kunden baserat på mänskliga behov och beteenden. Semcons kunder återfinns främst inom fordon, industri, samt informationsteknik. Företaget grundades år 1980 i Sverige och verksamheten återfinns idag i över 30 olika länder med fler än 2 200 medarbetare.



## **Railcare**

Railcare Group inriktar sig främst mot tjänster inom järnvägsindustrin, med service av bland annat olika innovativa tekniker kring transporter och renovering. År 2017 uppgår nettoomsättningen till cirka 293 miljoner kronor och antalet anställda i koncernen till 120 personer.

## **FM Mattsson**

FM Mattsson Mora Group är en koncern som utvecklar och producerar smarta lösningar för kök och badrum, exempelvis vattenkranar av olika slag. Fokus ligger på hög kvalitet både av service och produkter. År 2017 uppgår nettoomsättningen till cirka 1,1 miljarder kronor och medelantalet anställda till 529 personer.

## **Svedbergs**

Svedbergs är ett företag som levererar kompletta badrumslösningar, där merparten av sortimentet tillverkas i bland annat Laholm och Dalstorp. Svedbergs huvudmarknader består av Sverige, Norge och Finland och under år 2017 omsätts cirka 639 miljoner kronor. Företaget grundades i början av 1960-talet och har idag cirka 225 anställda.

### **4.3.1 Redovisning av kompetens**

I tabell 8, framgår hur kompetenser redovisas inom industriföretagen i Small cap. Inget företag i denna kategori redovisar varken *antal anställda som utbildats, utbildningstid, samt utbildningens kostnad*. Däremot presenteras *utbildningens karaktär* inom fyra av fem års- och hållbarhetsredovisningar i Small cap. Information om både *styrelsemedlemmarnas utbildningsnivå* samt *styrelsemedlemmarnas yrkeserfarenhet* redovisas av samtliga företagen. Redovisningen av de *anställdas utbildningsnivå* är endast Semcon som inkluderar i sin års- och hållbarhetsredovisning. *Ledningens yrkeserfarenhet* och *utbildningsnivå* presenteras i två av fem urvalföretag inom Small cap.

<b>Small cap</b>	<b>Duroc</b>	<b>Semcon</b>	<b>Railcare</b>	<b>FM Mattsson</b>	<b>Svedbergs</b>	<b>Summa</b>
<b>Kompetens</b>						
Antal anställda som utbildats	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Utbildningstid	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Utbildningens karaktär	0	1	1	1	1	<b>4</b>
Utbildningens kostnad	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Styrelsemedlemmarnas utbildningsnivå	1	1	1	1	1	<b>5</b>
Ledningens utbildningsnivå	0	1	0	1	0	<b>2</b>
Styrelsemedlemmarnas yrkeserfarenhet	1	1	1	1	1	<b>5</b>
Ledningens yrkeserfarenhet	0	0	1	1	0	<b>2</b>
Anställdas utbildningsnivå	0	1	0	0	0	<b>1</b>
<b>Summa</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>19</b>

Tabell 9: Scoreboard över redovisning av kompetens inom Small cap

#### 4.3.2 Redovisning av motivation och åtagande

I tabell 9 presenteras nyckelbegrepp för *motivation/åtagande* inom företagen i Small cap. *Avhoppskänslighet i verksamheten* är det nyckelbegreppet som inte redovisas alls av något urvalsföretag i Small cap. Övriga nyckelbegrepp presenteras mellan 1–3 gånger av dessa företag. *Karriärmöjligheter* presenterar Semcon och FM Mattsson i sina års- och hållbarhetsredovisningar från år 2017. *Belönings- och incitamentsystem* samt *personalomsättning* är information som Semcon väljer att inkludera i sin redovisning. Tre av de fem urvalsföretagen här, inkluderar *personalens frånvaro i %*. Duroc och Svedbergs redovisar däremot *intäkt/förädlingsvärde per anställd* i sin års- och hållbarhetsredovisning.

<b>Small cap</b>	<b>Duroc</b>	<b>Semcon</b>	<b>Railcare</b>	<b>FM Mattsson</b>	<b>Svedbergs</b>	<b>Summa</b>
<b>Motivation/Åtagande</b>						
Karriärmöjligheter	0	1	0	1	0	2
Belönings- och incitamentsystem	0	1	0	0	0	1
Personalens frånvaro i %	1	0	0	1	1	3
Personalomsättning	0	1	0	0	0	1
Intäkt/Förädlingsvärde per anställd	1	0	0	0	1	2
Avhoppskänslighet i verksamheten	0	0	0	0	0	0
Anställdas säkerhet och åtgärder	1	0	1	1	0	3
<b>Summa</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>12</b>

Tabell 10: Scoreboard över redovisning av motivation och åtagande inom Small cap

#### 4.3.3 Redovisning av personal

I kategorin för *personal* inom Small cap, återfinns nyckelbegreppen som förklarar hur dessa företag redovisar uppgifter om sina medarbetare i sina års- och hållbarhetsredovisningar. I Small cap redovisar fyra av fem urvalsföretag *geografisk fördelning av de anställda* samt *jämställdhetsprocess/jämställdhetspolicy* i sina års- och hållbarhetsredovisningar. *Fördelning av anställning* och *genomsnittlig anställningstid för ledning* och *styrelse* är tre nyckelbegrepp som inte redovisas i något av dessa industriföretag inom Small cap. Ett av urvalsföretagen redovisar *antal FoU-anställda*. *Personalförändringar* samt *olycksstatistik* redovisas endast av FM Mattsson i detta urval. Semcon är det enda företaget i urvalet för Small cap som inkluderar *genomsnittlig ålder* samt *anställningstid för anställda* i sin års- och hållbarhetsrapport för år 2017. Information om *rekryteringsprocess/rekryteringspolicy* presenteras här av två företag, och *beskrivning av anställdas betydelse för företaget* redovisas här av tre företag. Tabell 10 visar en sammanställning av dessa nyckelbegrepp för industriföretagen inom Small cap.

<b>Small cap</b>	<b>Duroc</b>	<b>Semcon</b>	<b>Railcare</b>	<b>FM Mattsson</b>	<b>Svedbergs</b>	<b>Summa</b>
<b>Personal</b>						
Fördelning av anställning (Heltid, deltid, tillfällig)	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Personalförändringar	0	0	0	1	0	<b>1</b>
Jämställdhetsprocess/jämställdhetspolicy	1	1	0	1	1	<b>4</b>
Rekryteringsprocess/rekryteringspolicy	0	1	0	1	0	<b>2</b>
Beskrivning av anställdas betydelse för företaget	1	1	0	0	1	<b>3</b>
Genomsnittlig anställningstid (anställda)	0	1	0	0	0	<b>1</b>
Genomsnittlig anställningstid (ledning)	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Genomsnittlig tid för styrelsemedlemsåtagande	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Antal FoU-anställda	0	0	0	0	1	<b>1</b>
Olycksstatistik	0	0	0	1	0	<b>1</b>
Genomsnittlig ålder på anställda	0	1	0	0	0	<b>1</b>
Geografisk fördelning av anställda	1	1	1	1	0	<b>4</b>
<b>Summa</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>18</b>

Tabell 11: Scoreboard över redovisning av personal inom Small cap

#### 4.4 Sammanfattning av empiri

Samtliga nyckelbegrepp i scoreboarden återfinns i minst en års- och hållbarhetsredovisning. Styrelsens- och ledningens utbildningsnivåer, samt tidigare yrkeserfarenheter, redovisas i 49 möjliga fall av 60 i datainsamlingen för industriföretag i alla tre storlekssegment.

Samtidigt är *utbildningskaraktär*, alltså typ av internutbildning, ett nyckelbegrepp som också framgår i 13 av 15 års- och hållbarhetsredovisningar. Utbildningarnas kostnader- och tidsomfattning inkluderas endast i 2 av 15 års- och hållbarhetsredovisningar. Hur många medarbetare som genomgått en internutbildning är framträdande information i års- och hållbarhetsredovisningarna inom Large cap, där fyra av fem företag återger denna information. Inom både Mid- och Small cap är denna information endast presenterad i ett

av tio företag. I följande stycke är Volvos årsredovisning från 2017 citerad med utgångspunkt ur nyckelbegreppet *utbildningskaraktär*:

*”Utbildningarna tas fram tillsammans med verksamheten för att säkerställa att innehållet inte bara höjer deltagarnas kunskapsnivå och skärper deras kompetens, utan också passar ihop med verksamhetsbehoven.”* (Volvo Årsredovisning, 2017, s. 70)

*Belönings- och incitamentsystem* är ett nyckelbegrepp där samtliga företag i Large cap, samt Mid cap väljer att presentera denna information i sina års- och hållbarhetsredovisningar. I Small cap presenteras denna information endast i ett av fem industriföretag. Även vad gäller redovisning av *karriärmöjligheter* är denna information tillgänglig hos sju industriföretag inom Large- och Mid cap. Samma information framgår hos två urvalsföretag inom Small cap.

I företagens års- och hållbarhetsredovisningar inom Small cap är nyckelbegreppen; *personalens frånvaro*, *personalomsättning* och *intäkt/förädlingsvärde per anställd* uppmärksammade vid sex av 15 möjliga fall. Företagen inom Mid cap redovisar istället dessa tre nyckelbegrepp vid tre av 15 möjliga tillfällen och företagen i Large cap redovisar dessa vid två av lika många möjliga.

Sammanfattningsvis är nyckelbegreppen som redovisas lägst antal gånger från urvalsföretagens års- och hållbarhetsredovisningar följande; *utbildningstid*, *utbildningskostnad*, *anställdas utbildningsnivå*, *intäkt/förädlingsvärde per anställd*, *personalomsättning*, *personalförändringar*, *avhoppskänsligheten i verksamheten*, samt *genomsnittliga anställningstider*. Dessa nyckelbegrepp förekommer alla i någon års- och hållbarhetsredovisning men är information som industriföretagen redogör minst för. *Avhoppskänslighet i verksamheten* är ett nyckelbegrepp där Addtech är det enda företaget som redovisar detta. Följande stycke citerar Addtechs års- och hållbarhetsredovisning från rubriken “Förmåga att rekrytera och behålla personal”:

*“Addtechs fortsatta framgång är beroende av att kunna behålla erfarna medarbetare med specifik kompetens samt rekrytera nya kunniga personer. Det finns nyckelpersoner såväl bland ledande befattningshavare som bland koncernens medarbetare i övrigt. Det finns en risk för att en eller flera ledande befattningshavare eller andra nyckelpersoner lämnar koncernen med kort varsel, till exempel på grund*

*av stress, arbetsmiljö eller utvecklingsmöjligheter. För det fall Addtech misslyckas med att rekrytera lämpliga ersättare för dem eller nya kompetenta nyckelpersoner framgent kan det ha en negativ inverkan på Addtechs finansiella ställning och resultat” (Addtechs års- och hållbarhetsredovisning, 2017, s. 39).*

I tabellen nedan följer en summering av all poängsättning utifrån studiens scoreboard. Tabellen sammanställer alla poäng för de olika kategorierna för varje storlekssegment av industriföretagen. Siffrorna inom parentes är den totala poängen som varje kategori kan ge. Övriga poäng i tabellen visar summeringen för varje kategori av humankapitalet samt efter storlekssegment.

<b>Kategori</b>	<b>Large cap</b>	<b>Mid cap</b>	<b>Small cap</b>	<b>Summa</b>
Kompetens	28 (45)	23 (45)	19 (45)	<b>70 (135)</b>
Motivation/Åtagande	15 (35)	18 (35)	12 (35)	<b>45 (105)</b>
Personal	26 (60)	25 (60)	18 (60)	<b>69 (180)</b>
<b>Summa</b>	<b>69 (140)</b>	<b>66 (140)</b>	<b>49 (140)</b>	<b>184 (420)</b>

*Tabell 12: Summering av poängsättning*

## 5 Analys

---

*I detta kapitel genomförs en analys av den empiriska data som presenteras i tidigare kapitel, tillsammans med valda teorier och tidigare forskning. Analysen är uppdelad efter hög frekvens, låg frekvens och skillnader/likheter mellan företagsstorlekar. Diskussionen och analysen kommer sedan ligga till grund för studiens slutsats.*

---

Av den empiriska undersökningen kan det konstateras att resultatet är relativt utbrett. För att vidare kunna sammanfatta fynden, och i senare kapitel dra någon slutsats, så krävs det först en analys av det empiriska materialet. Uppdelningen av analysen kommer i sin tur underlätta slutsatserna i nästkommande kapitel, för på så sätt uppnå studiens syfte. Gamerschlag (2013) beskriver i sin studie att den externa redovisningens fokus ligger mestadels på finansiella data, för att skapa relevans i års- och hållbarhetsredovisningar. Däremot anses det i förekommande fall vara värderrelevant att presentera humankapital för att bidra till minskad informationsasymmetri mellan investerare och företaget. Den kompetens som då presenteras inom industriföretagen på Nasdaq Stockholm kan bland annat ställas i relation till detta resonemang. Vad företagen använder för belägg i sina redovisningsbeslut är såklart olika från företag till företag, men däremot kan resultaten analyseras utifrån valda teorier för att försöka förklara beslutstagande från företagsledningens sida.

### 5.1 Nyckelbegrepp med hög frekvens

Vad det gäller kategorin för *kompetens* i empirin så finns det några nyckelbegrepp där det finns en hög frekvens för alla tre olika företagsgrupper. I samtliga 15 urvalsföretag redovisas styrelsemedlemmarnas yrkeserfarenhet. Nästan alla företag redovisar också styrelsens utbildningsnivå. En aspekt att reflektera över kan då vara varför denna information redovisas i så stor utsträckning. Detta kan troligtvis bero på flera orsaker, kanske är denna information mest tillgänglig då styrelse samt ledning inte består av flera tusen personer, såsom de anställda. Utifrån ett intressentperspektiv kan resultatet av dessa nyckelbegrepp vara en följd av investerares intresse i att veta vilka kompetenser och erfarenheter personer i ledning och styrelse besitter. För att tillgodose ett sådant informationsbehov från investerare och ägare har då företagsledningarna i studien incitament att presentera denna information. Detta gör att den eventuella informationsasymmetrin reduceras mellan urvalsföretagen och dess intressenter.

Information om lednings- och styrelsemedlemmarnas utbildningar och tidigare yrkeserfarenheter är som tidigare nämnt nyckelbegrepp med relativt hög frekvens genom hela det empiriska materialet. Att detta är information som företag väljer att redovisa kan som sagt förklaras av flertalet olika teorier. Enligt Guthrie *et al.* (2006) så redovisar företagen mer frivillig information när de har ett behov av det. Den frivilligt redovisade informationen med hög frekvens kan med stöd av denna forskning, vara ett tecken på att företagen använder dessa redovisningsstrategier för att legitimera sin status och sin framgång.

Samtidigt finns det faktorer inom intressentteorin som kan hjälpa till att förklara varför vissa nyckelbegrepp har en hög frekvens. Intressentteorin bygger på två grenar, *etisk* och *positiv*, som innefattar olika egenskaper för hur informationsgivning till intressenterna ska formas (An *et al.* 2011). Den *positiva* grenen beskriver hur organisationen arbetar med att förhålla sig till hur informationsbehovet efterfrågas olika från olika intressenter. Samt att organisationer behöver analysera och därefter koncentrera sig på de intressenter som anses vara mest betydande för verksamheten. Denna gren kan förklara hur företag fokuserar på att presentera information om ledning och styrelse. Enligt studien av Mariappanadar och Kairouz (2017) är investerare den intressent som läser års- och hållbarhetsredovisningarna i störst utsträckning. Denna slutsats skulle kunna förklara att företagen väljer att presentera informationen om ledning och styrelsemedlemmarna för att företagen anser att denna information är viktig för ägare och investerare.

Vidare går det konstatera att *anställdas säkerhet och åtgärder*, *olycksstatistik*, *rekryteringsprocess/rekryteringspolicy* och *jämställdhetsprocess/jämställdhetspolicy* är fyra nyckelbegrepp som redovisas frekvent speciellt i Large cap men också relativt frekvent i Mid cap. Samhällets intressenter efterfrågar ständigt att företaget ska utveckla och arbeta med sin verksamhet utefter samhällets normer och förväntningar. En intressentgrupp som kan vara extra intresserade av dessa nyckelbegrepp är de anställda, eftersom information om exempelvis säkerhet och olyckor främst berör denna intressentgrupp. Några av dessa nyckelbegrepp är inkluderade i riktlinjerna för GRI och kan vara information som samhällets intressenter efterfrågar utifrån etiska och moraliska förväntningar på företagen. Även om dessa nyckelbegrepp inte skulle fylla någon funktion för företaget, kan dessa ändå vara av stort intresse för både samhällets intressenter men också av investerare. Enligt Frostensson och Helin (2018) är information om företagens ambitioner inom hållbarhetsområden och konkreta aktiviteter relevant information för investerare.



Det kan följaktligen noteras att samtliga nyckelbegrepp med hög frekvens, såsom *karriärmöjligheter*, *beskrivning av anställdas betydelse för företag*, *geografisk fördelning av anställda*, *belönings- och incitamentsystem*, *genomsnittlig ålder bland anställda* och *utbildningars karaktärer* är information som företagen väljer att redovisa. Utifrån studien av An *et al.* (2011) framhävs begreppet *ansvarsskyldighet*, vilket innebär att ena parten har ett ansvar för informationen om dess prestationer gentemot användarna av informationen. Detta ska leda till en sund beslutsfattning. Begreppet *ansvarsskyldighet* kan förklara att ägarna inte behöver godta ett villkorslöst ägarskap, utan flertalet ägare anses vara i behov av frivillig information i års- och hållbarhetsredovisningarna i företagen. Eftersom Guthrie *et al.* (2006) anser att årsredovisningar är det effektivaste sättet att kommunicera frivillig information kan detta förklara den höga frekvensen av vissa nyckelbegrepp inom humankapitalet. Motiven för frivillig redovisningen hos företagen kan utifrån ett investerarperspektiv betraktas som att företaget väljer ut den viktigaste informationen och delger detta.

Sammanfattningsvis är *kompetens* den kategori som redovisas i störst utsträckning totalt. Denna kategori, som bland annat speglas av kunskap, lärande och färdigheter, innehar även information kring styrelse och ledning. Gamerschlag (2013) diskuterar i sin studie att det är just kategorin kring kompetens och kvalifikationer som har störst påverkan och samband med marknadsvärdet. Tidigare studier (Fulmer & Ployhart, 2017) menar att det som de anställda besitter, i form av kunskap och kompetenser, är ett företags viktigaste tillgångar. Med detta i åtanke, är det inte förvånande att det är den kategorin som även redovisas i störst frekvens i denna studie. Om företaget och även dess intressenter anser att kompetens är tillgång, vilket inte får aktiveras i balansräkningen, känns det som en självklarhet att denna kategori är mest frekvent i studiens empiriresultat. Både för att försöka uppnå ett ökat marknadsvärde, samt att tillfredsställa sina intressenter för att visa de humana tillgångarna i företagen.

## **5.2 Nyckelbegrepp med låg frekvens**

Den kategori som har minst antal redovisade nyckelbegrepp, oavsett företagsstorlek, är *personal*. De nyckelbegrepp inom denna kategori som redovisas i minst utsträckning är *genomsnittlig anställningstid* för både anställda, ledning och styrelsemedlemmar. Även antal *FoU-anställda*, *fördelning av anställning* och *personalförändringar* redovisas i låg

frekvens bland företagen. Lindab och Svedbergs är de enda som redovisar FoU-anställda. Båda företagen redovisar, trots att antal anställda är i numerisk form, detta nyckelbegrepp i text. I Svedbergs års- och hållbarhetsredovisning återfinns denna information i dess förvaltningsberättelse under rubriken "Forskning och utveckling". I Lindabs års- och hållbarhetsredovisning återfinns antalet FoU-anställda istället under en del av rapporten som de kallar "Produkter och lösningar". Att denna del redovisas i textform överensstämmer med tidigare studier kring humankapital som säger att denna information främst återfinns i form av text (Li & Mangena, 2014). En annan uppmärksammas företeelse är inom kategorin *kompetens*, där många av företagen väljer att beskriva och förklara de interna utbildningarna som utförts, samt i vissa fall antalet anställda som genomgått dessa utbildningar. Det som dock inte redovisas är de interna utbildningarnas tid eller kostnad.

Inom kategorin *motivation/åtagande* är bland annat *personalens frånvaro i %*, *personalomsättning* och *avhoppskänslighet i verksamheten* minst frekvent. En hög siffra på dessa nyckelbegrepp kan anses vara av negativ karaktär. Enligt Frostensson och Helin (2018), kan information som företagen utesluter i sina års- och hållbarhetsredovisningar bero på sämre bedrifter inom det specifika området. Det är viktigt att externa intressenter ifrågasätter och beaktar varför frivillig information utesluts av företagen (Frostensson och Helin, 2018). Dock väljer några av företagen, bland annat FM Mattsson Mora Group, att redovisa personalens närvaro istället för frånvaro. Anledningen till detta kan förklaras med hjälp av legitimitetsteorin, som beskriver att företag väljer att redovisa frivillig information på grund av att de vill visa sig vara legitima och nå upp till omgivningens förväntningar (An *et al.* 2011). Eftersom humankapitalet är frivilligt att redovisa kan då företaget ta beslutet att utesluta redovisning av nyckelbegrepp som är av negativ karaktär. Ett annat alternativ är att omformulera informationen på ett positivt sätt, något som FM Mattsson Mora Group lyckas med. Istället för att fokus ligger på hur ofta medarbetarna är frånvarande, drar företagen istället uppmärksamhet till hur ofta de istället är närvarande.

Ett nyckelbegrepp som är integrerat med finansiell information är *intäkt/förädlingsvärde per anställda*. Även detta nyckelbegrepp har låg frekvens i de studerade företagens års- och hållbarhetsredovisningar. Eftersom nyckelbegreppet är frivilligt att redovisa, kan företagen till exempel välja att inte redovisa detta om nyckelbegreppet resulterar i ett sämre värde. Detta empiriska resultat som framkommer i studien kan sammankopplas med slutsatsen som Branco *et al.*, (2010) tar i sin studie. De påtalar att företagen tenderar att redovisa information som är till dess fördel, kontra vad det kan kosta företaget. Inte bara i

monetära former utan även vad det kan kosta företaget i exempelvis konkurrenskraft. Utifrån empiriresultatet i denna studie kan frekvensen av detta nyckelbegrepp förklaras av Brancos *et al.*, (2010) resonemang.

Som tidigare nämnt så är *avhoppskänslighet i verksamheten* ett av de minst frekventa nyckelbegreppen. Det enda företag som redogör för detta är Addtech, *se citat på sidorna 43–44*. Vid första anblick kan det tyckas låta negativt, att misslyckas rekrytera rätt personal samt att detta kan ha negativ inverkan på företagets resultat. Detta stycke ur Addtechs års- och hållbarhetsredovisning betonar hur viktiga de anställda och dess kompetenser är. Detta stycke har en hög grad av relevans för denna studie då citatet visar på hur viktigt, känsligt och avgörande humankapitalet är för företaget. Framgången består av erfaren personal som besitter kompetens och kunskap. Utan dem kan företaget misslyckas med att rekrytera ny och rätt personal, samt prestera sämre resultat.

### **5.3 Skillnader och likheter mellan storlekssegmenten**

Den största skillnaden mellan de olika företagsindelningarna i studien, är den mellan Large- och Small cap. Vid summering av nyckelbegreppen för varje indelning visar det sig att företagen inom Small cap endast redovisar 49 av 140 nyckelbegrepp, medan Large cap redovisar 69 nyckelbegrepp av 140 stycken. Mid cap redovisar 66 nyckelbegrepp av 140, vilket inte kan anses vara så stor skillnad från de allra största företagen. Att skillnaden är relativt liten mellan Mid- och Large cap kan bero på dess utbredning. Det har visat sig att företagen i Large- och Mid cap har sin verksamhet utspridd i flera länder runt om i världen jämfört med Small cap. Företag som är utbredda i fler länder och på större marknader har fler intressenter och ett högre tryck på frivillig informationsgivning i enlighet med den *ansvarsskyldighet* som företagen har (An *et al.*, 2011).

Anledningen till att företagen inom Large cap redovisar fler nyckelbegrepp kring humankapital kan förklaras utifrån dels tidigare forskning på området, dels utifrån intressentteorin. Ett exempel på ett nyckelbegrepp där frekvensen mellan företagsindelningarna skiljer sig åt avsevärt är *olycksstatistik*. Detta redovisas av ett företag i Small cap, medan fyra av företagen i Large cap redogör för samma information och statistik. Branco *et al.* (2010) påtalar att humankapital redovisas i större utsträckning i större företag. Anledningen till detta beror på flera orsaker, bland annat att större företag har fler resurser, både materiella, immateriella och finansiella. Detta gör att de i sin tur har

mer medel till att utföra redovisning av det frivilliga humankapitalet. En sista, men inte minsta, orsak är den kring stora företags synlighet och mottaglighet gentemot dess intressenter. Stora företag har fler intressenter som gör dem exponerade och mottagliga för påtryckningar från intressenterna. Det kan förklaras genom intressentteorin och den ansvarsskyldighet som företaget har. Genom att upprätta års- och hållbarhetsredovisningar som innehåller information kring humankapital, kan företaget anses ta sin ansvarsskyldighet som ska bidra till att dess intressenter sedan tar rätt beslut. Eftersom större företag är mer utsatta, men samtidigt har flest resurser, kan det knappast skada företaget att innefatta frivillig information som intressenter anser viktiga. Kanske är det de största företagen, i och med deras utsatthet, som har mest att förlora om de utesluter viss information för sina intressenter.

Hur de stora företagen väljer att presentera frivillig information i sina års- och hållbarhetsredovisningar kan till viss del också förklaras av legitimitetsteorin. Guthrie *et al.*, (2006) betonar att företagen behöver uppnå legitimitet utifrån intressenters- och samhällets normer och förväntningar för att kunna överleva. Om det uppstår inkongruens mellan företagens informationsutbud och intressenters- och samhällets informationsefterfrågan skapas ett *legitimitetsgap* (Guthrie *et al.*, 2006). Stora företag har fler blickar på sig, samt förväntas följa samhällets normer och pådrivningar, jämfört med mindre företag (Branco *et al.*, 2010). Det finns då fler förväntningar för företaget att uppfylla för att hela tiden försöka reducera ett eventuellt legitimitetsgap.

Ytterligare en orsak till en relativt stor skillnad i redovisningsfrekvensen av humankapital i urvalsföretagens års- och hållbarhetsredovisningar kan också förklaras av företagens utbredning. Företagen i Large cap verkar på flertalet marknader och har flertalet intressenter världen över. Emellertid kan det enligt de företag som ingår i denna studie, konstateras att företagen i Small cap verkar i färre länder än företagen i Large cap. Exempelvis Volvo som är ett av urvalsföretagen i Large cap, och verkar i mer än 190 länder världen över. Samt Semcon som är ett av urvalsföretagen i Small cap och verkar i cirka 30 olika länder. Utifrån resonemanget av Deegan (2002) där länder kan behöva anpassa sina legitimitetsstrategier utifrån de länder de verkar i, kan omfattningen av den frivilliga informationsgivningen förklaras av företagsstorlekarna. Det innebär att större företag har fler nationella, historiska och kulturella aspekter att beakta, och det i sin tur kan leda till en utökad frivillig informationsgivning.

## 5.4 Sammanfattning av analys

Med denna analys kan det konstateras att den frivilliga informationsgivningen till stor del bygger på vad det enskilda industriföretaget drar för fördelar av den frivilliga informationen. Industriföretagen beaktar och analyserar själva betydelsen av de olika intressenterna för att kunna bestämma vad informationsgivningen ska innehålla. Det uppmärksammas genom att vissa nyckelbegrepp lyser med sin frånvaro i studien och kanske endast redovisas av ett enstaka företag. Uteslutning av nyckelbegrepp såsom *personalomsättning*, *förädlingsvärde per anställd* eller *personalfrånvaro* kan vara en effekt av att företag inte är tvingade till att redovisa detta. Har företaget ett sämre utfall för ett av dessa nyckelbegrepp är det till dess nackdel om det redovisas. Sammanfattningsvis kan det konstateras med hjälp av Frostensson och Helins (2018) resonemang är det viktigt att framhäva den information som företagen väljer att inte inkludera i sina års- och hållbarhetsredovisningar. Investerare bör fundera över varför ett företag väljer att inte redovisa viss information och vilket i sin tur väcka misstankar för investerare som anser att den frivilliga informationen är central.

Det går även att konstatera att *kompetens* är den kategori av humankapitalet som redovisas i störst utsträckning. I denna kategori ingår bland annat *styrelsemedlemmarnas utbildningsnivå*, samt *styrelsemedlemmarnas yrkeserfarenheter*, som är två av de nyckelbegrepp som redovisas av flest företag i studien. Denna slutsats kom även Gamerschlag (2013) fram till i sin studie, att det är kompetenserna och kvalifikationerna i företag som är mest frekvent förekommande i års- och hållbarhetsredovisningar.

Det förekommer också en skillnad mellan företagsstorlekarna i denna studie. Large cap redogör för fler nyckelbegrepp än de lite mindre företagen i Small cap. Dock går det inte konstatera att detta är en signifikant skillnad på grund av urvalsstorleken och bristande statistik i studien, vilket inte tillhör syftet. Flertalet tidigare studier, exempelvis Branco *et al.* (2010), har också kommit fram till att större företag mer frekvent redovisar det frivilliga humankapitalet. En anledning till detta kan bland annat vara att de större företagen besitter fler resurser i form av både finansiella- och immateriella enheter.

## 6 Slutsats

---

*I det sjätte och sista kapitlet knyts studiens frågeställning och syfte samman med de främsta fynden i studiens resultat och analys. Slutsatsen avslutas med studiens bidrag till befintlig forskning kring humankapital, kritik mot studien, samt förslag till fortsatta studier på området.*

---

### 6.1 Studiens slutsats

Studiens syfte var att identifiera hur svenska börsnoterade industriföretag väljer att redovisa den frivilliga informationsgivningen av humankapital. Samt om det förekommer skillnader i redovisningen mellan de olika storleksindelningarna av industriföretag som finns på den svenska börsen. Utifrån studiens syfte togs följande frågeställningar fram:

- *Hur framställs den frivilliga redovisningen av humankapital i svenska börsnoterade industriföretag?*
- *Hur varierar den frivilliga redovisningen av humankapital mellan storlekssegmenten bland svenska börsnoterade industriföretag?*

Första frågeställning kan besvaras med hjälp av resultatet som visat att *kompetenser* i företagen är den kategori som redovisas mest frekvent av de olika delarna inom humankapitalet. Detta kan förenas med Fulmers och Ployharts (2014) betoning på att företagen anser att medarbetarnas kompetenser är den viktigaste tillgången. Inom kompetenskategori så redovisas främst lednings- och styrelsens tidigare yrkeserfarenheter samt utbildningsnivå. Utifrån intressentteorin kan detta förklaras genom att företaget väljer att frivilligt delge intressenter denna information utifrån vad de efterfrågar. Mariappanadar och Karirouz (2017) har kommit fram till att investerare är den grupp intressenter som har mest användning av års- och hållbarhetsredovisningar och läser dem främst. Med företagets medvetenhet om detta faktum, kan det då förklaras varför företagen redovisar lednings- och styrelsens utbildningar och yrkeserfarenheter så frekvent. En orsak skulle då kunna vara att ägare och investerare efterfrågar mer information om vilka personer som styr företaget och hur dess tidigare erfarenheter och utbildningar sett ut.

Vidare kan också den första frågeställningen besvaras genom hur företagen redovisat information som gynnat företagets legitimitet. Exempelvis att företagen beskriver sin jämställdhetspolicy eller beskriver hur verksamheten är formad för att åtgärda olyckor. Att

dessa har visat sig vara frekventa nyckelbegrepp kan förklaras utifrån att företagen vill fylla sin frivilliga redovisning med information av legitim karaktär. Av detta elimineras ett eventuellt legitimitetsgap mellan företagen och dess intressenter. Frostensson och Helin (2018) betonar i sin tur också att information inom hållbarhetsområden och konkreta aktiviteter är angelägen information för investerare. Även här kan denna informationsgivning också förklaras av att företagen beaktat efterfrågan på information från dess intressenter i enlighet med intressentteorin.

Den låga frekvensen som återfinns i studien gäller främst information om personalens frånvaro, personalomsättning och intäkt/förädlingsvärde per anställd. Att denna information har uteslutits genomgående bland hela studiens års- och hållbarhetsredovisningar kan förklaras av att företagen kan välja vilken information de vill presentera. Branco *et al.*, (2010) påtalar att företagen väljer att delge information när det är till dess fördel kontra vad det kostar företagen. Nyckelbegrepp som företagen inte väljer att redovisa kan med detta resonemang förklaras av att företagets värde på ett specifikt nyckelbegrepp kan vara av ofördelaktig karaktär och företagen väljer då att utesluta sådan information. Frostensson och Helin (2018) menar vidare att det är viktigt att investerare beaktar uteslutande information i sina investeringsbeslut eftersom det kan väcka misstankar om negativa effekter på företagets verksamhet. Ovannämnd förklaring visar hur användarna av informationen i företagets års- och hållbarhetsredovisningar kan tolka resultatet av den låga frekvens av vissa nyckelbegrepp. Detta bidrar med ytterligare svar till den första föreställningen.

Den andra frågeställningen kan besvaras med hjälp av resultatet som visar att det finns skillnader i den frivilliga redovisningen av humankapital mellan storlekssegmenten. Företag förväntas hela tiden uppfylla normer och förväntningar från omvärlden. Med detta kan också skillnaden i den frivilliga informationsgivningen mellan företagsstorlekarna förklaras. Branco *et al.*, (2010) har dragit en slutsats, där större företag är mer benägna att redovisa sitt humankapital. Anledningar till detta kan förklaras av att större företag innehar mer humankapital i sin verksamhet, de har mer resurser till att redovisa, samt att påtryckningar från intressenter, samhälle och omvärlden är större. Den sistnämnda förklaringen kan även den beaktas utifrån legitimitetsteorin och att företagen vill uppfylla de normer och förväntningar som omgivningen och omvärlden har på företagets redovisning.

Sammanfattningsvis har den frivilliga redovisningen av humankapital i svenska börsnoterade industriföretag påträffats med relativt spridd frekvens. De vanligaste typerna av nyckelbegrepp har omfattats av kompetenserna i företagen. Information om personal samt motivation och åtagande för medarbetare har visats vara information med lägre frekvens bland industriföretagen. Nyckelbegreppen i studiens scoreboard har alla någon gång nämnts i de års- och hållbarhetsredovisningar som ingått i studien. Dock har vissa nyckelbegrepp varit mer sällsynta och endast redovisats någon enstaka gång. Resultatet i studien var till viss del förväntat med tanke på den informations- och teknikintensitet som finns i 2000-talets industriföretag. Till sist kan resultatet besvara frågan kring skillnader i den frivilliga redovisningen av humankapital mellan storlekarna på urvals företagen. Här har en skillnad påträffats där den frivilliga informationen är mer frekvent inom de större industriföretagen bland urvalet.

## **6.2 Studiens bidrag och praktisk rekommendation**

Den främsta diskussionen i studien ligger kring huruvida industriföretag redovisar humankapital och vilken typ av humankapital som redovisas i högst respektive lägst frekvens. Det diskuteras även vilka incitament företag kan ha till denna typ av redovisning med hjälp av intressent- och legitimitetsteorin. Studien har genomförts med hjälp av olika kategorier och nyckelbegrepp inom humankapitalet. Liknande studier på området finns, men denna studie är unik vad gäller studiens egenupparbetade analysmodell och disclosure scoreboard samt att undersökningen är gjord på svenska börsnoterade industriföretag. Denna studies resultat kan förenas med samma resultat som Gamerschlag (2013) dragit i sin studie, vad gäller den mest frekventa kategorin, *kompetens*. Gamerschlag har utfört sin studie på större tyska företag över tid. I och med att vi utgått från den svenska börsens indelning av storleksegment och dessutom en ögonblicksbild, blir vissa resultat annorlunda. I studien av Branco et al., (2010) kommer författarna bland annat fram till att större portugisiska företag tenderar till att redovisa denna typ av kapital i större utsträckning än mindre företag. Detta stämmer överens med resultatet av denna studie, där Small cap redovisar humankapitalet i mindre grad jämfört med de andra två storlekssegmenten.

Studien bedöms användbar för investerare, men även andra intressenter som är intresserade av den frivilliga redovisningen av humankapital. Företagskategorin som studerats är viktig, dels utifrån den tidigare framläggningen av kompetensutvecklingen inom samtidens industriföretag, och dels för att den svenska börsen består till en fjärdedel av



industriföretag. Resultatet i studien är information som bidrar till att få insikt i hur svenska börsnoterade industriföretag frivilligt redovisar humankapital. Investerare och intressenter kan ta del av denna studie för ökad kunskap inför exempelvis investeringsbeslut i denna företagskategori. Utifrån studiens resultat bör investerare beakta skillnader i storlekarna på företagen de väljer att investera i. Större industriföretag har visat sig presentera mer information om humankapital jämfört med mindre. Denna aspekt kan anses viktig att beakta i investeringsbeslut utifrån den tidigare forskningen kring sambandet mellan marknadsvärdet och redovisning av humankapital. En viktig rekommendation är också att beakta vilken information som framställs och vilken som företaget frivilligt väljer att inte inkludera i sin års- och hållbarhetsredovisning. En reflektion och ett ifrågasättande av varför viss information om humankapital inte presenteras, bör göras av investerare inför ett investeringsbeslut.

### **6.3 Kritik mot studien**

Genom hela studien har ett kritiskt förhållnings- och synsätt applicerats på den information som inhämtats från forskningen och även vid egen empiriinsamling. Detta har gjort att observationer och iakttagelser diskuterats, vilket bidragit till perspektiv och tankar som sedan kunnat användas i analysen i studien. Uppsatsskrivarna har också lagt ett stort fokus på argumentationen genom alla val genom hela studiens gång.

Fremsta kritiken mot denna studie ligger i själva metodvalet. Kanske hade en ren kvantitativ metod varit mer lämplig och tydlig, då signifikanta resultat och samband kunnat diskuteras. Dock ansågs studiens flermetodsval vara optimalt, också med tanke på att studien i början var tänkt att utgå från en renodlad kvalitativ metod. Att använda en renodlad kvalitativ metod ansågs inte vara tillräcklig för att kunna samla in den datamängd som önskades. Samtidigt hade inte en renodlad kvantitativ metod givit studiens resultat och slutsats en tillräcklig relevans. Resultaten och slutsatserna i denna studie kan dock inte, med tanke på bland annat urvalsmängden, tillämpas på populationen. En annan aspekt som varit intressant hade kunnat vara att utföra intervjuer av exempelvis företagsledningar för att kunna få fram flera motiv till att viss redovisning sker som den gör hos specifika företag.

Ytterligare kritik kan ligga i det faktum att studien utgår från två teorier och viss tidigare forskning för att förklara varför den frivilliga redovisningen framställs i industriföretagens

redovisning. Det är utifrån dessa teorier som empiriresultatet diskuterats och kritiken kan därmed riktas åt att det finns fler teorier som hade kunnat förklara studiens empiriska utfall.

#### **6.4 Förslag till fortsatta studier**

Ett förslag till framtida studier är att istället anamma ett renodlat kvantitativt tillvägagångssätt, där exempelvis korrelation eller regression skulle kunna påvisa eventuella statistiska samband. Det svåra med att applicera en fullt kvantitativ metod är att den data som samlas in i en studie som denna är väldigt subjektiv och ibland väldigt svår att få grepp om. Det föreslås därmed att fortsatta studier hade kunnat försöka ta fram en ännu mer kvantitativ analysmetod för att kunna tillämpa statistiska samband på utfallet. Detta skulle kunna möjliggöra flera olika analyser, såsom jämförelser mellan branscher eller över tid. Genom att även ha ett större urval skulle statistisk signifikans kunna tas fram, för att kunna dra slutsatser från stickprovet till populationen.

Vidare skulle framtida studier också kunna fortsätta komplettera forskningen av värdeskapande faktorer för industriföretagens marknadsvärde. Ett exempel skulle kunna vara hur *relationskapital* framställs och redovisas i industriföretagens års- och hållbarhetsredovisningar.

#### **6.5 Samhälleliga och etiska aspekter**

Genom studiens resultat och slutats, har det varit av betydande vikt att reflektera över studiens etiska och samhälleliga riktning. Alla företag är beroende av samhället i stort, men även av många individer i organisationens omgivning. För företagets intressenter och samhället runt omkring är det ofta viktigt att inte bara få veta företagets finansiella resultat utan även hur företagen arbetar i hållbarhetsfrågor, genom allt från miljön till sociala orättvisor. Företagens gemensamma sätt att kommunicera med sin omgivning är framförallt genom års- och hållbarhetsredovisningar och därför kan studier som granskar dessa dokument alltid vara för intresse för dess användare. Analysen som gjorts i denna studie anses viktig då en sådan tar mycket tid och kan vara resurskrävande för andra intressenter som vill söka fram samma typ av information.

Studien har också påvisat hur viktigt och relevant detta området är, vilket i framtiden kan leda till att intressenter och investerare lägger mer vikt vid granskning av denna redovisning. Företagens humankapital visar sig vara av mer betydelse bland företagets

tillgångar än någonsin, och det är som tidigare nämnt ett resultat av den samhällsutveckling som påverkat svenska industriföretag. Denna utveckling gör också att företagens omgivning behöver mer frivillig information för att kunna förstå företagens verksamheter. Humankapital och intellektuellt kapital är idag tillgångar som gör att företagen kan fortsätta utveckla teknologier, innovationer, lösningar till klimathot, lösningar för en avtagande uppvärmning av jorden, hur sociala orättvisor kan lösas och mycket mer. Dagens utmaningar för både företagen initialt och även för samhället i stort, kan lösas med hjälp av att kompetenser och kunskaper hos individer i organisationer kan fortsätta utvecklas.

## Litteraturförteckning

ABB (2018) Årsredovisning 2017. Hämtad 2019-03-13:

<https://www07o.abb.com/docs/default-source/investor-center-docs/annual-report/annual-report-2017/abb-group-annual-report-2017-swedish.pdf>

Absar, M. N. (2016). Stakeholders' Views on Voluntary Human Capital Disclosures in Corporate Annual Reports of Top Bangladeshi and Indian Listed Companies. *Journal of Human Value*, 22(3), ss. 209-220.

Addtech (2018) Årsredovisning 2017. Hämtad: 2019-03-15:

[https://www.addtech.se/fileadmin/user\\_upload/Addtech\\_AArsredovisning\\_20172018.pdf](https://www.addtech.se/fileadmin/user_upload/Addtech_AArsredovisning_20172018.pdf)

Alvehus, J. (2013). *Skriva uppsats med kvalitativ metod: En handbok*. Stockholm: Liber AB.

An, Y., Davey, H., & Eggleton, I. R. (2011). Towards a comprehensive theoretical framework for voluntary IC disclosure. *Journal of Intellectual Capital*, 12(4), ss. 571-585.

An, Y., Davey, H., Eggleton, I. R., & Wang, Z. (2015). Intellectual capital disclosure and the information gap: Evidence from China. *Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting*, 31, ss. 179-187.

Andersson, M. (2017). *Vad betyder stora kunskaps- och teknikintensiva företag för Sverige?* Örebro: Entreprenörskapsforum. Hämtat från Entreprenörskapsforum 2019-02-10: [https://entreprenorskapsforum.se/wp-content/uploads/2017/05/NaPo\\_MartinA\\_webb.pdf](https://entreprenorskapsforum.se/wp-content/uploads/2017/05/NaPo_MartinA_webb.pdf)

Avwokeni, A. J. (2018). On the value relevance argument: Do market participants place a premium on future prospects of the firm? *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 16(4), ss. 660-676.

Bontis, N. (1998). Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*, 36(2), ss. 63-76.

Branco, M. C., Delgado, C., Sá, M., & Sousa, C. (2010). An analysis of intellectual capital disclosure by Portuguese companies. *EuroMed Journal of Business*, 5(3), ss. 258-278.

Bryman, A., & Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Stockholm: Liber AB.

Curado, C., Henriques, L., & Bontis, N. (2011). Intellectual capital disclosure payback. *Management Decision*, 49(7), ss. 1080-1098.

Dean, P. C., McKenna, K., & Krishnan, V. (2012). Accounting for Human Capital: Is the Balance Sheet Missing Something? *International Journal of Business and Social Science*, 3(12), ss. 61-64.

Deegan, C. (2002). Introduction: The legitimising effect of social and environmental disclosures - a theoretical foundation. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 15(3), ss. 282-311.

Deegan, C., & Unerman, J. (2011). *Financial accounting theory: European edition*. Lancaster: McGraw-Hill.

Dowrick, S. (2002). *The Contribution of Innovation and Education to Economic Growth*. Melbourne Institute Economic and Social Outlook Conference. Melbourne.

Dumay, J. (2014). Reflections on interdisciplinary accounting research: the state of the art of intellectual capital. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 27(8), ss. 1257-1264.

Duroc (2018) Årsredovisning 2017. Hämtad: 2019-03-19:

<https://www.duroc.se/pressmeddelanden/durocs-arsredovisning-2017-2018/>

Edvinsson, L., & Malone, M. S. (1997). *Intellectual Capital: Realizing your Company's True Value by Finding its Hidden Brainpower*. New York: Harper Business.

Fagerhult (2018) Årsredovisning 2017. Hämtad: 2019-03-18:

<https://vp286.alertir.com/afw/files/press/fagerhult/201803168604-1.pdf>

FAR. (u.d.). *Föreställningsram för utformning av finansiella rapporter*. Hämtat från FAR online 2019-02-08: <https://www-faronline-se.library.his.se/dokument/i/iasbforestallningsram/?q=forestallningsram>

FAR. (u.d.). *IAS 38 Immateriella tillgångar*. Hämtat från FAR Online 2019-02-08: <https://www-faronline-se.libraryproxy.his.se/dokument/i/ias0038/?q=IAS%2038>

FAR. (u.d.). *RFR 1 Kompletterande redovisningsregler för koncerner*. Hämtat från FAR Online 2019-04-21: <https://www-faronline-se.libraryproxy.his.se/dokument/r/rfr01/?q=RFR%201>

FAR. (u.d.). *RFR 2 Redovisning för juridiska personer*. Hämtat från FAR Online 2019-04-21: <https://www-faronline-se.libraryproxy.his.se/dokument/r/rfr02/?q=RFR%202>

FAR. (u.d.). *Årsredovisningslag (1995:1554)*. Hämtat från FAR Online 2019-04-22: <https://www-faronline-se.libraryproxy.his.se/dokument/sfs/1995/sfs19951554/?q=ÅRL>

- FM Mattsson (2018) Årsredovisning 2017. Hämtad: 2019-03-20: [https://www.fmm-mora.com/documents/financials\\_ar\\_2017.pdf](https://www.fmm-mora.com/documents/financials_ar_2017.pdf)
- Freeman, R. E. (2010). *Strategic Management - A stakeholder approach*. New York: Cambridge University Press.
- Frostensson, M., & Helin, S. (2018). *Hållbarhetsredovisning. Grunder, praktik och funktion*. (3:e uppl.) Stockholm: Liber AB.
- Fulmer, S. I., & Ployhart, E. R. (2014). "Our Most Important Asset": A Multidisciplinary/Multilevel Review of Human Capital Valuation for Research and Practice. *Journal of Management*, 40(1), ss. 161-191.
- Gamerschlag, R. (2013). Value relevance of human capital information. *Journal of Intellectual Capital*, 14(2), ss. 325-345.
- Gioacasi, D. (2014). *Intellectual Capital: A Critical Approach on Definitions and Categorization*. CES Working Papers, 6(4), ss. 57-63.
- Global Report Initiative (GRI). (u.d.) *About GRI*. Hämtad från Global reporting 2019-04-21: <https://www.globalreporting.org/information/about-gri/Pages/default.aspx>
- Global Report Initiative (GRI). (2018). *Consolidated Set of GRI Sustainability Reporting Standards*. Hämtad från Globalreporting 2019-03-07: <https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-download-center/?g=99d6fd13-a8cd-4055-a729-00b1138852e2>
- Globaliseringen och företagen (u.d.). Hämtat från Institutet för näringslivsforskning 2019-02-20: [https://www.ifn.se/forskning/globaliseringen\\_och\\_foretagen](https://www.ifn.se/forskning/globaliseringen_och_foretagen)
- Gröjer, J.-E. (2006). *Grundläggande Redovisningsteori*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Guthrie, J., Ricceri, F., & Petty, R. (2006). The voluntary reporting of intellectual capital: Comparing evidence from Hong Kong and Australia. *Journal of Intellectual Capital*, 7(2), ss. 254-271.
- Guthrie, J., Ricceri, F., & Dumay, J. (2012). Reflections and projections: A decade of Intellectual Capital Accounting Research. *The British Accounting Review*, 44(2), ss. 68-82.
- IFRS (u.d.) *About us*. Hämtat från IFRS 2019-04-21: <https://www.ifrs.org/about-us/#>
- Justesen, L., & Mik-Meyer, N. (2011). *Kvalitativa metoder - Från vetenskap till praktik*. Lund: Studentlitteratur AB.

Keong Choong, K. (2008). Intellectual capital: definitions, categorization and reporting models. *Journal of Intellectual Capital*, 19(4), ss. 609-638.

Kianto, A., Ritala, P., Spender, J-C., & Vanhala, M. (2014). The interaction of intellectual capital assets and knowledge management practices in organizational value creation. *Journal of Intellectual Capital*, 15(3), ss. 362-375.

Kim, S., & Taylor, D. (2014). Intellectual capital vs the book-value of assets: A value-relevance comparison based on productivity measures. *Journal of Intellectual Capital*, 15(1), ss. 65-82.

Li, J., & Mangena, M. (2014). Capital market pressures and the format of intellectual capital disclosure in intellectual capital intensive firms. *Journal of Applied Accounting Research*, 15(3), ss. 339-354.

Li, J., Pike, R., & Haniffa, R. (2008). Intellectual capital disclosure and corporate governance structure in UK firms. *Accounting and Business Research*, 38(2), ss. 137-159.

Lindab (2018) Årsredovisning 2017. Hämtad: 2019-03-19:

[https://www.lindabgroup.com/Swedish/ir/rapporter/Documents/arsredovisning\\_2017.pdf](https://www.lindabgroup.com/Swedish/ir/rapporter/Documents/arsredovisning_2017.pdf)

Mariappanadar, S., & Kairouz, A. (2017). Influence of human resource capital information disclosure on investors' share investment intentions: An Australian study. *Personnel Review*, 46(3), ss. 551-571.

Marr, B., & Adams, C. (2004). The balanced scorecard and intangible assets: similar ideas, unaligned concepts. *Measuring Business Excellence*, 8(3), ss. 18-27.

Massaro, M., Dumay, J., Garlatti, A., & Dal Mas, F. (2018). Practitioners' views on intellectual capital and sustainability: From a performance-based to a worth-based perspective. *Journal of Intellectual Capital*, 19(2), ss. 367-386.

McNabb, D.E. (2002). *Research Methods in Public Administration and Non-profit Management: Quantitative and Qualitative Approaches*. Armonk, New York: M.E. Sharpe.

Meritum, P. (2002). *Guidelines for Managing and Reporting on Intangibles*. Madrid: European Commission Brussels.

Momentum (2018) Årsredovisning 2017. Hämtad: 2019-03-18:

<https://vp264.alertir.com/afw/files/press/momentum/20180627-GNW1000091094-sv-2.pdf>

- Munters Group (2018) Årsredovisning 2017. Hämtad: 2019-03-14:  
<https://www.munters.com/globalassets/ir/financial-reports/2017/munters-2017-sve-web-0611.pdf>
- Myers, J. (1999). Implementing residual income valuation with linear information dynamics. *The Accounting Review*, 74(1), ss. 1-28.
- Myers, M. D. (2013). *Qualitative research in business & management*. London: Sage publications.
- Nasdaq. (u.d.) Nordic Main Market. Hämtat från Nasdaq 2019-05-10:  
<https://business.nasdaq.com/list/listing-options/European-Markets/nordic-main-market.html>
- NCC (2018) Årsredovisning 2017. Hämtad: 2019-03-14:  
[https://www.ncc.se/siteassets/investor-relations/arsredovisning/ncc\\_sve\\_ar\\_2017.pdf](https://www.ncc.se/siteassets/investor-relations/arsredovisning/ncc_sve_ar_2017.pdf)
- NE. (u.d.) Representativt urval. Hämtat från NE 2019-04-28:  
<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/representativt-urval>
- Ohlson, J. (1995). Earnings, book values and dividends in security valuation. *Contemporary Accounting Research*, 11(2), ss. 661-687.
- Osiniski, M., Selig, P., Matos, F., & Roman, D. (2017). Methods of evaluation of intangible assets and intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*, 18(3), ss. 470-485.
- Railcare (2018) Årsredovisning 2017. Hämtad: 2019-03-19: [https://www.railcare.se/wp-content/uploads/2018/11/Arsredovisning\\_2017.pdf](https://www.railcare.se/wp-content/uploads/2018/11/Arsredovisning_2017.pdf)
- Rimmel, G. (2003). *Human Resource Disclosure*. Göteborg: School of Economics and Commercial Law at Göteborg University.
- Scott, J. (1990). *A matter of record: Documentary Sources in Social Research*. Cambridge: Polity Press.
- Semcon (2018) Årsredovisning 2017. Hämtad: 2019-03-19:  
<http://mb.cision.com/Main/1934/2476088/808332.pdf>
- Serneke (2018) Årsredovisning 2017. Hämtad: 2019-03-18:  
<https://vp216.alertir.com/afw/files/press/serneke/201804053815-1.pdf>
- Sharabati, A., Jawad, S., & Bontis, N. (2010). Intellectual Capital and business performance in the pharmaceutical sector of Jordan. *Management Decision*, 48(1), ss. 105-131.



- Skanska (2018) Årsredovisning 2017. Hämtad: 2019-03-13:  
<https://group.skanska.com/49494b/globalassets/investors/reports--publications/annual-reports/2017/arsredovisning-2017.pdf>
- Stewart, T. A. (1998). *Intellectual Capital - The New Wealth of Organizations*. London: Nicolas Brealey Publishing.
- Sullivan, P. H. (1998). *Profiting from Intellectual Capital, Extracting Value from Innovation*. New York: John Wiley.
- Svedbergs (2018) Årsredovisning 2017. Hämtad: 2019-03-20:  
[https://www.svedbergs.se/globalassets/pdf/sv/arsstamma/2018/svedbergs\\_arsredovisning\\_2017.pdf](https://www.svedbergs.se/globalassets/pdf/sv/arsstamma/2018/svedbergs_arsredovisning_2017.pdf)
- Sveiby, K. E. (1997). *The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge-based Assets*. San Francisco: Barrett-Kohler.
- The Financial Time Stock Exchange. *FTSE*, (2012). *Industry Classification Benchmark*. Hämtat från FTSE 2019-05-03: [https://www.ftse.com/products/downloads/ICBStructure-Eng.pdf?\\_ga=2.67708049.1805208476.1557320252-1472404520.1557320252](https://www.ftse.com/products/downloads/ICBStructure-Eng.pdf?_ga=2.67708049.1805208476.1557320252-1472404520.1557320252)
- Volvo (2018) Årsredovisning 2017. Hämtad: 2019-02-10: <https://www.volvogroup.se/sv-se/events/2018/mar/annual-and-sustainability-report-2017.html>
- Wall, F., & Greiling, D. (2011). Accounting information for managerial decision-making in shareholder management versus stakeholder management. *Review of Managerial Science*, 5(2-3), ss. 91-135.
- Wang, J.-C. (2008). Investigating market value and intellectual capital for S&P 500. *Journal of Intellectual Capital*, 9(4), ss. 546–563.
- Wang, Z., Wang, N., & Liang, H. (2014). Knowledge sharing, intellectual capital and firm performance. *Management Decision*, 52(2), ss. 230–258.

## Bilaga 1 – Gamerschlags (2013) indelning av humankapital

Category	Keyword
Qualification/competence	Brain power Competence Competencies Education Expertise Intangible skills Intelligence Know-how Knowledge Learning Qualification Specialist Training
Motivation/commitment	Absence Career Employee retention Employee satisfaction Employee turnover Entrepreneurial spirit Motivation Staff turnover
Personnel	Diversity Empowerment Human resource Personnel Recruiting Recruitment

## Bilaga 2 – Egen indelning och begreppsram för humankapital

Kategori	Nyckelord	Nyckelbegrepp
<b>Kompetens</b>	<i>Kompetenser, utbildning, lärande, färdigheter och kunskap.</i>	Antal anställda som utbildats Utbildningstid Utbildningens karaktär Utbildningens kostnad Utbildningsnivå för styrelsemedlemmar Utbildningsnivå för ledning Utbildningsnivå för anställda Yrkeserfarenhet för styrelsemedlemmar Yrkeserfarenhet för ledning
<b>Motivation och Åtagande</b>	<i>Frånvaro, karriär, motivation och omsättningshastighet</i>	Karriärmöjligheter Belönings- och incitamentsystem Personalens frånvaro (%) Personalomsättning Intäkt-/förädlingsvärde per anställd Avhoppskänslighet i verksamheten Anställdas säkerhet och åtgärder
<b>Personal och Anställda</b>	<i>Mångfald, rekrytering, personal och mänskliga resurser</i>	Typ av anställning (heltid, deltid eller tillfällig) Personalförändringar Jämställdhetspolicy Rekryteringsprocess Beskrivning av anställdas betydelse Genomsnittlig anställningstid för anställda Genomsnittlig anställningstid för ledning Genomsnittlig tid för styrelsemedlemsåtagande Antal FoU-anställda Olycksstatistik Genomsnittlig ålder på anställda Geografisk fördelning av anställda

## Bilaga 3 - Scoreboard

<b>Large Cap</b>	<b>ABB</b>	<b>Volvo</b>	<b>Skanska</b>	<b>Munters</b>	<b>NCC</b>	<b>Summa</b>
<b>Kompetens</b>						
Antal anställda som utbildats	1	1	0	1	1	4
Utbildningstid	0	0	0	0	1	1
Utbildningens karaktär	1	1	0	1	1	4
Utbildningens kostnad	0	0	0	1	0	1
Styrelsemedlemmarnas utbildningsnivå	0	1	1	1	1	4
Ledningens utbildningsnivå	0	1	1	1	1	4
Styrelsemedlemmarnas yrkeserfarenhet	1	1	1	1	1	5
Ledningens yrkeserfarenhet	1	1	1	1	1	5
Anställdas utbildningsnivå	0	0	0	0	0	0
<b>Summa</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>28</b>
<b>Motivation/Åtagande</b>						
Karriärmöjligheter	0	1	1	1	0	3
Belönings- och incitamentsystem	1	1	1	1	1	5
Personalens frånvaro i %	0	0	0	0	1	1
Personalomsättning	0	0	0	1	0	1
Intäkt/Förädlingsvärde per anställd	0	0	0	0	0	0
Avhoppskänslighet i verksamheten	0	0	0	0	0	0
Anställdas säkerhet och åtgärder	1	1	1	1	1	5
<b>Summa</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>15</b>
<b>Personal</b>						
Fördelning av anställning (Heltid, deltid, tillfällig)	0	1	0	0	1	2
Personalförändringar	0	1	0	0	1	2
Jämställdhetsprocess/jämställdhetspolicy	1	1	0	1	1	4
Rekryteringsprocess/rekryteringspolicy	1	1	0	1	1	4

Beskrivning av anställdas betydelse för företaget	1	1	1	0	0	<b>3</b>
Genomsnittlig anställningstid (anställda)	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Genomsnittlig anställningstid (ledning)	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Genomsnittlig tid för styrelsemedlemsåtagande	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Antal FoU-anställda	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Olycksstatistik	0	1	1	1	1	<b>4</b>
Genomsnittlig ålder på anställda	1	1	0	1	1	<b>4</b>
Geografisk fördelning av anställda	1	0	1	0	1	<b>3</b>
<b>Summa</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>26</b>

<b>Mid cap</b>	<b>Addtech</b>	<b>Momentum</b>	<b>Serneke</b>	<b>Fagerhult</b>	<b>Lindab</b>	<b>Summa</b>
<b>Kompetens</b>						
Antal anställda som utbildats	0	0	0	1	0	1
Utbildningstid	0	0	0	0	0	0
Utbildningens karaktär	1	1	1	1	1	5
Utbildningens kostnad	0	0	0	0	0	0
Styrelsemedlemmarnas utbildningsnivå	0	1	1	1	1	4
Ledningens utbildningsnivå	0	1	1	1	1	4
Styrelsemedlemmarnas yrkeserfarenhet	1	1	1	1	1	5
Ledningens yrkeserfarenhet	1	1	1	0	1	4
Anställdas utbildningsnivå	0	0	0	0	0	0
<b>Summa</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>23</b>
<b>Motivation/Åtagande</b>						
Karriärmöjligheter	0	1	1	1	1	4
Belönings- och incitamentsystem	1	1	1	1	1	5
Personalens frånvaro i %	1	0	0	0	0	1
Personalomsättning	1	0	0	0	0	1
Intäkt/Förädlingsvärde per anställd	0	0	0	0	1	1
Avhoppskänslighet i verksamheten	1	0	0	0	0	1
Anställdas säkerhet och åtgärder	1	1	1	1	1	5
<b>Summa</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>18</b>
<b>Personal</b>						
Fördelning av anställning (Heltid, deltid, tillfällig)	1	0	0	0	0	1
Personalförändringar	0	0	0	0	1	1
Jämställdhetsprocess/jämställdhetspolicy	0	1	1	1	1	4

Rekryteringsprocess/rekryteringspolicy	1	0	1	0	1	3
Beskrivning av anställdas betydelse för företaget	1	0	1	1	1	4
Genomsnittlig anställningstid (anställda)	1	1	0	0	0	2
Genomsnittlig anställningstid (ledning)	0	0	0	0	0	0
Genomsnittlig tid för styrelsemedlemsåtagande	0	0	0	0	0	0
Antal FoU-anställda	0	0	0	0	1	1
Olycksstatistik	1	0	1	0	1	3
Genomsnittlig ålder på anställda	1	1	0	0	0	2
Geografisk fördelning av anställda	1	1	1	1	0	4
<b>Summa</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>25</b>

<b>Small cap</b>	<b>Duroc</b>	<b>Semcon</b>	<b>Railcare</b>	<b>FM Mattsson</b>	<b>Svedbergs</b>	<b>Summa</b>
<b>Kompetens</b>						
Antal anställda som utbildats	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Utbildningstid	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Utbildningens karaktär	0	1	1	1	1	<b>4</b>
Utbildningens kostnad	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Styrelsemedlemmarnas utbildningsnivå	1	1	1	1	1	<b>5</b>
Ledningens utbildningsnivå	0	1	0	1	0	<b>2</b>
Styrelsemedlemmarnas yrkeserfarenhet	1	1	1	1	1	<b>5</b>
Ledningens yrkeserfarenhet	0	0	1	1	0	<b>2</b>
Anställdas utbildningsnivå	0	1	0	0	0	<b>1</b>
<b>Summa</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>19</b>
<b>Motivation/Åtagande</b>						
Karriärmöjligheter	0	1	0	1	0	<b>2</b>
Belönings- och incitamentsystem	0	1	0	0	0	<b>1</b>
Personalens frånvaro i %	1	0	0	1	1	<b>3</b>
Personalomsättning	0	1	0	0	0	<b>1</b>
Intäkt/Förädlingsvärde per anställd	1	0	0	0	1	<b>2</b>
Avhoppskänslighet i verksamheten	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Anställdas säkerhet och åtgärder	1	0	1	1	0	<b>3</b>
<b>Summa</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>12</b>
<b>Personal</b>						
Fördelning av anställning (Heltid, deltid, tillfällig)	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Personalförändringar	0	0	0	1	0	<b>1</b>
Jämställdhetsprocess/jämställdhetspolicy	1	1	0	1	1	<b>4</b>



Rekryteringsprocess/rekryteringspolicy	0	1	0	1	0	<b>2</b>
Beskrivning av anställdas betydelse för företaget	1	1	0	0	1	<b>3</b>
Genomsnittlig anställningstid (anställda)	0	1	0	0	0	<b>1</b>
Genomsnittlig anställningstid (ledning)	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Genomsnittlig tid för styrelsemedlemsåtagande	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Antal FoU-anställda	0	0	0	0	1	<b>1</b>
Olycksstatistik	0	0	0	1	0	<b>1</b>
Genomsnittlig ålder på anställda	0	1	0	0	0	<b>1</b>
Geografisk fördelning av anställda	1	1	1	1	0	<b>4</b>
<b>Summa</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>18</b>

## **Bilaga 4 – Definitioner av scoreboardens nyckelbegrepp**

**Antal anställda som utbildats:** Antal- eller andel av de anställda som genomgått någon internutbildning tidigare eller under året.

**Utbildningstid:** Hur lång tid en internutbildning tagit som delar-eller samtliga av de anställda genomgått.

**Utbildningens karaktär:** Vad en internutbildning, som delar-eller samtliga av de anställda genomgått, har inneburit och handlat om.

**Utbildningskostnad:** Hur mycket en utbildning kostat som delar-eller samtliga av de anställda genomgått.

**Styrelsemedlemmarnas utbildningsnivå:** Styrelsemedlemmarnas externa utbildningar som genomgåts.

**Ledningens utbildningsnivå:** Ledningens externa utbildning som genomgåts.

**Styrelsemedlemmarnas yrkeserfarenhet:** Tidigare yrken för styrelsemedlemmarna, inkluderat andra tidigare uppdrag samt pågående.

**Ledningens yrkeserfarenhet:** Tidigare yrken för ledning, inklusive tidigare uppdrag samt pågående uppdrag.

**Anställdas utbildningsnivå:** Hur extern utbildning av de anställda ser ut. Exempelvis hur stor del av de anställda som är ingenjörer.

**Karriärmöjligheter:** Vilka karriärmöjligheter som de anställda har inom företaget. Exempelvis att företaget nämner en karriärstege som är möjlig för de anställda, eller ett karriärprogram som företaget utvecklat.

**Belönings- och incitamentsystem:** Företaget beskriver ett belönings- eller incitamentsystem med syftet att motivera medarbetarna till ökad effektivitet eller ökad prestation.

**Personalens frånvaro i %:** Företaget anger hur stor del av medarbetarna som varit frånvarande under året och i hur stor utsträckning. Det räcker alltså inte med att företaget beskriver exempelvis arbetsplatsolyckor som gett frånvaro, utan detta nyckelbegrepp innebär information om all frånvaro såsom sjukdom eller sjukskrivning.

**Personalomsättning:** Företaget anger hur företagets omsättning av personalen ser ut, exempelvis i %.

**Intäkt/förädlingsvärde per anställd:** Företag anger hur stor del av intäkterna som genererats av medarbetarna. Vi har även tagit med om det anges försäljning per anställd eller liknande.

**Avhoppskänslighet i verksamheten:** Företaget anger i sin redovisning hur känslig verksamheten är för avhopp och uppsägningar.

**Anställdas säkerhet och åtgärder:** Företaget beskriver hur arbetet med de anställdas säkerhet ser ut och hur det omfattas. I beskrivningen kan då åtgärder för att förebygga bland annat olyckor inkluderas.

**Fördelning av anställning:** Företaget anger hur stora delar av personalen som är heltidsanställda, deltidsanställda respektive tillfälligt anställda.

**Personalförändringar:** Företaget beskriver om företaget genomgått några större personalförändringar det senaste året, exempelvis varsel eller en större mängd anställning vid en omorganisation.

**Jämställdhetsprocess/Jämställdhetspolicy:** Företaget beskriver tydligt hur det genom processer eller policys arbetas med jämställdhet. Det räcker inte med att företaget anger ett jämställdhetsmål, utan ska även beskriva hur de tar sig tid till detta.

**Rekryteringsprocess/Rekryteringspolicy:** Företaget anger hur det aktivt arbetas med intern rekrytering genom processer och policys. Det räcker alltså inte att företaget anger vilket mål som finns med dessa processer, utan ska även beskriva vägen till målet.

**Beskrivning av de anställdas betydelse för företaget:** Företaget informerar vad företagets medarbetare bidrar med och betyder för företagets lönsamhet och verksamhet. Detta på ett utförligt och detaljerat sätt hur medarbetarna bidrar till verksamheten. Det räcker inte med att företaget skriver: "Medarbetarna är den viktigaste tillgången".

**Genomsnittlig anställningstid för anställda:** Företaget anger den genomsnittliga anställningstiden för de anställda i exempelvis enheten år.

**Genomsnittlig anställningstid för ledningen:** Företaget anger den genomsnittliga tiden för en ledningsposition i företaget.

**Genomsnittlig period för medlemsåtagande i styrelsen:** Företaget anger tiden för hur länge en styrelseledamot sitter i styrelsen i genomsnitt.

**Antal FoU-anställda:** Företaget beskriver hur många Forsknings och utvecklingsanställda som jobbar på företaget.

**Olycksstatistik:** Företaget presenterar den olycksstatistik som speglar olyckor och arbetsskador under aktuellt räkenskapsår-

**Genomsnittlig ålder på anställda:** Företaget redovisar den genomsnittliga åldern bland företagets medarbetare.

**Geografisk fördelning av anställda:** Företaget presenterar hur medarbetarna i företaget är fördelade geografisk i de länder där företaget verkar.

## **Bilaga Individuella reflektioner**

### **Victoria Ales**

Redan i början av den näst sista terminen, alltså i början av tredje året, bestämde jag och Elin oss för att skriva examensarbetet tillsammans. Det föll sig naturligt då vi tidigare gått samma kurser och inriktning, samt gjort många grupparbeten och studerat till tentor med mera tillsammans. På grund av detta visste vi sedan innan att vi skulle komma bra överens och båda vara engagerade i arbetet. Dessutom kompletterar vi varandra på ett bra sätt som gör det till ett optimalt samarbete, med roliga och givande stunder. Både jag och Elin har varit väldigt intresserade av just redovisning, då vi bland annat valt det som inriktning i ekonomiprogrammet. Det var redan vid kursen "Individuell fördjupning" som vi fastnade för den frivilliga redovisning som är svår att mäta och värdera, som sedan mynnade ut i humankapital. Utefter ämnesvalet tilldelades vi handledare som vi haft cirka tre till fyra träffar med under arbetets gång. Dessutom har vi fått träna på att framställa arbetet i form av olika redovisningar, samt opponering.

Mycket av arbetet har gjorts på olika håll via Internet, då vi bor i olika orter. Dock har vi alltid kontakt via mobiltelefon, samt bestämt träff på högskolan vid behov och då vi behövt diskutera och sammanställa olika delar av arbetet. Eftersom studien till stor del är en dokumentstudie har det varit väldigt intensivt med sökning och läsning i vissa perioder. Detta har dock varit väldigt givande, då jag fått större inblick i företags års- och hållbarhetsredovisningar och dess omfattning, samt hur det går att leta viktig information i dessa.

Vid sidan av examensarbetet har en metodkurs löpt parallellt, som gett oss en del tips och viktig lärdom att ta med till själva studieutförandet. Denna metodkurs har bestått av flera moment, exempelvis seminarium där vi fått öva på att presentera och opponera. Den har även bestått av flertalet inlämningsuppgifter, som har haft med själva examensarbetet att göra. Jag tycker detta upplägg varit jättebra, då det varit bra att få feedback emellanåt på det som vi gjort i examensarbetet. Även tidigare kurser genom hela studietidens gång har varit till bra grund, samt gett mycket kunskap som både jag och Elin haft nytta av i detta examensarbete. Till sist vill jag tacka min skrivpartner Elin som underlättat denna intensiva, men lärorika tid under examensarbetet. Utan hennes stöd, hjälp och motivation hade examensarbetet varit betydande tyngre. Hon är en väldigt fin vän och en klippa, tack Elin!

## **Elin Ivarsson**

Jag och Victoria hade tidigt innan uppsatsskrivandet funderat över vilka områden vi brann lite extra för och ville fördjupa oss i. Vi upptäckte tidigt att vi inspirerades av hur intellektuellt kapital kan bidra till företagets framgång. Och fann också att detta område var oerhört omdiskuterat inom forskningen, där flertalet forskare hade olika teorier om hur redovisning av detta borde existera eller inte samt hur det i så fall ska utformas. Eftersom vi var väldigt överens om intressent vi båda fann inom den frivilliga redovisningen av företagets intellektuella kapital kunde vi tidigt börja läsa tidigare forskning och komma fram vad vi ville studera.

Vid studiens ingång valde vi också att tidigt fokusera på vår argumentation och bestämde oss direkt för att inte ta några beslut och riktningar i studien utan belägg. Detta för att hela tiden kunna argumentera för de val vi gjort. Detta tror vi i sin tur har ökat trovärdigheten på vår empiriska undersökning, samt att vi från början eliminerade faktorer som hade gjort resultatet av vår studie mindre trovärdigt.

Vårt arbete har inneburit en stor mängd läsning. Detta eftersom vi gjort en dokumentstudie och gått igenom 15 företags års- och hållbarhetsredovisningar, som alla varit väldigt omfattande och tagit tid att läsa. Här har vi fördelat läsningen jämt och hjälpts åt för att kunna komma igenom alla dokument. Vi har under hela studiens gång kunnat skriva på arbetet från olika håll, då vi bor ganska långt ifrån varandra. Det har fungerat väldigt bra och vi har under hela uppsatsskrivandet planerat in när vi ska träffas för att gå igenom saker vi behöver sitta och diskutera bland annat.

Den metodkurs som löpt samtidigt som examensarbetet under hela våren har enligt mig bidragit till en bättre kvalitet på vårt arbete. I denna kurs har bestått i föreläsningar om alla delar i uppsatsen, inlämningsuppgifter samt övning på redovisningar och opponering. Enligt mig har alla dessa aktiviteter hela tiden bidragit på ett positivt sätt till varje skrivmoment i examensarbetet.

Att ha haft Victoria som skrivpartner har passat mig väldigt bra. Vi har kompletterat varandra med våra styrkor och svagheter i både skrivsätt och tankesätt och det har stärkt hela vår uppsats. Jag vill slutligen tacka Victoria för att ha varit så engagerad och ambitiös

genom hela arbetet, och även det stöd hon varit för mig genom hela våren. Vi har tillsammans blivit ett bra team och jag önskar henne all lycka i framtiden!