



Högskolan Kristianstad

Examensarbete
Avancerad nivå
Våren 2011

Sektionen för Hälsa och samhälle
Företagsekonomi

Personal i börsbolagens
hållbarhetsredovisning
- en undersökning om hur
upplysningar förklaras

Författare

Sophie Olsson

Handledare

Pernilla Broberg

Examinator

Göran Nilsson

Författarens tack!

Jag vill framföra ett stort tack till min handledare Pernilla Broberg och tacka henne för alla uppmuntrande ord och synpunkter under uppsatsens gång.

Ett stort tack till min familj och mina vänner som ställt upp under denna period som jag skrivit uppsatsen.

Tack!

Kristianstad, september 2011.

Sophie Olsson

Personal i börsbolagens hållbarhetsredovisning

- en undersökning om hur upplysningar förklaras

Sophie Olsson

Sektionen för Hälsa och samhälle, Högskolan Kristianstad

Sammanfattning

Bakgrund och introduktion: Miljöredovisning uppmärksammades på 1980-talet när Världskommissionen för miljö och utveckling fick ett uppdrag av FN att utreda sambandet mellan ekonomisk utveckling och miljöförstöring. I samband med detta blev även hållbarhetsredovisning en ny punkt för många företag. Men att exakt säga vad hållbarhetsredovisning är för något är mycket svårt. År 1996 gjorde den dåvarande statliga Redovisningskommissionen en utredning om det skulle införas en ändring i årsredovisningslagen som skulle tvinga företagen att rapportera om miljöfrågor i sin års- eller koncernredovisning. Redovisningskommissionens rapport ledde till att Sveriges Riksdag införde ett krav på miljörapportering ett år senare. Under årens lopp därefter har bland annat CSR-begreppet blivit ett mycket centralt begrepp i företagsstrategi och sedan år 2008 måste att alla statliga företag upprätta hållbarhetsredovisning enligt GRI. Efter många år med fokus på miljö och hållbarhet tror Bino Catasús att vårt ursprung, etnicitet är på väg tillbaka. Sören Bergström håller med och menar att »people« är det nya i utvecklingsmönstret.

Syfte: Syftet med uppsatsen är att förklara upplysningar om personal som finns i företags hållbarhetsredovisning år 2009.

Metod: Uppsatsen har genomförts med en dokumentstudie där 56 noterade (på Stockholm Nasdaq OMX) företags hållbarhetsredovisningar från år 2009 ingår. Framtagningen av checklisten (se bilaga 1) gjordes genom att ta hjälp av litteraturgenomgångens olika delar såsom till exempel legitimitet om vad som är rätt eller fel. Men även utifrån de kriterier som GRI sätter upp för riktlinjer om vad en hållbarhetsredovisning bör innehålla som till exempel arbetsförhållanden.

Slutsatser: Utifrån vad analysen visar kan det konstateras att av de sex beroende variabler som är med i undersökningen så är det bara en av dem (diversitet) som inte gått att finna något samband överhuvudtaget. De resterande fem beroende variablerna finns det samband på ett eller annat vis med de oberoende variablerna. Dock skall det kommenteras att bland de oberoende variablerna är det bara tre av fem som det finns samband till beroende variablerna. Att det dessutom bara finns samband mellan oberoende variabler och mängden personalupplysningar är en slutsats att dra. Så utifrån figur 1 kan det dras tre slutsatser. Den första är att det finns ett samband mellan bransch och mängden personalupplysningar. Den andra slutsatsen är att det finns ett positivt samband mellan företagsstorlek och personalupplysningar samt den tredje är att det finns ett negativt samband mellan lönsamhet och personalupplysningar.

© 2011 Högskolan Kristianstad.

Nyckelord: Personal, hållbarhetsredovisning, CSR, Legitimitetsteori, Institutionell teori.

Abstract

Author: Sophie Olsson

Supervisor: Pernilla Broberg

Title: Employees of the listed companies' sustainability reporting - a study on how information is explained

Background and Introduction: Environmental report drew attention in the 1980s when the Världskommissionen för miljö och utveckling received a mandate from the FN to investigate the relationship between economic development and environmental degradation. In connection with this, although sustainability a new item for many businesses. But to say exactly what sustainability is all about is very difficult. In 1996 the then Government Redovisningskommissionen a study on the introduction of an amendment to the Annual Accounts Act, which would force companies to report on environmental issues in their annual or consolidated accounts. The report led to the Swedish Parliament introduced a requirement for environmental reporting one year later. Over the years since then including the CSR concept has become very central in corporate strategy and that all public companies since 2008 to establish sustainability reporting according to GRI. After many years with a focus on environmental sustainability and believe Bino Catasús to our origin, ethnicity is on the way back. Bergström agrees and says that »people« is the new pattern of development.

Purpose: The purpose of this paper is to explain the details of personnel who are in corporate sustainability reporting in 2009.

Method: The thesis has been carried out with a documentary study of 56 listed (on the Stockholm OMX), corporate sustainability reports from 2009 are included. Development of the checklist (see Appendix 1) was made by taking help from literature's undergo various parts such as the legitimacy of what is right or wrong. But even based on the criteria GRI sets up the guidelines of what a sustainability report should include such conditions.

Conclusions: Based on what the analysis shows it can be concluded that the six dependent variables that are included in the survey, it's just one of them (diversity) has not been possible to find any connection at all. The remaining five dependent variables, there are related in some way with the independent variables. However, it commented that among the independent variables, only three out of five as it is related to the dependent variables. The fact that it is only correlation between independent variables and the amount of personnel information is one conclusion to draw. So from Figure 1 can be drawn three conclusions. The first is that there is a connection between industry and the amount of personnel information. The second conclusion is that there is a positive correlation between company size and personnel information, and the third is that there is a negative correlation between profitability and employee information.

© 2011 Kristianstad University. All rights reserved.

Keywords: Personnel, Sustainability accounting, CSR, Legitimacy Theory, Institutional Theory.

Förkortningslista

BFN - Bokföringsnämnden

CERES - Coalition for Socially Responsible Economics

CSR - Corporate Social Responsibility

GRI - Global reporting initiative

FN - Förenta Nationerna

NGO - Non-governmental organization

St.avv. - Standardavvikelse

ÅRL - Årsredovisningslagen

Tabell och figurförteckning

Tabell 1: Bortfallsanalys s. 21

Tabell 2: Beskrivande statistik av de beroende variablerna s. 23

Tabell 3: Beskrivande statistik av de oberoende variablerna s. 23-24

Tabell 4: Hypotesprövning för år 2009 s. 24

Tabell 5: Diversitet - beskrivande statistik för beroende variabel per bransch s. 33

Tabell 6: Well-being - beskrivande statistik för beroende variabel per bransch s. 33

Tabell 7: Incitament och utveckling - beskrivande statistik för beroende variabel per bransch s. 34

Tabell 8: Personal strategi - beskrivande statistik för beroende variabel per bransch s. 34

Tabell 9: Totalt - beskrivande statistik för beroende variabel per bransch s. 35

Tabell 10: Antal ord - beskrivande statistik för beroende variabel per bransch s. 35

Figur 1: Sammanfattande modell s. 26

Introduktion

Under senare hälften av 1980-talet fick Världskommissionen för miljö och utveckling ett uppdrag av FN att reda ut sambandet mellan ekonomisk utveckling och miljöförstöring (Grankvist, 2009). Under denna korta tid har det skett stora förändringar genom att företags miljöredovisningar har fått stor uppmärksamhet hos allmänheten (Bergström, Catasús & Ljungdahl, 2002). Anledningen till miljöinformationens ökning var att samhället började intressera sig mer och mer för miljöfrågor. Efter till exempel olyckor på land med negativa konsekvenser för miljön, oljespill och avfallsdumping skriver Larsson (1999) att miljömedvetenheten har gett insikt och krav inom en mängd områden. När konsumenterna dessutom började intressera sig mer och mer för miljön och började källsortera ställde det högre krav på företagen att göra likadant. Även leverantörer, aktieägare, banker och försäkringsbolag insåg att miljöfrågorna kan ses ur en mer ekonomisk synvinkel och det gör att det krävs mer information till de intressenterna. Staten förstod också att intresset för miljöinformation var ganska stort och gjorde en utredning om det. I ett tilläggsdirektiv 1996 fick den dåvarande statliga Redovisningskommittén ett uppdrag om att de skulle ta reda på om företagen skulle bli tvungna att ta med miljörelaterade frågor i sin års- eller koncernredovisning. I slutet av 1996, i november, var uppdraget slutfört och Redovisningskommittén överlämnade sin rapport. Rapporten innehöll bland annat förslag om en ändring i årsredovisningslagen för att tillgodose kravet på miljöinformation i årsredovisningen. I november 1997, gjorde Sveriges Riksdag en ändring i årsredovisningslagen och förde in krav om miljöredovisning (Larsson, 1999).

Under uppdragets gång ställdes Redovisningskommittén inför ett flertal utmaningar. En av dessa utmaningar är att miljöredovisning kan ses ur två perspektiv. Det första perspektivet är ur det generella perspektivet på klassisk redovisningsteori och handlar inom miljöredovisning om att identifiera och rapportera finansiella risker med miljöanknytning. Det andra perspektivet är att miljöredovisningen går bra mycket längre än traditionell finansiell information, som sträcker sig till verksamhetens ställning och resultat. Sett till det första perspektivet så liknar miljöredovisningens bedömningsgrunder mycket dem som finns i extern redovisning, där bland annat övriga aktiviteter såsom avtal, garanti- och kostnadsrapportering ingår. Syftet med andra perspektivet är *”visa upp verksamhetens miljömedvetenhet och miljömässiga uthållighet oberoende av om det på balansdagen föreligger ett direkt företagsekonomiskt ansvar”* (Larsson, 1999:11).

Bergström m.fl. (2002) hävdar att miljöfrågornas innebörd och betydelse är densamma inom både politik och näringsliv. Författarna menar att miljöfrågor är ”*idén om en hållbar utveckling*” (Bergström m.fl, 2002:12). Hållbar utveckling är ett begrepp som uppkom 1987 i samband med FN-rapporten ”Vår gemensamma framtid”. Hållbar utveckling definieras som:

”Varaktigt hållbar utveckling innebär att tillgodose dagens behov utan att äventyra kommande generationers förmåga att klara sina behov” (Bergström m.fl., 2002:12).

Bergström m.fl. menar att hållbar utveckling inte är lösningen på ett problem utan flera och blev en vision under 1990-talet med ledorden: ”frihet, jämlikhet och broderskap”. Både nationellt och internationellt har hållbar utveckling blivit allt större då det har kommit lagar om det och att det finns överensstämmelser som slutits. Konceptet hållbar utveckling är inte bara miljö mellan generationer ”*utan också social hänsynstaganden och en aktiv strävan mot ekonomisk utjämning mellan och inom generationer*” (Bergström m.fl., 2002:13). Att definiera exakt vad som är hållbar utveckling är inte helt enkelt. Det måste göras i flera steg, de delar som Bergström m.fl. (2002:13) har tagit upp är ”*metaforer, idéer om den hållbara utvecklingens struktur och föreställningar om hur det faktiskt är när utvecklingen är hållbar*”.

Ökningen av miljöredovisning beror enligt Bergström m.fl. (2002) på ett annat företagsklimat. Det engelska uttrycket ”Corporate Social Responsibility” (CSR) som kan översättas till ”företagets social ansvar” har blivit centralt. Lina Andersson (i Lennartsson, 2011) menar att CSR kommer att finnas med i företagets strategi och att aktiviteterna inte kommer att minska. Det finns en mängd miljöredovisningsmodeller och globala miljöredovisningspraxis, det är denna praxis som gått från miljöredovisning till mer hållbarhetsredovisning (Bergström m.fl., 2002).

Lennartsson (2011) skriver att regeringen sedan år 2008 kräver att alla statliga företag skall upprätthålla en hållbarhetsredovisning enligt Global Reporting Initiative (GRI). Som nästa steg kommer nu finansmarknaden börja använda integrerad rapportering. Bäckström och Oppenheim (2011) menar att integrerad rapportering är icke-finansiell hållbarhetsinformation och att denna skall analyseras och presenteras på samma grund som den finansiella informationen. De som är mest drivande i denna process, att integrerad rapportering skall börja användas, är investerare och analytiker för de vill ha en dokumentation som visar hela verksamheten på ett så korrekt sätt som möjligt. Om man ska kunna ha en integrerad redovisning krävs det att det finns ett integrerat

arbetsätt och det är inte många som har det idag. Många företag har inte detta idag och det är ett stort steg för dem att ta, inte alls som när hållbarhetsredovisningen kom första gången (Lennartsson, 2011).

Lars-Olle Larsson (i Lennartsson, 2011) förklarar att GRI inte kommer att försvinna utan fortsätter att utveckla riktlinjer i ramverket för separat hållbarhetsredovisning. Han säger också att den integrerade redovisningen är mer för utveckling av årsredovisningen och han menar att GRI och integrerad redovisning inte är antingen eller, utan både och. Integrerad rapportering bör innehålla hållbarhetsfrågor som berör företagets långsiktiga affärsstrategi. Lars-Olle Larsson (i Lennartsson, 2011:19) förklarar att *”Integrerad rapportering placerar företagets affär och verksamhet både i en marknads- och en samhällskontext samt informerar om vilka de viktigaste intressenterna är och hur de väsentliga riskerna hanteras”*. Dessutom så informerar den om vilka intressenter som är viktiga och om de väsentliga riskerna. Om man ser till jämförelse med hållbarhetsredovisningen är den inte riktad till investerare eller intressenter utan snarare till en bred målgrupp och är ett kommunikationsverktyg med företagets intressenter (Lennartsson, 2011).

Grankvist (2009) skriver att CSR har tre användningsområden, ekonomiskt ansvarstagande, miljömässigt ansvarstagande samt socialt ansvarstagande. Det sociala ansvarstagandet innebär att företaget kan kännetecknas som samhällsmedborgare trots om de är medarbetare, underleverantörer eller kunder. Han skriver också att det inte endast går att fokusera på en eller två av de tre användningsområdena och inte se till den sista alls som till exempel *”Ett företag som bara fokuserar på att vara miljövänligt riskerar att glömma bort att säkerställa att deras anställda trivs på jobbet”* (Grankvist 2009:18).

Bino Catasús (i Lennartsson, 2010) menar att i Sverige var miljö länge ett hett ämne och tror att efter miljö och hållbarhet kommer ursprunget, alltså etnicitet, varifrån människor kommer. Dan Bergström (i Lennartsson, 2010) håller med Catasús och säger att nästa ”grej” i utvecklingsmönstret kommer att vara »people«. Suparn och Joity (2009) skriver att trycket på företag har ökat i frågor kring i sociala relationer till, i exempelvis företagets anställda. Detta gör att företagen ökar sin rapportering kring CSR. Däremot har företag olika stora möjligheter att rapportera och Suparn et al menar att stora framgångsrika företag med större resurser har visat trenden och visar ett större engagemang för socialt ansvar.

Adams, Hill och Roberts (1998) hävdar att ju större företagen är desto mer upplysningar om miljö och personal lämnar de ut i sina årsredovisningar. Adams et al hävdar även att företagens sociala ansvar kommer att bli allt viktigare i Västeuropa. Författarnas resultat visar att beroende på vilken bransch och hur stora företagen är rapporterar de olika mycket om miljö och personal. Flamholtz, Bullen och Hua (2002) menar att human resources har stor betydelse för extern finansiell redovisning även om denna information mestadels riktar sig till aktieägare, banker och andra potentiella långgivare. Flamholtz et al menar att de företag som tar med human resource information i årsredovisningarna är bättre förberedda än de som inte gör det.

”The results showed that the firm with HRA information was considered better prepared; and the inclusion of HRA information resulted in statistically significantly better predictions of a firm's net income” (Flamholtz et al, 2002:949).

Miljöredovisning uppmärksammades på 1980-talet när Världskommissionen för miljö och utveckling fick ett uppdrag av FN att utreda sambandet mellan ekonomisk utveckling och miljöförstöring. I samband med detta blev även hållbarhetsredovisning en ny punkt för många företag. Men att säga exakt vad hållbarhetsredovisning är för något är mycket svårt. År 1996 gjorde den dåvarande statliga Redovisningskommissionen en utredning om det skulle införas en ändring i årsredovisningslagen som skulle tvinga företagen att rapportera om miljöfrågor i sin års- eller koncernredovisning. Rapporten ledde till att Sveriges Riksdag införde ett krav på miljörapportering ett år senare. Under årens lopp därefter har bland annat CSR-begreppet blivit mycket centralt i företagsstrategi och att alla statliga företag sedan år 2008 måste upprätta hållbarhetsredovisning enligt GRI. Efter många år med fokus på miljö och hållbarhet tror Bino Catasús (i Lennartsson, 2010) att vårt ursprung, etnicitet är på väg tillbaka och Bergström håller med och menar att »people« är det nya i utvecklingsmönstret.

Forskningsfråga

Hur förklaras upplysningar om personal i börsbolagens hållbarhetsredovisning?

Syfte

Syftet med uppsatsen är att förklara upplysningar om personal som finns i företags hållbarhetsredovisning år 2009.

Litteraturgenomgång

Lagstiftning

Företag skall lämna årsredovisning som innehåller balansräkning, resultaträkning, noter samt en förvaltningsberättelse (Far, 2009). Dessutom skriver Flening (2003) att de företag som är tillstånds- eller anmälningsskyldiga enligt 9 kap. 6§ miljöbalken måste ge information om verksamheten har inflyttan på omvärlden i sin förvaltningsberättelse.

I ÅRL 6 kap. 1§ andra stycket under punkt 1 kan man utläsa följande

”Upplysningar skall även lämnas om

1. Sådana förhållanden som inte skall redovisas i balansräkningen, resultaträkningen eller noterna, men som är viktiga för bedömningen av utvecklingen av företagets verksamhet, ställning och resultat” (Far, 2009:417).

Dessutom i ÅRL 6 kap 1§ fjärde stycke står det

”Utöver sådan information som skall lämnas enligt första-tredje stycket skall förvaltningsberättelsen innehålla sådana icke-finansiella upplysningar som behövs för förståelsen av företagets utveckling, ställning eller resultat och som är relevanta för den aktuella verksamheten, däribland upplysningar om miljö- och personalfrågor. Företag som bedriver verksamhet som är tillstånds- eller anmälningsskyldig enligt miljöbalken skall alltid lämna upplysningar om verksamhetens påverkan på den yttre miljön” (Far, 2009:417).

Artsberg (2005) skriver att årsredovisningslagen innehåller bestämmelser om vilken sorts information som måste finnas med i årsredovisningen. Det gäller bland annat hur många kvinnor respektive män som arbetar i varje land där företaget har sin produktion och kontor. Dessutom skall det framgå vilka personalkostnader som finns såsom lön och andra ersättningar inklusive sociala kostnader där pensionskostnaderna skall framgå i en egen post. Enligt Artsberg skall även upplysningar som lön och andra ersättningar till styrelseledamöter, verkställande direktör redovisas för varje land. Bokföringsnämnden (BFN) har i dessa frågor lämnat en rekommendation om hur de anställdas löner skall räknas ut samt redovisas. Anställdas sjukfrånvaro skall också anges i årsredovisningen enligt en lagändring från 2002. Men hur denna redovisning skall ske är något för bokföringsnämnden att reda ut (Artsberg, 2005).

GRI

GRI står för Global Reporting Initiative och är en nätverksbaserad organisation som startades år 1997 (Bergström m.fl, 2002; Global Reporting Initiative, 2011a). GRI startade som ett

samarbetsprojekt i Boston, USA, av den ideella organisationen Coalition for Socially Responsible Economics (CERES) som ett svar på det ökade antal modeller och riktlinjer för miljöredovisning. De som ingick i samarbetet var representanter från FN, olika NGO:s och forskningsinstitutioner samt ett flertal multinationella företag. GRI var först i världen med att starta användandet av ramverk för hållbarhetsredovisning (Global Reporting Initiative, 2011a). GRI är idag det mest erkända och använda ramverk som finns för rapportering av ett företags ekonomiska, miljömässiga och sociala påverkan i samhället (Grankvist, 2009). GRI har förbundit sig till att ramverket skall få fortsatta förbättringar och tillämpning i hela världen. Ramverket är utformat på sådant sätt att alla skall kunna använda det oavsett företagets storlek, bransch eller global verksamhetsplats. I juni 2000 kom det första GRI "Sustainability Reporting Guidelines on Economic, Environmental and Social Performance" och GRI har under cirka ett och halvt år senare utvecklats och förbättrats (Bergström m.fl, 2002).

GRI-riktlinjer har tre delar och den första delen är en inledning till GRI och en diskussion om värdet om att ha gemensamma riktlinjer. I den andra delen redogörs för de grundläggande redovisningsprinciperna som till exempel tillförlitlighet och jämförbarhet. Dessa syftar till att hjälpa företagen när de upprättar hållbarhetsredovisning och för att det skall finnas kvalitet i redovisningen. Den tredje och sista delen är till hållbarhetsredovisningens innehåll, vad hållbarhetsredovisningen skall innehålla vid upprättandet. När denna del läses kan det snabbt konstateras att det krävs höga krav på både datainsamling och strategier på de företag som vill tillämpa GRI:s riktlinjer (Bergström m.fl, 2002). Global Reporting Initiative (2011b) har en tillämpningsnivå som de kallar för RG - Riktlinjer för hållbarhetsredovisning. I denna skriver de om bland annat social påverkan och de menar att social påverkan handlar om anställningsförhållanden och arbetsvillkor, upplysningar om hållbarhetsstyrningen samt mål och resultat. Under respektive huvudkategori har de sedan satt upp ett par regler. Under till exempel kategorin anställningsförhållandena och arbetsvillkor finns två kärnfrågor samt en tilläggsfråga.

En hållbarhetsredovisning enligt Grankvist (2009:218) "är ett sätt att ge en balanserad och tydlig bild av det egna företags resultat inom hållbarhetsområdet, både det som är positivt och negativt". De företag som utformar hållbarhetsredovisningar enligt GRI:s riktlinjer måste följa samma redovisningsprinciper. Det gör att företagen måste beakta vad GRI säger att redovisningen måste innehålla för att få en så kvalificerad redovisning som möjligt. För att

läsaren av företagets årsredovisning skall få en så korrekt och rättvisande bild som möjligt måste de redovisa sådant som de både har kontroll över och det de inte har kontroll över som till exempel att folk blir sjuka i aids/hiv.

Legitimitetsteori

Enligt legitimitetsteorin måste företag ge samhället, inte bara företagets investerare, rättigheter. Legitimitetsteori handlar om att företag visar att de vet vad som är rätt eller fel, att de handlar inom gränser och normer och att de gör det för att de vill att de utanför företaget skall uppfatta dem som "legitima". Dock är gränserna och normerna inte fastlagda utan de förändras hela tiden och det gör att företagen måste vara uppmärksamma på etiken inom den bransch de tillhör (Deegan och Unerman, 2006).

Ljungdahl (1999) skriver att legitimitet sett ur företags- och företagsledningsperspektiv har en stark sammankoppling till intressentteorin. Han skriver också att om legitimiteten ses ur ett företags perspektiv är det otroligt viktigt att veta respektive grupps krav och "*reaktioner på företagets agerande i syfte att kunna hantera dessa på ett för företaget lämpligt sätt*" (Ljungdahl, 1999:45). Det absolut viktigaste är att resursbidragen fortsätter att komma in. Ljungdahl skriver att intressentmodellen i ett företagsperspektiv lutar åt att kännetecknas av en instrumentell syn på företagets intressenter, detta företagsperspektiv gör att legitimitet uppfattas som en nödvändig resurs för företaget. Legitimitet är starkt sammankopplat med värderingar och normer för vad som är rätt eller fel runt omkring oss. En allmän definition av legitimitet är därför en överenskommelse mellan ett företags värderingar och rådande värderingar i företagets omgivning. Det tyder på att legitimitet fås utifrån med vilken den som ger legitimiteten "*godkänner eller accepterar den legitimerades handlingar, målsättningar eller värderingar*" (Ljungdahl, 1999:45). Då ett företags intressenter ofta har varierande intressen gör att de kan göra olika bedömningar av företagets legitimitet.

Ljungdahl (1999) skriver att det finns forskare som försöker påvisa användbarheten av legitimitetsteorin i undersökningar vid miljö- och samhällsrelaterad redovisning. En forskare som använt sig av legitimitetsteorin är Patten (Patten, i Ljungdahl, 1999) och i en undersökning hade han legitimitetsteorin som utgångspunkt när han studerade miljöredovisningen efter Exxon Valdez katastrofen i Alaskabukten 1989. Deegan (2006) förklarar att Pattens undersökning

fokuserade på förändringar i omfattning av miljöavslöjanden som gjorts av North America oljeföretag före och efter Exxon Valdez. Undersökningens resultat visade att miljökraven på oljebolagen ökade efter katastrofen och det är överensstämmande med det legitima perspektivet.

Akgeyik (2005) skriver att om man ser ett företag ur intressenternas perspektiv så är företagen medborgare i ett samhälle. Om de är medborgare har de också rättigheter, skyldigheter och ett ansvar till sina intressenter.

”Legitimacy theory relies upon the notion that there is a ‘social contract’ between the organization in question and the society in which it operates” (Deegan och Unerman, 2006:271).

Det sociala kontrakt ovan är inte speciellt lätt att exakt säga vad det är, men begreppet tillämpas för att visa de underförstådda och tydliga förväntningar som finns på företaget utifrån samhället. Ofta sägs det att vinstmaximering är ett av få sätt att se företagets resultat på. Samhällets förväntningar på företag har förändrats mycket sedan 60- och 70-talet och det skulle kunna bero på den ökade lagstiftning som berör sociala frågor såsom miljö och anställdas hälsa och säkerhet (Deegan och Unerman, 2006).

Idén om ‘socialt kontrakt’ är inte ny utan har uppmärksamats av flertalet forskare tidigare, av bland annat Thomas Hobbes (1588-1676) och John Locke (1632-1704). Deegan och Unerman (2006:272) förklarar vad ett socialt kontrakt är:

”Any social institution - and business is no exception - operates in social via a social, contract expressed or implied, whereby its survival and growth are based on:

- 1) the delivery of some socially desirable ends to society in general and*
- 2) the distribution of economic, social or political benefits to groups from which it derives its power.*

In a dynamic society, neither the sources institutional power the needs for its services are permanent. Therefore, an institution must constantly meet the twin tests of legitimacy and relevance by demonstrating that society requires its services and that the groups benefiting from its rewards have society’s approval”.

Om ett företag inte kan motivera sin fortsatta drift enligt ovanstående citat, som är enlighet med legitimitetsteorin, har samhället rätt att återkalla ‘kontraktet’ att de skall få fortsätta bedriva sin verksamhet. Återkallning av kontraktet kan ske på många sätt, bland annat genom att minska eller eliminera efterfrågan på produkter eller förändring av lagar och skatter (Deegan och Unerman, 2006). Cormier et. al (2005) skriver att det finns ett ‘implicit socialt kontrakt’ mellan

ett företag och de intressenter som påverkas av företagets verksamhet. Den organisation som vill fortsätta driva verksamheten måste se till att de uppfyller kraven i det sociala kontraktet.

För att säkerställa att ett företag är legitim tar Deegan och Unerman (2006:273) upp tre punkter:

- *"The organization can adapt its output, goals and methods of operation to conform to prevailing definitions of legitimacy.*
- *The organization can attempt, through communications, to alter the definition of social legitimacy so that it conforms to the organization's present practices, output and values.*
- *The organization can attempt, through communication, to become identified with symbols, values, or institutions that have a strong base of legitimacy."*

Deegan (2006) drar sambandet mellan legitimitetsteori och institutionell teori.

Institutionell teori

Enligt Eriksson-Zetterquist (2009) finns det flera definitioner på vad en organisation är för något inom organisationsteorin. Sociologen F. Stuart Chapin (i Eriksson-Zetterquist, 2009:13-14) har gett en definition och den är:

"Man is not only a tool-making animal: he is an institution-making animal. ... In order to give body to the idea or concept of the social institution, let us consider in order some of its characteristics.

First, a social institution arises out of and as a result of repeated groupings of interacting human individuals in response to elemental needs or drives (sex, hunger, and fear).

Second, common reciprocating attitudes and conventionalized behavior patterns develop out of the process of interaction (affection, loyalty, cooperation, domination and subordination).

Third, cultural objects (traits) that embody symbolic values in material substances are invented or fabricated and become the cue stimuli to behavior conditioned to them (the idol, cross, ring and flag are charged with emotional and sentimental meaning).

Fourth, cultural objects (traits) that embody utilitarian values in material substances are invented or fabricated and become the means of satisfying creature wants for warmth, shelter, etc. (buildings and furniture).

Fifth, preserved in oral or written language, externally stored and handed down from one generation to the next, there is description and specification of the patterns of interrelationship among these elemental drives, attitudes, symbolic culture traits and utilitarian culture traits."

Här ger Chapin (i Eriksson-Zetterquist, 2009) en detaljerad beskrivning av vad en institution är. En institution är en verkan av olika personers behov i form av beslut och sofistikerade behov. Chapin menar att personerna skapar behov att handla och att en del mönster belönas, till exempel när personer i en grupp är pliktrogna eller arbetar väl tillsammans. En institution finns när det

är social ordning som gör att det är en speciell status eller egenskap. En annan definition av institution som Greenwood, Oliver, Sahlin och Suddaby (i Eriksson-Zetterquist, 2009:15) ger är:

”... More-or-less taken-for-granted repetitive social behaviour that is underpinned by normative systems and cognitive understandings that give meaning to social exchange and thus enable self-reproducing social order”.

Utifrån den definition som Greenwood et al ger menar Eriksson-Zetterquist att det är Chapins andra och femte punkt.

Det finns två varianter av institutionell teori och den första handlar om isomorfism och den andra handlar om frikoppling (Deegan och Unerman, 2006). Eriksson-Zetterquist (2009:78) definierar isomorfism som *”a constraining process that forces one unit in a population to resemble other units face that the same set of environmental conditions”*. Isomorfism, är uppdelad i ytterligare tre delar; tvingande isomorfism, imiterande/minimetisk isomorfism samt normativ isomorfism (Deegan och Unerman, 2006; Eriksson-Zetterquist, 2009). Eriksson-Zetterquist (2009) förklarar att tvingande isomorfism innebär de krav som ställs på företag utifrån, från till exempel politiska påtryckningar och hur staten påverkar genom sin reglering. Regleringen som staten kan ge är bland annat att tvinga företagen att börja använda ny teknologi för att kringgå miljöbelastning. Eriksson-Zetterquist fortsätter och menar att den imiterande/minimetisk isomorfismen är osäkerhet på sin omgivning. Detta gör, enligt Deegan och Unerman (2006), att företag tar efter andra framgångsrika företag för att försöka vara bättre själva och det gör de ofta på grund av konkurrensfördelar såsom legitimitet. Detta kan göras både medvetet och omedvetet av det kopierande företaget. Den sista delen, normativ isomorfism, kännetecknas genom att den kommer från professioners inverkan på att göra rätt saker korrekt. Professionen i detta sammanhanget enligt Eriksson-Zetterquist (2009) är att alla medlemmar skall ha en gemensam strävan att fastställa vilka arbetsmetoder samt förhållanden som skall gälla för deras arbete. Wittbom (2009) förklarar att organisationer liknar varandra beror på att de tvingande regler som beskriver hur en organisation får bedrivas, att professioner ger direktiv på hur organisationen bör bedrivas samt att det finns en trygghet i att göra som alla andra.

Eriksson-Zetterquist (2009) menar att professionen har två delar, där den första är, *”allt eftersom formella utbildningar får större inflytande i samhället blir det viktigt att anställa personer med universitetsutbildning”* och den andra är *”professionella nätverk utvecklats i hög grad, vilket bidrar till att sprida modeller för organisering över*

organisationsgränser” (Eriksson-Zetterquist 2009:81). När företaget väljer att anställa ny personal väljer de oftast sådan person som har samma bakgrund som företaget själv har.

För att se till den andra delen av den institutionella teorin, frikoppling/löskoppling (Deegan och Unerman, 2006; Eriksson-Zetterquist, 2009). Frikoppling innebär, enligt Deegan och Unerman (2006), att chefer kan känna sig tvugna att börja använda vissa institutionella praxis. Men de kan även behöva presentera dessa metoder inom företaget. På detta sätt kan den riktiga praxisen kopplas fri från bland annat legitimitetsteorin, där framförallt sociala och miljömässiga uppenbarelser kan används för att göra en organisatorisk bild som inte stämmer överens med den riktiga organisatoriska sociala och miljömässiga resultatet (Deegan och Unerman, 2006).

Eriksson-Zetterquist (2009) skriver att definitionen av frikoppling är en beskrivning av hur en formell struktur delas i minst två delar. Den ena delen är formella organisationen som fort kan ändras när normer och lagar förändras. Den andra delen är den informella organisationen är för medarbetarna i organisationen. Eriksson-Zetterquist poängterar dock att de två organisationsstrukturerna inte helt är fränkopplade från varandra utan hänger kvar i varandra. Weick (1976:3) förklarar frikoppling med ”*coupled events (that) are responsive, but that each event also preserves its own identity and some evidence of its physical or logical separateness*”. Weick poängterar dock att det handlar om ”löst kopplande system” och hur systemen fungera tillsammans och menar att det framförallt handlar om hur människor har för mycket rationalitet än vad som krävs. Weick menar att med hjälp av löskopplingen ökar utsikterna att organisationen kommer leva kvar mycket större med hjälp av de små förändringar som kommer från omvärlden.

Hypotesformulering

Lönsamhet

Grankvist (2009) skriver att för de företag vars anställda inte är nöjda med sin tillvaro på arbetsplatsen finns det ett samband med att företaget inte går bra. Suparn och Joity (2009) drar likheten mellan hur de anställda upplever ett företags organisationskultur som positiv och hur företagets lönsamhet förbättras. CSR har fått mycket akademisk uppmärksamhet de senaste åren. Normalt mäts företags ekonomiska resultat från resultaträkning, balansräkning och kassaflödesanalysen. Det är dock inte ekonomiskt hållbart längre att endast rikta sig mot investerare och aktieägare, utan företagen bör rikta sig mot andra intressegrupper och bredda sin målgrupp. En sådan sak som att bredda sin målgrupp är att ge sociala upplysningar om sin personal (Vuontisjaärvi, 2006). Waddock och Graves (1997) menar att om företag inte tar med hållbarhetsinformation i sina årsredovisningar leder det till kostsamma konsekvenser. Av den anledningen använder företagen sig av sina vinstmedel för att behålla legitimiteten i företaget. Tagesson, Blank, Broberg och Collin (2009) skriver att de företag som har god lönsamhet ger ut mer detaljerad information om sociala och miljö upplysningar. Anledningen till detta är enligt författarna att de lönsamma företagen har de ekonomiska resurserna som krävs för att kunna göra hållbarhetsredovisnings informationen tillgänglig för sina intressenter.

H1: Det finns ett positivt samband mellan lönsamhet och upplysningar om personal i hållbarhetsredovisningar.

Skuldsättningsgrad

Line, Hawley och Krut (2002) skriver att företags traditionella redovisning till sin omgivning sker genom årsredovisningen och i denna har det funnits framförallt uppgifter om finansiell ställning. Men en del företag har även börjat att rapportera om sin miljö och sociala upplysningar i årsredovisningen. Ismail och Chandlers (2005) studie visar på att de företag som har hög belåningsgrad redovisar en större mängd upplysningar i sina finansiella rapporter än de företag som inte har hög belåningsgrad. Jensen och Meckling (1976) hävdar att kostnaden för agenter är högre för företag som använder mer lånade medel att bekosta sin verksamhet eftersom gäldenärerna kan pris-skydda sina insättningar genom ett kontrakt. Meck, Roberts och Gray (1995) håller med Jensen et al och menar att desto mer likvida medel som sätts in i företaget ökar mängden upplysningar i årsredovisningarna. Om investerare och kreditgivare får mer säkrad information försöker företagen att minska agent- och kapitalkostnaderna (Hassain et al, 1995:

Prencipe, 2004). Ljungdahl (1999) redovisar resultatet från sin studie och hans resultat är varierande beroende på hur företag väljer att redovisa sin miljö- och hållbarhetsinformation. Det finns de som väljer att redovisa informationen i årsredovisningen och andra i en separat del. Deegan (2002) skriver att många olika aktörer som till exempel regeringen och branschorganisationer har fått ökad uppmärksamhet till sociala redovisningsfrågor i den externa rapporteringen. Ett företag som redovisar mycket upplysningar om sin finansiella ställning i sin årsredovisning redovisar även mer information om miljö- och sociala frågor om skuldsättningsgraden är hög.

H2a: Det finns ett positivt samband mellan skuldsättningsgrad och upplysningar om personal i hållbarhetsredovisningen.

Det finns de som menar att det även råder ett omvänt synsätt. Adrem (1999) menar att kostnaderna för agenter för det fria kassaflödet blir en annan relation mellan inflytande och omfattning av frivilligt utlämnande. Bland annat Meck, Roberts och Gray (1995) kan inte finna några samband mellan skuldsättningsgrad och frivilliga upplysningar. En anledning som Meck et al tar upp är att det finns andra mekanismer att använda än frivillig information i årsredovisningar. Jensen (1986) för en diskussion om att skuldsättning är en form av övervakning från investerare och aktieägare och blir som en kontrollfunktion. Av den anledningen minskar behovet att lämna informationen för att garantera aktieägarna om att cheferna arbetar i aktieägarnas intresse.

H2b: Det finns ett negativt samband mellan skuldsättningsgrad och upplysningar om personal i hållbarhetsredovisningen.

Företagsstorlek

Enligt Cowen, Ferreri och Parker (1987) har sambandet mellan storlek och sociala upplysningar undersökts mycket. Författarna hävdar att desto större företaget är desto mer upplysningar lämnar de om bland annat miljö och samhällsengagemang men inte om personal. Detta eftersom att företaget har fler intressenter som kan rikta krav gentemot dem. Mindre företag förmedlar sina upplysningar om sociala upplysningar på andra sätt än via årsredovisningen. Knox, Maklan och French (2005) menar att desto större företagen är desto mer CSR-upplysningar ger dem. Tagesson et al (2009) skriver att tidigare forskning visar att rapportering om miljö och socialinformation påverkas av storleken på företagen. Tagesson et al menar att beroende på

vilken sorts företagsinformation företaget har i övrigt desto mer upplysningar om miljö och sociala frågor ger de ut. Meck et al (1995) hävdar att stora företag lämnar mer upplysningar än vad små företag gör, dock är det oklart på vilken nivå på storleken. Förklaringen som författarna ger är att större företag har lägre kostnader för informationen än vad små har.

H3: Det finns ett positivt samband mellan företagsstorlek och upplysningar om personal i hållbarhetsredovisningar.

Bransch

Bransch tillsammans med storlek är de vanligaste förklaringarna i tidigare undersökningar (Cowen et al, 1987; Ljungdahl, 1999). Från dessa undersökningar kan det konstateras att de företag som har ett negativt inflytande på sin omvärld rapporterar mer information än andra företag. Det negativa inflytandet kan göra att ett företags produktionsprocess ger dåligt inflytande på miljön. (Cowen et al., 1987; Adams et al., 1998). Cowen et al (1987) menar att företag inom en viss bransch, till exempel i utvinningsindustrin, lämnar mer upplysningar i årsredovisningen än vad andra företag i andra branscher gör. Eriksson (2004) kopplar samman att företag i samma bransch gör ungefär likadant i sin marknadsföring, rapportering och finns på ungefär samma marknad. Powell och DiMaggio (1983) skriver att om det finns flera organisationer i samma bransch är det lätt att de börjar likna varandra. Författarna tar också upp fördelarna med ett minimetiskt beteende i en bransch och menar att om organisationen får ett problem med vaga lösningar kan nyskapande problemlösning ge en lösning som är hållbar som inte kostar speciellt mycket. Powell och DiMaggio argumenterar dessutom för att om företag uppdaterar och förbättrar sin legitimitet och trovärdighet i jämförelse med andra företag i branschen. Detta kan de göra med genom att lämna mer upplysningar om sin personal.

H4: Företag inom samma bransch har likvärdiga upplysningar om personal i hållbarhetsredovisningen.

Metod

För att samla in det empiriska materialet har det genomförts en dokumentstudie där 56 noterade (på Stockholm Nasdaq OMX) företags hållbarhetsredovisningar från år 2009 ingår.

Hållbarhetsredovisningarna kan både vara separata eller inkluderade i årsredovisningen.

Dokumentstudier har som kännetecken att man studerar ett indirekt observerande av socialt fenomen. Detta innebär att man inte studerar det sociala agerandet direkt utan det som studeras är överlevande produkter av det sociala agerandet, eller genom att studera sådant som redan finns som till exempel muntliga eller tryckta redogörelser. Dokumentstudier används vanligen vid till exempel historieforskning och anledningen är den att det är svårt att fråga någon vad som hänt för länge sedan. Dokumentstudiematerial kan komma från flera olika ställen men oftast ifrån: litteratur, årsredovisningar, statistik, släktträd eller audiovisuellt material (Andersen, 1994).

Eftersom syftet är att förklara de upplysningar som börsbolagen tar in om sin personal i hållbarhetsredovisningen lämpar sig dokumentstudier bäst. Anledningen är att man måste läsa de separata hållbarhetsredovisningarna eller årsredovisningarna för att ta reda på hur mycket information som finns om personalen i dem. För att kunna göra en dokumentstudie krävs det att man har en checklista (se bilaga 1) av något slag för att kunna samla in information från och jämföra årsredovisningar med hållbarhetsinnehåll.

Andersen och Gamdrup (1994) tar upp den vanligaste tolkningen av objektivitet. Författarna hävdar att i den samhällsvetenskapliga verksamheten är inte forskare objektiva om objektiviteten syftar till att man är till exempel värderingsfri eller fördomsfri. Författarna skriver att objektivitet består av flertalet variabler såsom värderingsfrihet, förutsättningslöshet, medvetenhet och öppenhet, mångsidighet, opartiskhet, intersubjektivitet.

Urval och bortfallsanalys

Denna studie omfattar samtliga 56 företag noterade i Large Cap på Stockholms Nasdaq OMX. Företagen hämtades på Stockholm Nasdaq OMX den elfte maj 2011 (Dagens nyheter, 2011). Ett företag som har brutet räkenskapsår har utesluts ur studien (det vill säga år 2009/2010) då studien har för avsikt att förklara upplysningarna om personal i hållbarhetsredovisning vid slutet av år 2009. Anledningen till att endast år 2009 tas med är att det skall kunna göras en jämförelse mellan företagen under ett och samma år samt att årsredovisningar och hållbarhetsredovisningar från detta år var de senast tillgängliga. Två företag har uteslutits då deras årsredovisningar inte varit tillgängliga. Övriga bortfall är partiella och beror på att hållbarhetsredovisningarna eller årsredovisningarna inte varit kompletta. Sådana uppgifter som till exempel totalt kapital eller skulder saknas kan inte skuldsättningsgrad eller räntabilitet på totalt kapital räknas ut.

Tabell 1 - Bortfallsanalys

Företag från Large Cap på Stockholm NASDAQ OMX (2011-05-11)	56
Brutet räkenskapsår	1
Ej tillgänglig årsredovisning	2
	<hr/>
	53

Upplysningar (beroende variabel 1 och 2)

Framtagningen av checklistan gjordes genom att ta hjälp utifrån litteraturgenomgångens olika delar såsom legitimitet om vad som är rätt eller fel. Men även utifrån de kriterier som GRI sätter upp för riktlinjer om vad en hållbarhetsredovisning bör innehålla som till exempel arbetsförhållanden. Men även efter att ha tittat på tidigare studier för sociala studier om företag.

Varje punkt på checklistan blir en dummy-variabel och blir en "1" om variabeln finns med och "0" om variabeln inte finns med i årsredovisningen eller hållbarhetsredovisningen. Checklistans första del *Beroende variabel 1* (se bilaga 1) är uppdelad i fyra kategorier enligt följande (inom parentes anges antal punkter per del): *Diversitet* (4), *Well-being* (4), *Incitament och utveckling* (3) och *Personalstrategi* (2). Andra delen som är *beroende variabel 2* finns det en kategori som är *Mängd*. Denna kategori mäts genom att räkna antalet ord som står skrivet om de variabler som finns beskrivna under *beroende variabel 1*.

Oberoende variabler

- ✓ *Bransch* Branschindelningen har gjorts utifrån Dagens Nyheters indelning på deras börslista. De tio branscher som tas upp är följande: Daglig varor (1), Energi (2), Finans (3), Hälsovård (4), Industri (5), Informationsteknik (6), Kraftförsörjning (7), Material (8), Sällanköpsvaror (9) och Telekom (10) (Dagens nyheter, 2011).
- ✓ *Skuldsättningsgrad* Skuldsättningsgraden beräknas som skulder / eget kapital (Adrem, 1999; Watson et. al., 2002; Cormier et. al., 2005).
- ✓ *Företagsstorlek* mäts genom hur många anställda företaget har (Jaggi och Low, 2000). Denna kategori mäts genom att ta totalt antal anställda vid årets slut i hela företagskoncernen.
- ✓ *Lönsamhet* mäts i räntabilitet på totalt kapital samt räntabilitet på eget kapital. Räntabilitet på totalt kapital är ett resultatmått som, utan att ta hänsyn till hur kapitalet är finansierat, visar hur företagets totala tillgångar har förräntats under året. Måttet är lämpligt för

jämförelser mellan företag (BAS Nyckeltal, 2003). Aktieägarna är bland företagets viktigaste intressenter och deras huvudsakliga utbyte av aktieinnehavet ”består i hur väl företaget lyckats förädla det egna kapitalet”, vilket mäts genom räntabilitet på eget kapital (Carlson, 2004:97f).

Räntabilitet på totalt respektive eget kapital har beräknats enligt följande:

(Resultat efter finansiella poster + finansiella kostnader) / totalt kapital respektive eget kapital.

- ✓ *Inkluderad hållbarhetsredovisning i årsredovisning (0) eller separat hållbarhetsredovisning (1) eller ingen hållbarhetsredovisning alls (2).* Eftersom det är mycket varierande hur börsbolagen redovisar sin hållbarhetsredovisning. Av den anledningen separeras de företag som har inkluderat hållbarhetsredovisningen i årsredovisningen, de företag som ger ut helt separata hållbarhetsredovisningar och de företag som inte gått att finna någon hållbarhetsredovisning alls (Suparn och Sharma, 2009).

Analys

Till att börja med konstateras det genom *Kolmogorov Smirnov Test* och *Lillefors-korrektion* att flera variabler inte är normalfördelade. Vid variansanalys blir av den anledningen ett icke-parametriskt test, *Kruskal-Wallis Test*, användbart. *Spearman's rho* används vid beräkning av korrelationen mellan de oberoende variablerna. De tester som gjorts i analysen har gjorts till konfidensgraden 10 % och innebär att hypoteser inte förkastas om svaga samband kan påvisas. (Se till exempel: Bjørnenak, 1997, Sánchez Ballesta & Garcia-Meca, 2005. Tagesson et al, 2005).

Tabell 2 visar beskrivande statistik för de beroende variablerna. Ur tabellen kan utläsas att företagen lämnar relativt mycket information om Well-being men mycket lite om personalstrategi. Standardavvikelsen antyder dessutom på att det är stor variation mellan företagen.

Tabell 2 - Beskrivande statistik av de beroende variablerna

2009				
Personalupplysningar	Medelvärde	St.avv.	Min.	Max.
Diversitet	1,15	1,49	0,00	4,00
Well-being	1,60	1,50	0,00	4,00
Incitament och utveckling	0,91	1,08	0,00	3,00
Personal strategi	0,44	0,66	0,00	2,00
Totalt	4,11	3,90	0,00	12,00
Antal ord	247,13	305,80	0,00	1500,00

Tabell 3 visar beskrivande statistik för de oberoende variablerna (för korrelation se bilaga 2).

Tabell 3 - Beskrivande statistik för de oberoende variablerna

2009					
Oberoende variabler		Medelvärde	St.avv.	Min.	Max
Räntabilitet på totalt kapital		9,43 %	11,08 %	-0,05	0,49
Räntabilitet på eget kapital		21,35 %	74,08 %	-3,32	3,88
Skuldsättningsgrad		313,56 %	548,50 %	0	25
Företagsstorlek - Antal anställda		16 236	21 804	3	101380
Total omslutning		139 365	376 260	615	2122843
Inkluderad eller separat hållbarhetsredovisning a)	inkluderad	29			
	separat	9			
	ingen alls	14			
Bransch a)	Dagligvaror	3			
	Energi	2			
	Finans	15			
	Hälsovård	3			
	Industri	17			
	Informationsteknik	2			
	Kraftförsörjning	0			

Tabell 3 - Beskrivande statistik för de oberoende variablerna

Material	6
Sällanköpsvaror	5
Telekom	3

a) antal (ej medelvärde)

Bivariat analys

I detta avsnitt kommer det att redogöras för hypotesprövningen genom den bivariata analysen. I tabell 4 presenteras resultaten för år 2009. För hypoteserna 1-3 har regression använts. Riktningkoefficienten visar om eventuella sambanden är positiva eller negativa. För variabel "Bransch" (hypotes 4) har ett variansanalys *Kruskal-Wallis Test* (det vill säga ett icke-parametriskt test) använts.

Tabell 4 - Hypotesprövning för år 2009

Oberoende variabler	Test	Beroende variabler					
		Diversitet	Well-being	Incitament och utveckling	Personal strategi	Totalt	Antal ord
H1 Räntabilitet på totalt kapital	Regression	0,192	0,095	0,74	0,081	0,048	0,048
	Riktningkoefficient	-2,652	-3,302	-2,607	-1,585	-10,145	-811,869
Räntabilitet på eget kapital	Regression	0,926	0,847	0,120	0,806	0,782	0,966
	Riktningkoefficient	-0,027	-0,056	0,323	-0,032	0,208	-2,545
H2a + Skuldsättningsgrad H2b	Regression	0,584	0,188	0,441	0,566	0,550	0,398
	Riktningkoefficient	-0,021	-0,051	0,022	-0,010	-0,060	-6,712
H3 Omslutning	Regression	0,353	0,143	0,442	0,511	0,212	0,259
	Riktningkoefficient	-5,167E-7	-8,125E-7	-3,108E-7	-1,647E-7	-1,805E-6	-2,8343E-6
Företagsstorlek a)	Regression	0,265	0,128	0,094	0,092	0,076	0,079
	Riktningkoefficient	1,226E-5	1,667E-5	1,308E-5	8,486E-6	5,050E-5	0,000
H4 Bransch	Kruskal-Wallis Test	0,434	0,299	0,454	0,064	0,217	0,092

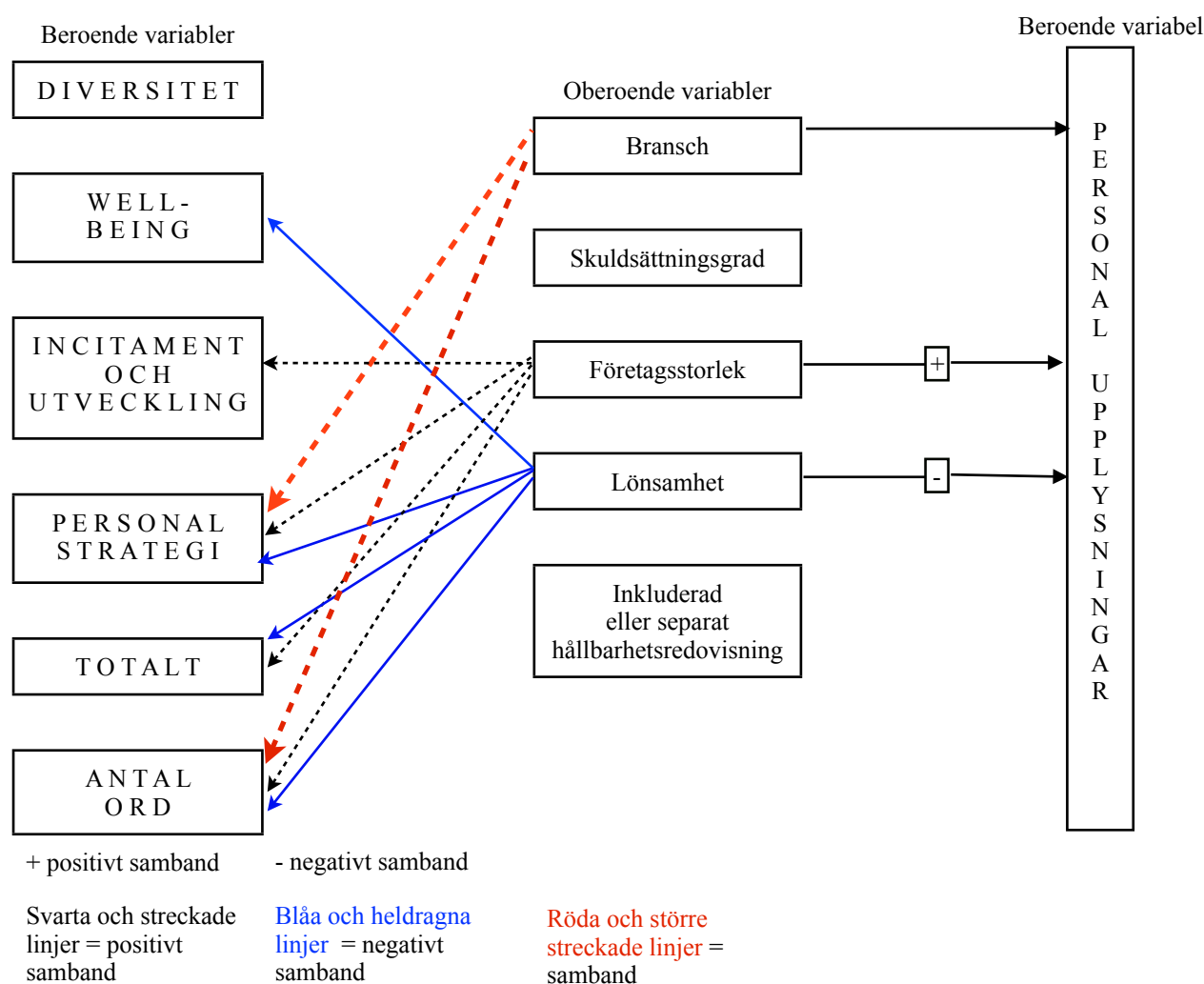
a) Antal anställda

Den bivariata analysen för år 2009 visar signifikanta samband mellan 'räntabilitet på totalt

kapital' och mängden upplysningar om personal (0,048). Vad gäller inriktning finns det ett svagt signifikant samband om 'well-being' (0.095), om 'personal strategi' (0.081) samt ett lite starkare signifikant samband om 'totalt' (0.048) och 'antal ord' (0.048). Dock kan sägas att alla sambanden är negativa vilket motsäger hypotesen. För 'räntabilitet på eget kapital' kan inga signifikanta samband påvisas. Inga signifikanta samband kan inte heller påvisas för skuldsättningsgraden. Beträffande 'omslutning' och 'företagsstorlek' kan endast svaga samband påvisas för 'företagsstorlek'. När det gäller riktningen finns det svaga samband för 'incitament och utveckling' (0.094), 'personal strategi' (0.092), 'totalt' (0.076) och 'antal ord' (0.079). Hypotesen bekräftas också då riktningskoefficienten är positiv i de uppräknade riktningarna. Det innebär alltså att ju fler antal anställda företaget har desto mer upplysningar om sin personal lämnar de ut. För 'bransch' kan signifikanta samband påvisas endast för inriktningarna 'personal strategi' (0.064) och 'antal ord' (0.092).

Diskussion och slutsatser

Denna avslutande del kommer resultaten att diskuteras och uppsatsens slutsatser att presenteras. Uppsatsens syfte är att förklara upplysningar om personal i börsbolagens hållbarhetsredovisningar. Men eftersom intresseväckande samband kunnat hittas i de olika delarna i checklistan kommer det även dras vissa slutsatser om personal upplysningarnas inriktning. Detta framkommer i en sammanfattande modell (se figur 1). Figuren visar hur de olika sambanden översiktligt skall utläsas. Till vänster visas effekten på respektive huvudgrupp i checklistan, alltså upplysningarnas inriktning. Till höger i figuren visas effekten av den oberoende variabel har på den totala mängden personalupplysningar. Att inga samband visas för diversitet ska inte översättas med att det inte finns några samband utan handlar om att det i analysen var svårt att fastställa några samband. Att den finns med i figuren ändå beror på att den ingår i den totala mängden personalupplysningar. De olika streckade och färgade linjerna har som uppgift att tydligare förklara var sambanden mellan de oberoende och beroende variablerna. Till exempel den lite större röda streckade linje går från oberoende variabeln bransch till de båda beroende variablerna antal ord och personal strategi.



Figur 1 - Sammanfattande modell

Verrecchia (1983) skriver att om redovisningsskyldiga, medvetet eller omedvetet, väljer att undanhålla information från omvärlden ger det ändå möjlighet för redovisningsskyldiga att utläsa sådan information. Den undanhållna informationen måste tolkas som god eller dålig information. Då den undanhållna informationen är en osäkerhet och kan utläsas som dålig information gör att värdet på tillgången som de redovisningsskyldiga har tillgängligt minskar i värde, måste det finnas goda skäl till varför ledningen skall lämna ut den undanhållna informationen.

Efter gjord analys kan det utläsas att det finns ett positivt samband mellan företagsstorlek och mängden personal upplysningar. Detta stämmer överens med vad tidigare studier visar (se bland annat Meck et al, 1995; Tagesson et al, 2009). Enligt agentteorin ökar kostnaderna för agenterna desto större företagen är och för att de företagen skall minska kostnaderna krävs det större informationsasymmetri för att dämpa kostnaderna för agenterna. Större företag har även fler

analytiker och investerare efter sig och som kräver mer information. Det är dock ganska oklart var gränsen för större och mindre företag går (Adrem, 1999). Analysen visar också att det finns ett samband mellan företagsstorlek och fyra av de beroende variablerna. Att det inte finns ett samband mellan de resterande två kan vara svårt att säga då företagsstorlek är en svår variabel att mäta (Milne, 2002).

Analysen visar att det finns ett negativt samband mellan lönsamhet och mängden personalupplysningar. Detta innebär att desto bättre lönsamhet ett företag har ju mindre information om personal lämnar de ut. McGuire, Sundgren, Schneeweis (1988) diskuterar att ett företags CSR-relationer till andra intressenter kan påverka företagets lönsamhet och de menar att företag som har låg socialt ansvar även har lägre avkastning på totalt kapital. Det kan ju tänkas att det finns mängder med olika förklaringar till resultatet och att det talar för sig själv. Ijiri (1983) för en diskussion om hur redovisningsinformation kan vara skadlig för den som lämnar ut den, men information kan vara nödvändig för den som skall använda den. Författaren skriver att redovisningsinformation är som att skriva en dagbok, inte bara för sin egen del utan även för de som skall använda den.

Avslutningsvis så kan det konstateras att av de sex beroende variabler som var med i undersökningen så är det bara en av dem (diversitet) som inte gått att finna något samband överhuvudtaget. De resterande fem beroende variablerna finns det samband på ett eller annat vis med de oberoende variablerna. Dock skall det kommenteras att bland de oberoende variablerna är det bara tre av fem som det finns samband till beroende variablerna. Att det dessutom bara finns samband mellan oberoende variabler och mängden personalupplysningar är en slutsats att dra. Så utifrån figur 1 kan det dras tre slutsatser. Den första är att det finns ett samband mellan bransch och mängden personalupplysningar. Den andra slutsatsen är att det finns ett positivt samband mellan företagsstorlek och personalupplysningar samt den tredje är att det finns ett negativt samband mellan lönsamhet och personalupplysningar.

Referenslista

- Adams, Carola., Hill, Wan-Ying., Roberts, Clare B (1998). Corporate social reporting practices in western Europe: legitimating corporate behaviour? *British Accounting Review*, 30, s. 1–21.
- Adrem, A. H. (1999). *Essays on Disclosure Practices in Sweden – Causes and Effects*. Lund, Lund University Press.
- Akgeyik, Tekin (2005) The human resource management dimensions of corporate social responsibility in Turkey: a survey (1). *Journal of Academy of Business and Economics*. January 1, pp. 25-32.
- Andersen, Heine (1994). Vad är vetenskapsteori och metodlära? i Andersen, Heine (1994) *Vetenskapsteori och metodlära - En introduktion*. Studentlitteratur, Lund.
- Andersen, Vilmer, Gamdrup, Peter (1994). Om problemformulering och projektarbete. i Andersen, Heine (1994) *Vetenskapsteori och metodlära - En introduktion*. Studentlitteratur, Lund.
- Artsberg, Kristina (2005). *Redovisningsteori - policy och - praxis*. Upplaga 2. Liber Ekonomi.
- BAS Nyckeltal – för bättre och effektivare ekonomistyrning. (2003). Stockholm, Norstedts Juridik.
- Bergström, Sören, Catasús, Bino & Ljungdahl, Fredrik (2002). *Miljöredovisning*. 2 uppl. Liber, Malmö.
- Bjørnenak, T. (1997). Diffusion and accounting: the case of ABC in Norway. *Management accounting research*, 8, s. 3-17.
- Bäckström, Åse, Oppenheim Daniel (2011). Vi behöver mer kvalitet, inte mer rapportering. *Balans*, nr 3, s. 46-47.
- Carlson, M. (2004). *Att arbeta med företagsanalys*. Malmö, Liber AB.
- Cormier, D., Magnan, M., & Van Velthoven, B. (2005). Environmental Disclosure Quality in Large German Companies: Economic Incentives, Public Pressures or Institutional Conditions? *European Accounting Review*, Vol. 14, Nr. 1, s 3-39.
- Cowen, S, Ferreri, L and Parker, L (1987). The impact of corporate characteristics on social responsibility disclosure: A typology and frequency-based analysis. *Accounting, Organization and Society*. Vol. 12, nr 2, s. 111-122.
- Dagens nyheter (2011). Kurslistor (2011-05-13) www.dn.se/ekonomi/bors/kurslistor
- Deegan, Craig (2002). Introduction - The legitimising effect of social and environmental disclosures ± a theoretical foundation. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 15 No. 3, s. 282-311.

- Deegan, Craig (2006). Legitimacy theory, i Zahirul Hoque *Methodological issues in accounting research: Theories and Methods*. Spiramus.
- Deegan, Craig, Unerman, Jeffrey (2006). *Financial Accounting Theory*. McGraw-Hill Education, Maidenhead.
- Eriksson, Jessica (2004). *Branschinteraktion och institutionell förändring - omvandling i två livsmedelsbranscher*. Print & Media, Umeå.
- Eriksson-Zetterquist, Ulla (2009). *Instutionell teori - idéer, moden, förändring*. Liber AB, Malmö.
- FAR (2009). *Samlingsvolymen 2009 - redovisning*. FAR SRS Förlag AB
- Flamholtz, Eric C, Bullen, Maria, Hua, Wei (2002). Human resource accounting: a historical perspicitive and future implication. *Management Decision*. Vol. 40 Number 10, s. 947-954.
- Flening, Birgit (2003). Årsredovisningslagens krav på upplysning om företagens miljöpåverkan. *Balans*, nr 1. (2011-08-05) <http://www.farkomplett.se.ludwig.lub.lu.se/>
- Global Reporting Initiative (2011a). What is GRI? (2011-06-15)
<http://www.globalreporting.org/AboutGRI/WhatIsGRI/>
- Global Reporting Initiative (2011b). RG - Riktlinjer för hållbarhetsredovisning (2011-06-15)
<http://www.globalreporting.org/Home/LanguageBar/SwedishNewLanguagePage.htm>
- Grankvist, Per (2009). *Corporare Social Responsibility i praktiken - Hur företaget kan jobba med hållbarhet för att tjäna pengar*. Malmö: Liber AB.
- Hossain, M., Perera, M. H. B., Rahman, A. R., (1995). Voluntary Disclosure in the Annual Reports of New Zealand Companies *Journal of International Financial Management and Accounting*. Vol. 6 Nr. 1 s. 69-87
- Ijiri, Y., (1983). On the accountability-based conceptual framework of accounting. *Journal of accounting and public policy*. Nr. 2, s. 75-81.
- Ismail, K. N. I. K., & Chandler, R. (2005). Disclosure in the quarterly reports of Malaysian companies. *Financial Reporting, Regulation & Governance*. Vol. 4, Nr. 1, s 1-25.
- Jaggi, B., & Low, P. Y. (2000). Impact of Culture, Market Forces, and Legal System on Financial Disclosures. *The International Journal of Accounting*. Vol. 35, Nr. 4, s. 495-519.
- Jensen, M. (1986). Agency Costs of Free Cash Flow, Corporate Finance, and Takeovers. *American Economic Review Papers and Proceedings*. Vol. 76, May, s 323-329.
- Jensen, M. and Meckling, W. (1976). Theory of the firm: managerial behavior, agency cost and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), s. 305-360.

- Knox, S, Maklan, S & French, P (2006). Corporate Social Responsibility: Exploring Stakeholder Relationships and Programme Reporting across Leading FTSE Companies *Journal of Business Ethics*. Vol. 61, s 7–28.
- Larsson, Lars-Olle (1999). *Miljöinformation och miljöredovisning - En vägledning för företag och revisorer*. Ljunglöfs Offset.
- Lennartsson, Rakel (2010). Framtidens revision - efterfrågan och förväntningar år 2020. *Balans*, nr 1, s. 21 - 25.
- Lennartsson, Rakel (2011). Integrerad rapportering, *Balans*, nr 3, s. 18-20. (2011-07-12)
<http://www.farkomplett.se.ludwig.lub.lu.se/?docId=TN0000627E>
- Line, M, Hawley, H & Krut, R (2002). Development in global environmental and Social reporting *Corporate environmental strategy*, Vol.9, Nr 1, s 69-78
- Ljungdahl, Fredrik (1999). *Utveckling av miljöredovisning i svenska börsbolag - praxis, begrepp, orsaker*. Wallin & Dalholm Boktryck AB, Lund.
- McGuire, J.B., Sundgren, A., Scheneeweis, T. (1988). Corporate Social Responsibility and firm financial performance. *The Academy Management Journal*. Vol. 31, No. 4, s. 854-872.
- Meek, Gary K, Roberts, Clare B, Gray, Sidney J. (1995). Factors Influencing Voluntary Annual Report Disclosures by U.S., U.K. and Continental European Multinational Corporations *Journal of International Business Studies*, Vol. 26, No. 3, s. 555-572.
- Milne, M. (2002). Positive accounting theory, political costs and social disclosure analyses: A critical look. *Critical Perspectives on Accounting*. Vol. 13, s. 369-395.
- Powell, W., DiMaggio, P., (1983) The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, Vol. 48, s. 147-160.
- Prencipe, A. (2004). Proprietary costs and determinants of voluntary segment disclosure: evidence from Italian listed companies. *European Accounting Review*, Vol. 13, Nr. 2, s. 319-340.
- Sánchez Ballesta, J.P., & Garcia-Meca, E. (2005) Audit qualifications and corporate governance in Spanish listed firms. *Managerial auditing journal*. Vol. 20, Nr. 7, s. 725-738.
- Suparn Sharma and Joity Sharma (2009). Corporate social responsibility: the key role of human resource management. *Business Intelligence Journal*. Vol.2 No.1. s. 205-213.
- Tagesson, T., Dahlgren, M., Gamlén, M., & Håkansson, M. (2005). Swedish Financial Managers' Attitudes towards the Implementation of the IASB's Standards - The Relationship between Attitudes towards Harmonisation and the Internationalisation of the Corporation. *Financial Reporting Regulation and Governance*. 4:2.

- Tagesson, T., Blank, V., Broberg, P., Collin, S-O. (2009) What Explains the Extent and Content of Social and Environmental Disclosures on Corporate Websites: A Study of Social and Environmental Reporting in Swedish Listed Corporations. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. Vol 16, s. 352–364
- Waddock, Sandra, Graves, Samuel B (1997). The corporate social performance - financial performance link. *Strategic Management Journal*. Vol. 18:4, s. 303-319.
- Watson, A., Shrivies, P., & Marston, C. (2002). Voluntary disclosure of accounting ratios in the UK. *British Accounting Review*. Vol. 34, s 289-313.
- Weick, K. (1976). Educational Organizations as Loosely Coupled Systems. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 21, No. 1. s. 1-19.
- Verrecchia, R.E. (1983). Discretionary Disclosure. *Journal of Accounting and Economics*. Vol. 5, s. 179-194.
- Vuontisjärvi, Taru (2006). Corporate Social Reporting in the European Context and Human Resource Disclosures: An Analysis of Finnish Companies *Journal of Business Ethics*. Vol. 69, s. 332-354.
- Wittbom, Eva (2009). *Att spränga normer – om målstyrningsprocesser för jämställdhetsintegrering*. Universitetsservice US-AB, Stockholm.

Bilagor **Bilaga 1**

Checklista

Beroende variabler 1

Diversitet

Mångfald

Könsfördelning

Jämställdhet

Ålderskategorier

Well-being

Arbetsmiljö

Hälsa

Sjukfrånvaro

Säkerhet

Incitament och utveckling

Personlig utveckling (icke-finansiellt)

Belöning (finansiellt)

Traning

Personal strategi

Rekrytering

Personalomsättning

Beroende variabler 2

Mängd

Antal ord

Oberoende variabler

Lönsamhet 1 - Räntabilitet på totalt kapital

Lönsamhet 2 - Räntabilitet på eget kapital

Skuldsättningsgrad

Total omslutning

Företagsstorlek – antal anställda

Inkluderad eller separat hållbarhetsredovisning

Bransch

Bilaga 2

Tabell 5 - Diversitet - beskrivande statistik för beroende variabel per bransch

2009

Beroende variabler	Nummer	Bransch	Medelvärde	St.avv.
Diversitet	1	Dagligvaror	2,33	2,08
	2	Energi	1,00	1,41
	3	Finans	1,00	1,56
	4	Hälsovård	1,50	2,12
	5	Industri	1,13	1,45
	6	Informationsteknik		
	7	Kraftförsörjning		
	8	Material	2,20	1,79
	9	Sällanköpsvaror	1,00	1,00
	10	Telekom		

Tabell 6 - Well-being - beskrivande statistik för beroende variabel per bransch

2009

Beroende variabler	Nummer	Bransch	Medelvärde	St.avv.
Well-being	1	Dagligvaror	1,33	1,55
	2	Energi		
	3	Finans	1,40	1,64
	4	Hälsovård	1,5	2,12
	5	Industri	1,44	1,50
	6	Informationsteknik	1,50	2,12
	7	Kraftförsörjning		
	8	Material	3,40	2,72
	9	Sällanköpsvaror	1,6	1,52
	10	Telekom	0,67	1,15

Tabell 7 - Incitament och utveckling - beskrivande statistik för beroende variabel per bransch

2009

Beroende variabler	Nummer	Bransch	Medelvärde	St.avv.
Incitament och utveckling	1	Dagligvaror	2,00	1,00
	2	Energi	1,50	2,12
	3	Finans	0,53	0,74
	4	Hälsovård	1,00	1,41
	5	Industri	0,69	1,01
	6	Informationsteknik	0,50	0,71
	7	Kraftförsörjning	1,60	1,52
	8	Material		
	9	Sällanköpsvaror	1,20	0,84
	10	Telekom	1,00	1,73

Tabell 8 - Personal strategi - beskrivande statistik för beroende variabel per bransch

2009

Beroende variabler	Nummer	Bransch	Medelvärde	St.avv.
Personal strategi	1	Dagligvaror	0,67	0,58
	2	Energi		
	3	Finans	0,20	0,41
	4	Hälsovård	0,50	0,71
	5	Industri	0,44	0,63
	6	Informationsteknik		
	7	Kraftförsörjning		
	8	Material	1,40	0,89
	9	Sällanköpsvaror	0,80	0,84
	10	Telekom		

Tabell 9 - Totalt av beroende variabler 1 - beskrivande statistik för beroende variabel per bransch

2009

Beroende variabler	Nummer	Bransch	Medelvärde	St.avv.
Totalt beroende variabler 1	1	Dagligvaror	6,33	2,08
	2	Energi	4,50	3,54
	3	Finans	3,13	3,74
	4	Hälsovård	4,50	6,36
	5	Industri	3,69	4,03
	6	Informationsteknik	2,00	2,83
	7	Kraftförsörjning		
	8	Material	8,60	3,36
	9	Sällanköpsvaror	4,60	3,78
	10	Telekom	1,67	2,89

Tabell 10 - Antal ord - beskrivande statistik för beroende variabel per bransch

2009

Beroende variabler	Nummer	Bransch	Medelvärde	St.avv.
Antal ord	1	Dagligvaror	215	125,87
	2	Energi	273	192,33
	3	Finans	138	197,03
	4	Hälsovård	333	470,93
	5	Industri	262	398,94
	6	Informationsteknik	63	89,10
	7	Kraftförsörjning		
	8	Material	668	217,81
	9	Sällanköpsvaror	247	202,68
	10	Telekom	85	148,38