



Högskolan Kristianstad,  
Institutionen för Ekonomi HT-03

Kandidatuppsats

# IAS 19 / RR 29

## Företagens aktuariella antaganden – vilka faktorer påverkar dem?

**Handledare:**  
Ek. Dr. Torbjörn Tagesson

**Författare:**  
Malin Andersson  
Tobias Fridlund  
Christian Lundquist

## **Förord**

Vi vill tacka vår handledare Ek. Dr. Torbjörn Tagesson, som under hela uppsatsen har bidragit med sitt stöd och sitt stora engagemang. Utöver vår handledare vill vi tacka Fredric Georgsson som hjälpt till med utveckling och administration av vår enkät och hemsida. Vi vill även tacka Sandra Andersson, Stig Andersson, Birgitta Fridlund, samt Philip Nilsson som med sin ovärderliga feedback och hjälp lyft uppsatsen.

Trots hjälp och goda råd från många människor, så bär vi naturligtvis själva ansvaret för innehållet och för återstående fel och brister.

**Kristianstad den 7 januari 2004**

---

**Malin Andersson**  
760325-3647

---

**Tobias Fridlund**  
751227-3538

---

**Christian Lundquist**  
790613-4072

## Sammanfattning

**Titel:** IAS 19 / RR 29 Företagens aktuariella antaganden – vilka faktorer påverkar dem?

**Författare:** M. Andersson, T. Fridlund och C. Lundquist

**Handledare:** Ek. Dr. T. Tagesson

Syftet med vår uppsats var att undersöka de institutionella-, demografiska- samt redovisningsteoretiska faktorer som påverkar organisationernas aktuariella antaganden.

Undersökningen genomfördes med en webbaserad survey, samt kompletterande telefonintervjuer, på de företag som var registrerade på Stockholmsbörsens A- och O-lista den 30/11-03.

Vår empiri analyserades med hjälp av Mediantest, Kolmogorov-Smirnov test, T-test samt Mann-Whitney test. Anledningen till att Mann-Whitney tester gjordes var det låga antalet respondenter i undersökningen. Kolmogorov-Smirnov testes genomfördes för att avgöra om urvalet var normalfördelat. Undersökningen visar att organisationer med majoriteten kvinnliga anställda antar en lägre förväntad löneökning, samt antar en högre genomsnitts ålder. Endast 2 av 11 hypoteser kan tillsvidare inte falsifieras. Ett flertal andra samband indikeras i undersökningen, men som inte kan påvisas statistiskt.

Vi anser att problemet i vår undersökning var tidpunkten då den genomfördes. Flera företag som kontaktades har ännu inte gjort förberedelser för övergången till IAS 19 / RR 29 och kunde därför inte delta i forskningen.

**Nyckelord:** IAS 19 / RR 29, Aktuariella antaganden, Förmåns pension

### **Abstract**

The purpose of our essay is to study the institutional-, demographic and accounting theoretical factors that influence an organisations actuarial commitment.

The research was performed through a web based survey, with complimentary telephone interviews, directed to companies listed on Stockholm Stock Exchange A- and O-list on the 30 of November, 2003.

Our data was analysed with a Median test, Kolomogorov-Smirnov test, T-test and a Mann-Whitney test. The purpose of the Mann-Whitney test was the low number of respondents that took part in the research. The Kolomogorov-Smirnov test was done to determine whether the population variances was equal or not. The data showed that organisations with a majority of female employees assume a lower salary increase, and a higher average age than other companies with a male majority. Only 2 of 11 hypothesis can be accepted as temporary truths but several other visible relations are indicated in our research, but can not be statistically proved.

We think that the major problem with our is the time it was performed. Several companies that was contacted had not yet prepared for the transition to IAS 19 / RR 29 and could therefore not participate in our research.

<b>1. INLEDNING .....</b>	<b>7</b>
1.1 INTRODUKTION TILL ÄMNET .....	7
1.2 PROBLEMDISKUSSION .....	8
1.3 PROBLEMFÖRMULERING .....	9
1.4 AVGRÄNSNINGAR .....	9
1.5 SYFTE .....	9
1.6 DISPOSITION .....	10
<b>2. METODOLOGI.....</b>	<b>11</b>
2.1 INDUKTION KONTRA DEDUKTION .....	11
2.2 DEN HYPOTETISKTDEDUKTIVA METODEN .....	12
2.3 ALTERNATIVA TEORIER .....	12
2.4 KAPITELSAMMANFATTNING.....	13
<b>3. TEORI.....</b>	<b>14</b>
3.1 INLEDNING.....	14
3.2 INTRODUKTION TILL INSTITUTIONELL TEORI.....	15
3.3 BRANSCH .....	17
3.4 GEOGRAFISK PLACERING .....	18
3.5 BOLAGETS ÅLDER .....	19
3.6 METAORGANISATIONER.....	19
3.7 DEMOGRAFISKA FAKTORER .....	20
3.8 INTRODUKTION TILL POSITIVE ACCOUNTING THEORY.....	23
3.8.1 <i>Redovisningsprinciper</i> .....	23
3.8.2 <i>Agentteorin</i> .....	24
3.8.3 <i>Positive Accounting Theory</i> .....	25
3.8.4 <i>Bonussystem</i> .....	27
3.9 ÄGARINFLYTANDE .....	28
3.10 KAPITELSAMMANFATTNING.....	30
<b>4. EMPIRISK METOD .....</b>	<b>31</b>
4.1 INLEDNING.....	31
4.2 PRIMÄR OCH SEKUNDÄRDATA .....	31
4.3 VAL AV METOD FÖR DATAINSAMLING.....	32
4.3.1 <i>Motivation till vårt val</i> .....	32
4.3.2 <i>Survey</i> .....	33
4.3.3 <i>Intervju</i> .....	34
4.3.4 <i>Fallstudie</i> .....	34
4.4 VALIDITET OCH RELIABILITET.....	34
4.5 FELKÄLLOR.....	35
4.6 BORTFALLSANALYS .....	37
4.7 OPERATIONALISERING .....	40
4.8 ANALYSMETODER.....	45
4.9 KAPITELSAMMANFATTNING.....	46

<b>5</b>	<b>ANALYS</b> .....	<b>47</b>
5.1	INLEDNING.....	47
5.2	BRANSCH.....	48
5.3	GEOGRAFISK PLACERING.....	50
5.4	BOLAGETS ÅLDER.....	51
5.5	METAORGANISATIONER.....	53
5.6	DEMOGRAFISKA FAKTORER.....	54
5.7	REDOVISNINGSPRINCIPER.....	57
5.8	ÄGARINFLYTANDE.....	60
5.9	KAPITELSAMMANFATTNING.....	62
<b>6</b>	<b>SAMMANFATTNING OCH SLUTSATSER</b> .....	<b>65</b>
6.1	INLEDNING.....	65
6.2	INSTITUTIONELLA SAMBAND.....	65
6.3	DEMOGRAFISKA SAMBAND.....	68
6.4	POSITIVA REDOVISNINGSSAMBAND.....	69
6.5	FÖRSLAG TILL FORTSATT FORSKNING.....	71
6.6	EGNA REFLEKTIONER.....	72
	<b>LITTERATURFÖRTECKNING OCH REFERENSER</b> .....	<b>73</b>
	<b>APPENDIX 1</b> .....	<b>77</b>
	<b>APPENDIX 2</b> .....	<b>78</b>
	<b>APPENDIX 3</b> .....	<b>79</b>

# 1. Inledning

---

*I dagens debatt diskuteras det mycket om hur de nya pensionsantagandena kommer att inverka på företagen. De nya bestämmelserna ger företagen större frihet att själva påverka vilka antaganden som styr deras pensionsavsättning. En del av de företag som hittills valt att övergå till det nya systemet, har fått stora förändringar i sina pensionsfonder. I kapitlet skall en mer utförlig problembakgrund redovisas som skall leda fram till en problemställning. Vidare kommer kapitlet att stipulera vårt syfte med uppsatsen och de avgränsningar vi har varit tvungna att göra. Avslutningsvis ges en kort disposition av resterande del av uppsatsen.*

---

## 1.1 Introduktion till ämnet

Enligt Edenhammar (2002) är utgångspunkten för normgivningen inom redovisning det grundläggande informationsbehov som finns på aktiemarknaden. Avsikten med att redovisningen normerats är att ge investerarna och övriga intressenter ett så fullständigt beslutsunderlag som möjligt (Ibid). Många gånger kan felaktig information ge allvarigare konsekvenser än avsaknaden av information för beslutsprocessen skriver Thorell (1999). För att motverka den felaktiga informationen krävs det att samma regler gäller för samtliga aktörer och att samtliga intressenter vet vilka regler som gäller, och följer dessa (Ibid).

I takt med företagens ökade internationalisering har kraven höjts för en förbättrad jämförbarhet över gränserna. Det har utmynnat i att svensk normgivning till stor del harmoniserats med IASB:s normer. Harmonieringen av normerna kommer att innebära att svenska företag måste justera sina beräkningsmetoder för bland annat pensionerna. Under år 2002 presenterades därför RR – 29 som i stort överensstämmer med IAS – 19. Samtliga börsnoterade svenska företag måste från och med 1 januari, 2004 följa RR – 29. Dessutom måste de följa resterande IAS/IFRS-rekommendationer i sin koncernredovisning, från och med 1 januari, 2005. (Svenberg 2003)

I Sverige har det, fram till år 2002, inte funnits någon rekommendation som ställt krav på att samtliga pensionsutfästelser i en koncern skall redovisas på ett enhetligt sätt, med utgångspunkt från en aktuariell metod och med tilläggsupplysningar, som gör det möjligt för en läsare att förstå och kunna göra en bedömning av pensionsskuldens storlek. De nya beräkningsmetoderna för att beräkna pensionerna skall ta hänsyn till flera olika aspekter, som tidigare inte har beaktats i Sverige. Janzon (2003) hävdar att omläggningen medför att kostnaderna för svenska företag kommer att tidigareläggas. Tidigareläggningen av pensionsavsättningen kan leda till att företagets egna kapital påverkas. Av detta följer att det råder en stor osäkerhet om vilken pensionsskuld som belastar ett företag. Eftersom skulden kan vara en stor del av ett företags totala skuldsättning, är det av stor vikt att osäkerheten minimeras, skriver Janzon (2003). Då även genomsnittsåldern i Sverige ökar, vill vi belysa att pensionsfrågorna är mer aktuella i debatten än någonsin.

Janzon (2003) berättar vidare att det finns ett antal svenska företag som redan från den 1/1 2003 har implementerat RR – 29 i sin redovisning. I en undersökning som redovisas i Balans 4/2003 kan läsas att till exempel Volvos egna kapital minskade med 1.9 miljarder före skatt vid övergången. Vilket motsvarar ungefär 2.5 % av Volvos totala egna kapital (Volvos 9-månadersrapport 2003). Andra företag som drabbades hårt var Skanska och Sandvik, som minskade sina egna kapital med vardera 1.6 miljarder kronor före skatt. Redan har ett flertal pensionsbomber briserat i multinationella organisationer. Bland annat har General Motors härförleden, under år 2003, fått sänkt kreditbetyg med anledning av ett miljardunderskott som uppstått i bolagets pensionsfonder. (Ibid)

## **1.2 Problemdiskussion**

Beräkningen av pensionsavsättningen innebär att företaget måste göra vissa aktuariella antaganden<sup>1</sup>. Vad ligger till grund för dessa antaganden? Vilka antaganden påverkar hur stora avsättningar företaget gör? Enligt IAS – 19 krävs vissa finansiella antaganden så som den anställdes framtida löneökningar. Denna skall nuvärdesberäknas vilket innebär

---

<sup>1</sup> Beräknade antaganden utifrån flera parametrar, såväl demografiska som finansiella. Antagandena ska vara företagets bästa bedömning av de faktorer som avgör den slutliga kostnaden för att lämna ersättningar efter avslutad anställning.



att även en diskonteringsränta måste beräknas, samt förväntade avkastningar på förvaltningstillgångar. Dessutom skall det göras ”demografiska antaganden om framtida karaktäristika hos nuvarande och tidigare anställda och deras anhöriga som är berättigade till ersättningar” (Öhrlings 2003, p.22). Exempel på denna typ av antaganden kan vara livslängd, personalomsättning, med flera. Små förändringar i dessa antaganden kan medföra stora förändringar på den avsättning till pensioner som företaget gör, vilket medför att det måste råda en mycket strikt policy för hur antagandena görs. (Ibid)

Några av de institutionella<sup>2</sup> faktorer och operationaliseringar av institutionella faktorer, som kan påverka vilka antaganden som görs, är geografisk placering, bransch, företags ekonomiska situation samt företags ålder (Öhrlings 2003). Utöver de institutionella faktorerna finns även möjlighet att andra aspekter, såsom demografiska faktorer och positiva redovisningsaspekter, kan spela in. Exempel på de demografiska faktorerna kan vara fördelningen mellan könen på ett företags anställda och utbildningsnivå. Positiva redovisningsaspekter kan exemplifieras genom bonussystem eller ägarinflytande.

### **1.3 Problemformulering**

Vilka faktorer, såväl institutionella, demografiska som redovisningsteoretiska, påverkar de antaganden som företagen gör vid beräkningar av pensionsskulden?

### **1.4 Avgränsningar**

Vi har valt att enbart arbeta utifrån de hypoteser som definieras i kapitel 3. Det kan givetvis finnas organisationsspecifika faktorer, interna förhållanden enbart giltiga för ett enskilt företag, som vi tyvärr inte kan undersöka i denna uppsats.

### **1.5 Syfte**

Vi vill belysa och förklara de faktorer som påverkar ett företags aktuariella antaganden utifrån ett institutionellt-, demografiskt- och finansiellt perspektiv.

---

<sup>2</sup> De restriktioner som människor sätter upp för att ange formerna för mänsklig samverkan, detsamma som spelreglerna i ett samhälle.

## **1.6 Disposition**

### **Kapitel 2**

I kapitlet motiveras varför vi har valt att arbeta utifrån en deduktiv metod och i synnerhet den hypotetiskdeduktiva metoden. Vidare kommer en kort presentation av de teoretiska begrepp, som ligger till grund för undersökningen, också att ges.

### **Kapitel 3**

Teorikapitlet är uppbyggt för att förklara de institutionella-, demografiska- och redovisningsteoretiska faktorer som påverkar företagens antaganden. I samband med nämnda teorier kommer även våra hypoteser att introduceras.

### **Kapitel 4**

I kapitlet ger vi en detaljerad bild av hur insamlingen av empirin genomförts. Vidare presenterar vi det bortfall som uppstått och de bortfallssamband som visas hos respondenterna. I operationaliseringen beskrivs var vi hämtat all data, med utgångspunkt från varje specifik hypotes. Dessutom kommer undersökningens analysmetoder att introduceras.

### **Kapitel 5**

I kapitlet presenteras inledningsvis den struktur vi använt oss av i analysen. Varje hypotes analyseras separat. Eventuella signifikanta samband för de olika hypoteserna kommer att presenteras, vilket leder till att hypoteserna antingen förkastas eller ej.

### **Kapitel 6**

I det avslutande kapitel drar vi de slutsatser som framkommit i analysen. Utifrån de slutsatser svarar vi på vår problemformulering som vår forskning utgår ifrån. Vidare ges förslag till fortsatt forskning inom vårt område angående pensionsantaganden.

## 2. Metodologi

---

*Kapitlet belyser valet av den hypotetisk-deduktiva metoden för undersökningen. Vidare ges också motivering till varför vi kommer att anta en positivistisk hållning, samt försvarar varför en kvantitativ framför en kvalitativ undersökning ska genomföras. Utöver detta kommer de teoretiska grunderna och de alternativa teorierna, för undersökningen, att presenteras.*

---

### 2.1 Induktion kontra deduktion

Vid genomförandet av en vetenskaplig studie finns det ett flertal olika metoder att välja mellan. Det mest grundläggande valet består i att välja mellan en deduktiv och en induktiv metod. Eftersom problemställningen är av förklarande karaktär, samt att det finns starka befintliga teorier att nyttja, har vi valt att arbeta utifrån en deduktiv metod. En induktiv metod förutsätter en avsaknad av befintliga teorier, vilket inte är fallet för oss (Saunders, Lewis och Thornhill 2003).

De teorier vi anser lämpliga för att klarlägga vilka faktorer som påverkar organisationerna, vilka behandlas närmare i kapitel tre, är den institutionella ekonomiska teorin, den positiva redovisningsteorin, samt demografiska förklaringar. Vår studie härstammar från en generaliserad omgivning och därför använder även vi oss av förenklingar och hypoteser. Vi har en positivistisk inriktning trots, att den ofta har kritiserats för att vara alltför generaliserande (Saunders et al. 2003). Med en nomotetisk studie, många observationer, kommer vi att testa teorier och dra allmänna slutsatser.

## **2.2 Den hypotetiskdeduktiva metoden**

För att på bästa sätt utreda vårt problem och uppfylla vårt syfte, har vi valt att bruka den hypotetiskdeduktiva metoden. Metoden kan beskrivas med ett enkelt exempel. En grundläggande observation ”den där svanen är vit”, leder till en generaliserande hypotes, om att detta alltid skulle vara fallet. I vårt exempel skulle hypotesen kunna vara - ”alla svanar är vita”. Utifrån hypotesen skapas ett enkelt testpåstående som genom en undersökning kan styrkas eller falsifieras, så som ”är alla svanar vita?”. Om våra observationer visar att vår hypotes stämmer, måste påståendet vara styrkt (Pålsson Syll 2001). Han skriver vidare att Karl Popper framfört falsifikationsteorin som innebär att en teori aldrig kan verifieras, utan kan endast falsifieras. En hypotes, som ännu inte falsifierats, kan på sin höjd anses som en provisorisk sanning i väntan på att falsifieras. (Ibid)

I enlighet med ovanstående har vi utifrån ett flertal väletablerade ekonomiska teorier utvecklat ett antal hypoteser som skall undersökas. Ett försök att falsifiera hypoteserna kommer att genomföras. En kvalitativ undersökning kan inte ge oss den bredd på undersökningen som vi anser nödvändigt, utan är mer lämplig för en undersökning som är inriktad på djup (Ejlertsson 1996). Därför är det mest lämpligt att använda en kvantitativ undersökningsmetod framför en kvalitativ.

## **2.3 Alternativa teorier**

Paton och Littletons (1940) teori byggs upp av det förvaltarskapsinriktade synsättet, vilket innebär att redovisningens funktion utgör ett instrument för kontroll. De kritiserar de teorier där redovisningens syfte utgörs av att ge underlag för framtida ekonomiska beslut. Då denna teori fokuserar på nutid och inte framtid, anser vi att den inte är lämplig för vår studie.

Ur kapitalmarknadsperspektivet växte en teori fram, där fokus inriktades på beslutsfattaren. I en studie påvisade Herbert Simon (1947) att människan är begränsat rationell och inte har förmåga att nyttomaximera vid ekonomiska beslut. Vi vill styrka att människan kan handla rationellt och anser därför inte, att teorin är tillämplig för oss.

## **2.4 Kapitelsammanfattning**

Vi har valt att använda oss av den hypotetisk-deduktiva metoden. Det är en kvantitativ metod som vi anser, på ett lämpligt sätt, kan uppfylla vårt syfte eftersom den ger oss en möjlighet att anta en positivistisk hållning. Kapitlet presenterar även de teorier vi har valt att arbeta utifrån, den institutionella ekonomiska teorin och den positiva redovisningsteorin. Utöver teorierna kommer vi att söka förklaringar genom demografiska faktorer. Avslutningsvis redovisar vi de alternativa redovisningsteorier som vi har valt att inte använda oss av, i vår forskning.

## 3. Teori

---

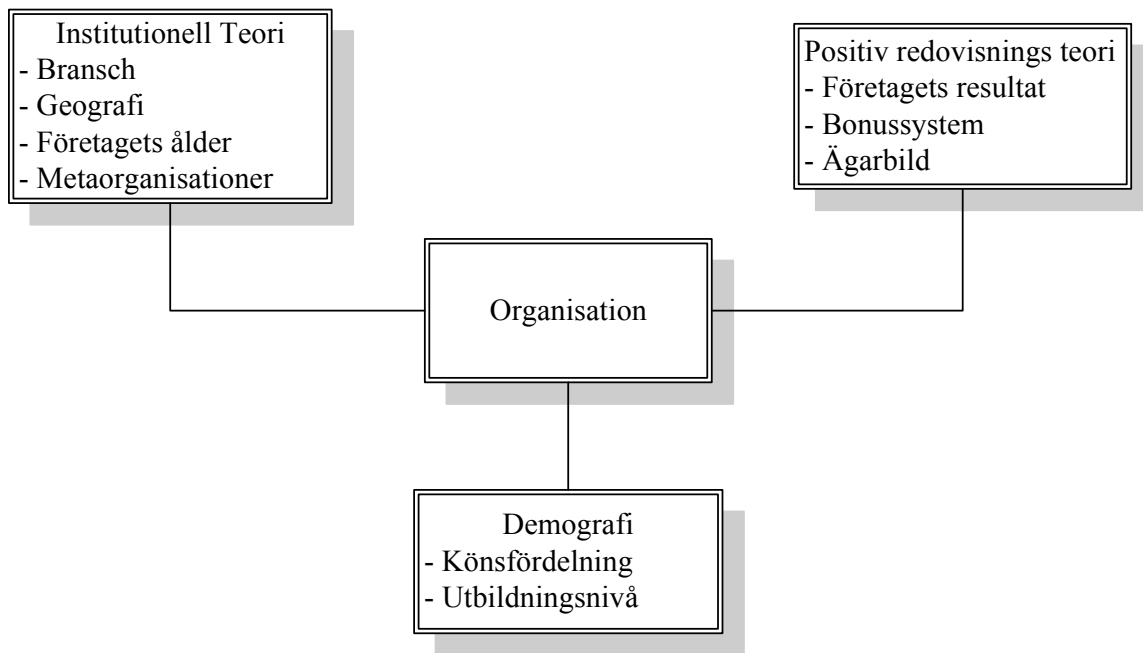
*För att kunna formulera våra hypoteser skall vi i detta kapitel framställa de teorier som är väsentliga för att uppnå vårt syfte och vår problemställning. Den institutionella ekonomiska teorin och den positiva redovisningsteorin kommer tillsammans med demografiska faktorer påverkan, att ligga till grund för vårt fortsatta resonemang. Inledningsvis vill vi visa de olika faktorer vi anser har inverkan på de aktuariella antagandena. Följt av de olika hypoteserna med en sammanfattning av de teoretiska inslagen, som ligger till grund för dessa.*

---

### 3.1 Inledning

Forskningen inom redovisning är ett relativt nytt område. ”Inte förrän på 1800-talet kan man se fragmentariska kommentarer av mer reflektiv och abstrakt natur, vilka blev ursprunget till redovisningsteorin” (Artsberg 2003 p.67). Vid denna tidpunkt försökte man på ett trivialt sätt beskriva hur redovisningen skulle gå till. Man inriktade sig på rutiner, utan att försöka förstå den bakomliggande logiken. USA och Tyskland är de länder som starkast och tidigast avancerat inom redovisningsteorierna. Det svenska systemet har influerats av Tyskland. (Ibid)

I vår forskning har vi utgått från institutionell teori och positiv redovisningsteori, som vi anser bäst motsvarar våra krav. Dessutom har vi studerat demografiska faktorer påverkan, för att vidare försöka förstå en organisations antagande. Omvärlden tvingar ofta aktörerna att handla utifrån ett visst mönster och efter organisationens specifika förutsättningar. Modellen nedan visar en schematisk bild av de faktorer vi anser kan påverka en organisation, då de gör sina aktuariella antaganden.



Figur 3.2 En översikt över de faktorer som påverkar företagets aktuariella antaganden.

\* Placeringen av företagets ålder kan både anses som en demografisk faktor och en operationalisering av en institution.

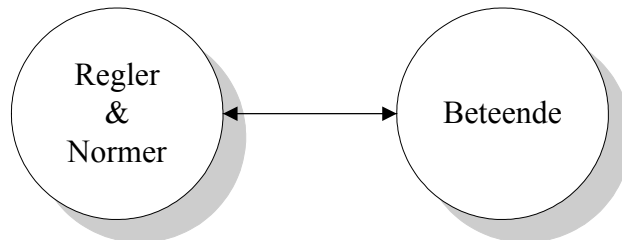
### 3.2 Introduktion till institutionell teori

Institutioner är ”detsamma som spelregler i ett samhälle eller, mer formellt uttryckt, de restriktioner som människor sätter upp för att ange formerna för mänskligt samarbete” (North 1997 p.16.).

Världen över dyker det upp olika koncept för styrning av organisationer. Vissa når endast ut till en liten del av användarna, medan andra får sådan uppmärksamhet att genomslagskraften utmynnar i institutionaliserade standarder. Koncepten sätter ramarna för aktiviteten. Ett koncept som blivit institutionaliserat kommer att uppfattas som ändamålsenligt och effektivt. Om det dessutom associeras med rationaliserade värden, kommer det att kunna framstå som en rationaliserad symbol. Enligt Røvik (2000) blir det ”det naturliga sättet” att handla.

År 1981 lade North grunden för sin syn på den institutionella ekonomiska teorin. Teorin baserar sig i institutionernas uppkomst och förklarar institutionell förändring. North (1993) skriver om de institutionella faktorer som påverkar ekonomin. Han påvisar hur

struktur, normer och regler ger stabilitet och minskar osäkerheten i den ekonomiska vardagen. North menar att institutioner kan vara både formella och informella, vilket ger både formella regler och informella normer. Han forskade om samband mellan institutionernas regler och normer och hur det påverkar beteendet i organisationen.



**Figur 3.1 Illustration om North:s institutionella samband**

Lundequist (2003) skriver om skillnaden mellan olika institutioner. De formella består av lagar, förordningar och statliga myndighetsutövningar. Som de informella kan nämnas arrangemang, sedvänjor och olika beteendenormer. Institutionerna skapar en säkerhet i form av allmängiltiga rättigheter (Ibid).

I den institutionella ekonomin läggs tyngdpunkten på hur ekonomin är organiserad och vilka som styr den. Sandelin (1995) behandlar olika variabler, både ekonomiska och icke-ekonomiska, som analyseras och beskrivs för att sedan knytas samman. Man försöker se regelbundenheter, mönster och förklaringar skriver Gunnarsson (1995).

I DiMaggios och Powells (1991) undersökning av de institutionella isomorfismerna<sup>3</sup>, fann de tre distinkt olika inriktningar; coercive (påtvingande), mimetic (härmande) och normative (normerande). Den påtvingande isomorfismen åsyftar de påtryckningar som organisationen utsätts för. Den skall anpassa sig efter specifika organisatoriska procedurer som institutionaliserats, såväl formella som informella, från andra organisationer. Härmande isomorfism beskrivs bäst med exemplet om när västerländska bolag anammade japanska organisationers struktur och ledarskap, så som TQM och JIT. Normerande isomorfism uppstår vanligtvis av en grupperings, inom organisationen verksamma specialister, utövning av vissa moment i arbetet. Gruppen försöker föra ut

<sup>3</sup> strukturlikhet, det råder ett isomorft förhållande mellan två system om det ena avbildas entydigt i det andra, dvs elementen i det ena systemet, och relationerna mellan elementen, motsvaras av elementen i det andra systemet

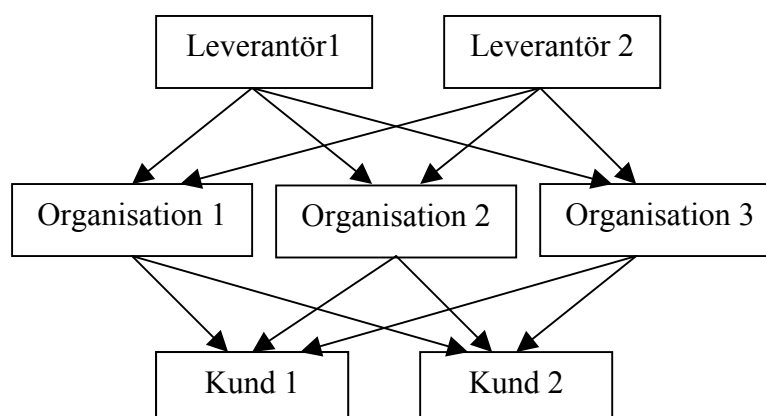


sitt arbetssätt till resten av organisationen för att kunna legitimera sitt eget arbete. (Springdal 2001)

Lundequist (2003) berättar att det finansiella systemet i företaget är en del av den institutionella strukturen. Det inkluderar allt i företags omgivning som kan påverka interaktionens mönster och innehållet mellan olika aktörer. Ett sätt att minska osäkerheten är, om företagen är medvetna om hur andra aktörer kommer att agera, att följa ett generellt accepterat handlingsmönster som kan ge en trygghet för företaget. En negativ effekt blir den så kallade inlåsningseffekten (lock-in), som tyvärr automatiskt blir en bieffekt, när en viss inriktning väljs och de alternativa vägarna försvinner. Företagen begränsar därmed sitt handlingsutrymme (Ibid).

### 3.3 Bransch

Enligt DiMaggio och Powell (1991) består ett bransch av organisationer som bygger upp en plattform för institutionell verksamhet bestående av huvudleverantörer, resurser och konsumenter. Här ingår även andra organisationer som producerar snarlika tjänster och produkter. Uppmärksamheten ska riktas mot liknande organisationers nätverk som interagerar med relevanta aktörer. Hos organisationer som är strukturerade och placerade inom samma bransch finns starka tvingande krafter. Dessa makter pressar organisationerna att bli mera lika och agera på ett specifikt sätt (Ibid).



Figur 3.3 Grafisk presentation av en bransch

**Hypotes (H<sub>1</sub>): Organisationer inom samma bransch tenderar att använda sig av liknande antagande.**

### **3.4 Geografisk placering**

Ett företags geografiska placering kan påverka de värderingar och beslutsmönster företaget handlar efter. Exempelvis är det rimligt att anta att företag belägna i glesbygd, med färre alternativa arbetsgivare, agerar annorlunda än företag i storstads miljö där det finns flera konkurrerande organisationer.

Tolburt och Zucker (1983) (återgiven i Powell och DiMaggio 1991) redovisar en studie som pekar på att det finns en stark koppling mellan en Orts karakteristik och de organisationer som väljer att arbeta utifrån orten.

Under historien har det varit naturligt att placera företaget i närheten av de naturresurser som behövdes för dess verksamhet. I dagens samhälle spelar detta en mindre roll och en större frihet vid val av lokalisering har uppstått. Det som idag har störst betydelse vid företagets geografiska position är tillgången på kvalificerad och kompetent arbetskraft hävdar Andersson och Andersson (1993).

**Hypotes(H<sub>2</sub>): Antaganden i organisationer, i liknande geografiska positioner, tenderar att anpassa sig efter varandra.**

### **3.5 Bolagets ålder**

I föregående kapitel indikerades att företagets geografiska placering förändrats med åren. Det är därför ingen slump att orter såsom Lund och Täby har haft en kraftig tillväxt av nya företag under senare år (Andersson och Andersson 1993). I just dessa orter är det ofta nyutbildade innovativa studenter som blir uppmuntrade att utveckla sina idéer i egen regi. I mycket expansiva organisationer avancerar företagets grundare snabbt ifrån att vara ansvarig för ett litet företag, till en stor organisation med många anställda. Kraven mellan att driva ett litet fåmansföretag till att driva en större organisation är påtagligt skilda. Det har under åren introducerats många nya företag på Stockholmsbörsen, vanligtvis associerade till det nya informationssamhället.

Ju äldre organisation, desto mer etablerad blir organisationens kultur. En starkt förankrad kultur kan medföra att en organisation blir mindre flexibel och mer traditionsbunden i sitt agerande. Organisationerna kan ha en inbyggd försiktighet. Försiktighetsprincipen har under många år varit stöttepelaren i svensk redovisning och genomsyrat hela den svenska företagsamheten. Har yngre organisationer fått denna försiktighet inympad i kulturen på samma sätt som de äldre, eller fungerar de som en mer flexibel organisation?

**Hypotes (H<sub>3</sub>): Yngre företag tenderar att göra antaganden som ger en lägre pensionsavsättning än äldre företag.**

### **3.6 Metaorganisationer**

Det finns organisationer som endast har andra företag som medlemmar. Föreningarna bildas för att förbättra och understödja samarbetet mellan olika organisationer, samt arbetar för de olika organisationernas gemensamma intresse. Benämningen på denna typ av förening är metaorganisationer och tillväxten av denna slags föreningar tillskrivs den ökade internationaliseringen. Det är i stort sett alltid frivilligt att förbinda sig till metaorganisationer, men då konkurrensen inom samma inriktning är svag, finns sannolikt

inte några andra alternativ att välja. Företagen kan exempelvis välja att ansluta sig till Svenskt Näringsliv eller stå utanför. För en metaorganisation är det av synnerlig vikt att de potentiella medlemmarna verkligen blir medlemmar. I annat fall kan metaorganisationens auktoritet gå förlorad. Trots eventuell förlorad auktoritet kan dessa samorganisationer kräva att medlemmarna följer bestämda regler och nyttjar samma synsätt förklarar Holmblad Brunsson (2002). Hon skriver vidare att medlemsorganisationerna kommer att agera på lika sätt i olika avseenden, institutioner bildas.

**Hypotes (H<sub>4</sub>): Organisationer som tillhör metaorganisationen Svenskt Näringsliv, gör liknande antaganden.**

### **3.7 Demografiska faktorer**

Trots löneutjämnningen i samhället mellan män och kvinnor finns det fortfarande differenser. Enligt SCB lönestatistisk årsbok 2002 finns det påtagliga skillnader i genomsnittslönen för män respektive kvinnor.

**Tabell 3.1 Statistik över genomsnittsinkomst i förhållande till kön, Lönestatistisk årsbok 2002 p.43.**

<b>Kön</b>	<b>Genomsnittslön (kr)</b>
Kvinnor	20 000
Män	24 100
<b>Genomsnitt</b>	<b>22 100</b>

Tabell 3.1 visar skillnaderna i lön oberoende av ålder och utbildning. Undersökningen av löneutvecklingen visar att gapet mellan kvinnor och män blir större, såväl procentuellt som monetärt. Löneskillnaden mellan 18-24 åringar är 6.3 % medan skillnaden mellan 55-59 åringar är 20.9 %. Skillnaden ger genomslag även på den förväntade löneutvecklingen.

**Hypotes (H<sub>5</sub>): Organisationer med majoriteten kvinnor tenderar att göra lägre antaganden om förväntad löneutveckling än företag med majoriteten män eller jämn fördelning mellan könen.**

Det finns skillnader mellan genomsnittlig livslängd för kvinnor och män. Som vi presenterar i tabell 3.2 är differensen 5 år mellan könen. För att ge korrekt bild av företagets pensionsskuld bör det påverka företagets antaganden om genomsnittlig livslängd på sina anställda.

Tabell 3.2 Statistik över genomsnittsålder i förhållande till kön, SCB 2003-11-20

Kön	Genomsnittslivslängd (år)
Kvinnor	82
Män	77
<b>Genomsnitt</b>	<b>79,5</b>

**Hypotes (H<sub>6</sub>): Organisationer med majoriteten kvinnor tenderar att göra högre antaganden om förväntad genomsnittlig livslängd än företag med majoriteten män eller jämn fördelning mellan könen.**

Ytterligare en demografisk faktor som kan påverka en organisations aktuariella antaganden är de anställdas utbildningsnivå.

**Tabell 3.3 Statistik över genomsnittsinkomst i förhållande till utbildningsnivå, Lönestatistisk årsbok 2002 pp 43-44.**

Åldersgrupp	Utbildnings nivå					
	1&2	3	4	5	6	7
18-24 år	16 300	16 400	16 700	17 500	18 500	-
25-29 år	18 000	18 600	19 000	20 500	21 900	23 400
30-34 år	18 600	19 700	20 500	23 600	25 900	29 100
35-39 år	19 200	20 100	21 700	25 100	29 300	33 100
40-44 år	19 600	20 000	22 200	25 000	30 800	36 100
45-59 år	19 700	20 200	22 800	24 800	30 500	40 000
50-54 år	19 600	19 900	23 900	25 300	30 400	41 700
55-59 år	19 600	19 900	25 600	25 600	30 800	41 800
60-64 år	19 200	19 800	25 700	24 800	29 500	40 300
<b>Totalt</b>	<b>19 100</b>	<b>19 800</b>	<b>20 400</b>	<b>23 900</b>	<b>28 000</b>	<b>37 300</b>

**Tabell 3.4 Definition av utbildningsnivåer. Lönestatistisk årsbok 2002 p.41.**

#### Utbildningsnivåindelning

1. Förgymnasial utbildning, kortare än 9 år
2. Förgymnasial utbildning, minst 9 år
3. Gymnasial utbildning, högst 2 år
4. Gymnasial utbildning, 3 år
5. Eftergymnasial utbildning, kortare än 3 år
6. Eftergymnasial utbildning, 3 år eller längre
7. Forskarutbildning

Som kan ses i tabell 3.3 är den progressiva löneökningen betydligt större för de med högre utbildning. Det naturliga vore att företag med stor andel högutbildad personal gör antaganden om hög förväntad löneutveckling. Då företagen endast skiljer på högskoleexamen/icke högskoleexamen, har vi gjort samma uppdelning i vår hypotes.

**Hypotes (H<sub>7</sub>): Organisationer med stor andel högutbildad (nivå 6 - 7) personal, tenderar att göra högre antaganden om förväntad löneutveckling än företag med stor andel lågutbildad (nivå 1 - 5) personal.**

### **3.8 Introduktion till Positive Accounting Theory**

#### **3.8.1 Redovisningsprinciper**

Redovisningen ska vara utformad för att på bästa sätt tillfredställa användarens informationsbehov. Den ska också ge underlag till beslut som påverkar företagets framtid. För att redovisningen skall kunna uppfylla sitt syfte, att ge en rättvisande bild av företaget, finns tre grundpelare inom redovisningen vilka enligt Smith (2000) är:

- **Relevans**

Smith (2000) påstår att informationen som anses relevant ska vara användbar vid beslutsfattandet. De minimikrav som ställs på relevans är begriplighet och aktualitet. Informationen ska vara avsedd för mottagaren och anpassas till individens förkunskaper. Rapporterna ska ges ut i samband med redovisningsperiodernas slut för att uppnå aktualitet. (Ibid)

- **Tillförlitlighet**

Redovisningen ska visa företagets verklighet ur dess rätta perspektiv, menar Smith (2000). Tillförlitligheten härrör ur verifierbarhet och validitet. Verifieringen är ett bevis på att transaktionen ägt rum exempelvis kvitton, fraktsedlar och fakturor. För att validiteten i informationen skall vara uppfylld krävs fyra egenskaper. *Neutraliteten* som skall avspegla verkligheten på bästa sätt (Ibid). *Innebörd och form*, som Thorell (1999) beskriver, är att den ekonomiska innebörden ibland skiljer sig från det juridiska syftet. I dessa fall ska redovisningen utgå från den substantiella betydelsen. För att *fullständighet* i

redovisningen skall uppnås, måste samtliga betydelsefulla ekonomiska händelser som inträffat i perioden tas med. *Väsentlighet* uppnås när intressenterna kan dra nytta av den information som redovisas. Vad som är väsentligt och ger nytta bedöms olika beroende på intressenten. Exempelvis bedömer en myndighet annorlunda än investeraren. (Ibid)

- **Jämförbarhet**

Smith (2000) anser att standardiseringen av externredovisning är av anseilig betydelse för bedömning av informationsvärdet. Intressenten ska kunna jämföra årsredovisningen mellan tidigare år och företag, därför skall lika händelser och omständigheter redovisas på samma sätt. Således skall intäkter/kostnader och tillgångar/skulder med samma karaktär redovisas till samma belopp oberoende av företag. (Ibid)

### 3.8.2 Agentteorin

Trots den hårda regleringen via rekommendationer och lagstiftning finns risken för att företagen påverkar utfallet av redovisningen, genom tillämpning av olika antaganden. För att belysa problematiken med informationsasymmetri, utvecklades agentteorin.

Den senaste tidens forskning har bidragit med att belysa kontraktskostnadernas betydelse, såsom informations- och agentkostnader. Kostnaderna har sedan länge haft stor inverkan vid undersökningar inom ekonomi men har inte upptäckts som en förklarande redovisningsfaktor inom den positiva redovisningsforskningen förrän ganska nyligen. Tidigare utvecklades modeller bestående av antagande om kostnadsfri information. En sådan modell begränsade förklaringsförmågan vid institutionella skillnader och är inte tillämpbar vid redovisning menar Watts och Zimmerman (1990).

Agenten är anställd att agera för principalen. När en intressekonflikt uppstår mellan parterna, måste agenten motiveras att handla med hänsyn till principalens intresse. Agenten vill visa ett så positivt resultat som möjligt för principalen. För att kunna göra detta är agenten beredd att förbättra resultatet, så att en liten förlust elimineras menar Scott (1997). Då storleken på pensionsavsättningen kan vara en sådan åtgärd, finns det



risk för justering. Företag som däremot uppvisar stora förluster under ett år kan välja att sänka sitt resultat ytterligare, för att ge påföljande år bättre förutsättningar (Ibid).

För att kunna manipulera resultatet är en av förutsättningarna, att det råder informationsasymmetri mellan agent och principal. I Truebloodrapporten (AICPA 1973) fastslås att huvudsyftet med externredovisning, är att tillgodose investerarna med information som skall ligga till grund för deras ekonomiska beslut. Följaktligen blev en av rapportens effekter, ett försök att begränsa agentens informationsövertag gentemot principalen. (Ibid)

### 3.8.3 Positive Accounting Theory

Som en följd av agentteorin har Watts och Zimmerman utvecklat den positiva redovisningsteorin som implementerades först på 1960- talet. Forskningen hade tidigare koncentrerat sig på normativa teorier och hade därför inte empiriskt undersökts. Watts och Zimmerman (1978, 2002) skriver att den positiva teorin är motsatsen till den normativa och därmed försöker beskriva verkligheten. I artikeln *Towards a positive Theory of the determination of Accounting Standards* skriver Watts & Zimmerman (1978) att antalet regler som utfärdats har ökat kraftigt och en diskrepans mellan ägarens intresse och företagsledningen föreligger. De konstaterar vidare att i det komplexa samspelet mellan olika intressenter och företagets ledning framkommer olika redovisningsstandards. Författarna presenterar olika faktorer som de antar kan ligga till grund för vilken riktning företagsledningen försöker påverka utvecklingen i redovisningsfrågorna.

I artikeln “The Demand for and Supply of Accounting Theories: the Market for Excuses” (Watts och Zimmerman 1979) hävdar författarna att normativa teorier inte kan förklaras eller användas som grund för alla redovisningsrekommendationer. De ifrågasätter aktörernas syfte med framtagandet av redovisningsteorier. Utvecklingen har medfört att antalet legitima aktörer har ökat, vilket innebär att mängden olika rekommendationer och krav på redovisningen också ökat. Watts och Zimmermans kritik riktar sig mot att redovisningsteorin blivit ett medel att skapa argument för befintliga normer, istället för att teorin är en källa för normerna.

Watts och Zimmerman (2002) påpekar däremot att den positiva teorin är av vikt då den ger beslutstagaren en bättre förståelse för de konsekvenser som uppstår vid beslutsfattandet. Användaren kommer att välja det alternativ som ger bäst nytta, tills ett bättre valmöjlighet finns. Enligt Watts och Zimmerman finns det ett klart samband mellan ett bolags redovisningsval och bolagets karaktäristik, såsom företagsstorlek.

Watts och Zimmerman har gjort empiriska studier som visar att positiv redovisnings teori bygger på tre grundhypoteser:

- Firmans ledning med resultatbaserade bonussystem är mer benägna att välja redovisningsmetoder som höjer bolagets aktuella vinst.
- Ju större bolagets skuld/tillgångs kvot är desto mer benägna är ledningen att välja redovisningsmetoder som höjer aktuell vinst.
- Ju större bolag desto mer benägna är ledningen att välja redovisnings metod som sänker aktuell vinst.

*”PAT is concerned with predicting such actions as the choices of accounting policies by firm managers and how managers will respond to proposed new accounting standards.”*  
(Scott 1997, p. 273)

Positiv redovisningsteori bygger på antagandet, att parterna handlar utifrån sina egna behov och önskan att nå maximal personlig vinning. Teorin framhåller att organisationer därför är rationella och handlar utifrån sin egen nytta. Det finns likväl ingen gemensam handlingsplan för att företagen ska uppnå sin maximala effektivitet, då den varierar beroende på omgivningens olika omständigheter. Scott menar dock att den flexibilitet ett företag har beträffande val av redovisningsprinciper ger möjlighet till ett opportunistiskt beteende. Detta kan uttrycka sig så att företagsledningen väljer principer utifrån eget intresse som istället för att gynna företaget, maximerar ledningens nytta. I sådana fall görs icke-rationella beslut i organisationen. (Scott 1997)

**Hypotes (H<sub>8</sub>): Ett företag som visar litet negativt resultat tenderar att göra antaganden som minskar pensionsavsättningen.**

**Hypotes (H<sub>9</sub>): Ett företag som visar ett stort negativt resultat tenderar att göra antaganden som ökar pensionsavsättningen.**

### 3.8.4 Bonussystem

Scott (1997) menar att chefer med bonussystem kan vara mer benägna att välja redovisningsprinciper som ändrar rapporterade vinster från framtida perioder till nuvarande period. Företagsledare som får sin bonus baserad på exempelvis nettovinst, skulle därmed vara mer benägna att ändra principer som leder till högre nettovinst. Trots att företagets totala nytta skulle försämrats. Perloff (2001) pekar på att det enda tillfälle då det inte finns risk för asymmetrisk information, och företaget kan uppnå maximal effektivitet, är då agenten erhåller en fast ersättning. I alla andra fall handlar agenten rationellt ur eget intresse.

*“Bonus plan hypothesis. Ceteris paribus, managers of firms with bonus plans are more likely to choose accounting procedures that shift reported earnings from future periods to the current period”* (Watts och Zimmerman 2002, p. 208)

Watts och Zimmerman (2002) skriver om de faktorer som styr hur ledningen nyttjar redovisningen och de olika redovisningsmetoderna, är utformningen av bonussystemet. Formeln nedan ger ett exempel på hur företagen kan beräkna ledningens bonus.

**Bonusgrundande beloppet = Vinst – Målvinst**

**Figur 3.4 Exempel på formel för bonusuträkning**

Formeln visar att ledningen kan vara benägen att förflytta vinster till aktuell bonusperiod, under förutsättning att målvinsten är uppnådd. Under de perioder då resultat inte uppnått den bonusgrundade målvinsten justeras istället vinsten ner för att skjuta fram vinsten till kommande period. Extremfallet är om företaget genererar så hög vinst att bonustaket uppnås. Då kan företaget välja att skjuta fram vinsten till senare perioder. Ledningens mål är att uppnå optimal bonus. Detta innebär, skriver Watts och Zimmerman (2002), att ledningen kan handla efter följande fyra alternativ: (1) Öka företagets vinst i aktuell bonusperiod för att uppnå maximal bonus. (2) Sänka företagets vinst för att inte överstiga bonustaket, och på så sätt undvika att förbruka den vinst som ej ger bonus. (3) Flytta företagets vinst till nästkommande bonusperiod, eftersom man ändå inte erhåller bonus i den aktuella. Förflyttningen innebär att man skapar bättre förutsättningar för framtida bonus. (4) Slutligen är alternativet att ledningen ger en rättvisande bild av resultatet.

Watts och Zimmerman (2002) föreslår att en förändring av redovisningsprinciper inte skall vara bonusgenererande. Resultatet kan variera kraftigt genom ”små förändringar” i hur företaget väljer att redovisa en post. Ett exempel är när lagerredovisningen går från FIFO till LIFO. Om inte aktiemarknaden har uppmärksammat företagets förändring kan aktiepriset stiga. (Ibid)

**Hypotes (H<sub>10</sub>): Företag där ledningen har bonussystem baserat på nettovinst tenderar att göra antagande som ger lägre avsättningar till pensionsskulden.**

### **3.9 Ägarinflytande**

Betydelsen av Corporate Governance brukar visa på olika aspekter, hur en företagsledning är strukturerad, utifrån den existerande maktbalansen mellan olika interna och externa intressenter anser Nilsson (2002). I en mindre organisation framstår ofta ägaren och ledningen som samma person. Det förhindrar att målsättningen mellan dessa parter i företaget skiljs åt. Om företaget däremot växer och blir en större organisation kan

det uppstå intressekonflikter. Konflikten framträder mellan den verkställande ledningen och de som levererar kapital, skriver Underdown och Taylor (1985). Nilsson (2002) lyfter fram att ledningen grundar sin belöning på företagets resultat, baserad på olika redovisningsmått. Därför finns risker att manipulativa åtgärder utförs med redovisningen för att uppvisa ett bättre resultat (Ibid).

För att motverka risken att ledningen justerar resultaten, krävs att ägarna till företagen tar aktiv del i organisationens verksamhet. Privat aktieäggande är mycket vanligt i Sverige och enligt aktiefrämjandet är 80 % av Sveriges population, över 16 år, aktieägare. Tyvärr är frånvaro vid bolagsstämman vanligt, vilket medför att ägarkontrollen försvagas. Ett sätt att motverka det svaga ägarinflytandet är A- respektive B-aktier. (Nilsson 2002)

**Hypotes (H<sub>11</sub>): Organisationer med diffus ägarbild, svagt ägarinflytande, tenderar att göra antagande som sänker pensionsavsättningen.**

### **3.10 Kapitelsammanfattning**

För att förklara de faktorer som påverkar en organisation då de skall göra sina aktuariella antaganden har vi använt oss av den institutionella ekonomiska teorin, den positiva redovisningsteorin samt av demografiska påverkande faktorer. Hypoteser har utformats, som vi ämnar testa empiriskt.

Utifrån den institutionella teorin har mönster och spelregler sökts, som kan påverka en organisations beslut. Främst har vi studerat bransch, geografisk position, företagets ålder samt organisationens anknytning till en metaorganisation.

Vidare har vi tittat på hur de demografiska faktorerna kön och utbildning påverkar företagets antaganden.

Med utgångspunkt från Watts och Zimmermans teori om positiv redovisning (PAT) har hypoteser utvecklats, som visar på de redovisningstekniska faktorer som påverkar företagets handlingssätt. Specifika förhållanden som framhålls är bonussystem, resultat och ägarinflytande.

## 4. Empirisk Metod

---

*I detta kapitel skall vi ge en utförlig beskrivning av hur våra empiriska data skall samlas in och vilka problem som kan föreligga. Vi skall också ge en motivation till varför vi har valt att arbeta med en webbaserad enkät och vilka alternativ som har funnits till buds. Alternativa datainsamlingsmetoder presenteras och en grundlig bortfallsanalys redovisas. Utöver detta kommer en detaljerad beskrivning av operationaliseringen att ges.*

---

### 4.1 Inledning

Genom de empiriska metoderna vill vi generera och sammanställa data för att förklara och kartlägga de faktorer som inverkar på ett företags antaganden. Vi vill påvisa statistiskt signifikanta samband.

Företagen tar fram prognoser som ligger till grund för deras aktuariella antaganden. Olika faktorer påverkar prognoserna, vi skiljer på de subjektiva och de formella. En subjektiv prognos bygger på att individen har en intuition om vad som skall ske i framtiden. De formella prognoserna baseras på historiska data om hur en fortsatt utveckling skall bli, skriver Körner och Wahlgren (1996).

### 4.2 Primär och Sekundärdata

Våra primärdata har vi samlat in med hjälp av enkätundersökningen. Det är första gången materialet efterfrågas och samlas in, och finns ej tillgängligt tidigare. Sekundärdata är information som andra har samlat och sammanställt skriver Dahmström (2000). All övrig information som vi funnit och samlat in består av sekundärdata. Årsredovisningar och material från internet är de främsta källorna där vi har hittat information, för att komplettera vår primärdata.

### **4.3 Val av metod för datainsamling**

Det finns ett flertal olika metoder att genomföra datainsamling. Våra alternativa metoder var intervjuer och fallstudier. Vi redovisar vårt val av datainsamlingsmetod och därefter följer en kort beskrivning av alternativen.

#### **4.3.1 Motivation till vårt val**

Empirin har vi samlat in med hjälp av en enkät (se appendix 3) och dokumentstudier. Vår målpopulation i underökningen är de börsnoterade företagen på A- och O-listan, vilka är 280 stycken<sup>4</sup>. På grund av det relativt låga antalet har vi valt att genomföra en totalundersökning. Den kan ge mindre information från många respondenter jämfört med vad en urvalsundersökning, hävdar Ejlertsson (1996). Körner och Wahlgren (1996) berättar vidare att en totalundersökning således ger en större bredd på bekostnad av djupet. Tillförlitligheten i de insamlade uppgifterna kan därför bli lägre än vad de blir i en urvalsundersökning.

Frågeenkäten kommer att genomgå en provundersökning i form av en pilotundersökning på både folk ur näringslivet och på personer inom Högskolan Kristianstad. Dahmström (2000) förklarar att det viktigaste syftet med en provundersökning är att få reda på om en fråga uppfattas som oklar att tolka eller besvara.

Med enkäten bifogar vi ett följebrev för att förklara syftet med undersökningen till målgruppen. Det kan hjälpa oss minska risken för svarsbortfall (se appendix 1 och 2). Hade vi istället valt att genomföra en kvalitativ studie på ett fåtal företag, hade vi kunnat besöka dem och på så sätt vetat med säkerhet att det var korrekt person som gav oss den information vi eftersöker. På grund av ekonomiska och tidsmässiga aspekter har vi valt bort alternativet.

För att kompensera ett eventuellt högt bortfall eller få kompletterande information från respondenterna kommer vi att använda oss av telefonintervjuer.

---

<sup>4</sup> Uppgiften kontrollerad 30/11-03. 1/1-02 fanns 297 bolag noterade. Under året har 20 bolag avnoterats och 3 noterats.



### 4.3.2 Survey

Vanligaste sättet att praktiskt genomföra en survey är att använda en enkät menar Körner och Wahlgren (1996). Frågorna i vår enkät är både öppna och slutna, samt tillåter förutbestämda så väl som icke-förutbestämda svar.

Under senare år har enkäter som distribueras via elektronisk post, nätverksenkät, fått större användningsfrekvens. Den skall besvaras ”online” av respondenten och skickas tillbaka till undersökaren skriver Dahmström (2000). Då dagens företag lever i en datoriserad värld har vi valt internet som forum för vår enkät.

Ejlertsson (1996) lyfter fram flera olika fördelar med en enkät. Den kan genomföras över ett större geografiskt område. Vid enkätfrågor kan respondenten i lugn och ro besvara uppgifterna och kontrollera informationen om frågorna. Frågeformuleringarna är standardiserade och svarsalternativen presenteras på samma sätt för samtliga respondenter, vilket ger ett lättolkat resultat för undersökaren. Vid intervjun kan yttre omständigheter vid besvarandet påverka respondenten, avsaknad av intervjuareffekt gör att respondenten förblir opåverkad i sina svar. Möjlighet till fullständig anonymitet finns, vilket inte gäller för undersökningar på nätet där total anonymitet aldrig kan garanteras på grund av tekniska hinder. Enkäten kan vara ett mer ekonomiskt alternativ än en intervju. (Ibid)

Ejlertsson (1996) redovisar också nackdelarna med en enkät. Ett vanligt problem med enkäter är svarsfrekvensen. En större risk för bortfall än en intervjuundersökning, medför att man tvingas hålla antalet frågor nere för att förhindra att respondenten tappar intresset. Det finns heller inget sätt att kontrollera om respondenten har tagit enkäten på allvar, uppfattat frågan rätt eller medvetet fyllt i felaktiga svar. Vid enkätundersökningar saknas möjlighet till uppföljningsfrågor och förtydliganden. Det finns en stor risk för urvalsfel, då man inte vet vem som är respondent. (Ibid)

Dahmström (2000) framför specifika nackdelar med Internetenkäterna. Problem med e-postadresser som ändrats eller tagits ur bruk. Ökat bortfall på grund av ovana och tekniska problem för respondenten. Det kan också vara en dyr och tidskrävande planeringsfas. Det finns inget skydd för den personliga integriteten. (Ibid)

### 4.3.3 Intervju

Intervju innebär att någon form av personlig kontakt med respondenten genomförs berättar Ejlertsson (1996). Utformningen på frågorna kan vara antingen strukturerade eller flexibla. Den grundläggande skillnaden mellan en intervju och en enkät är möjligheten att utveckla och förklara en fråga för att minimera farorna för missförstånd. Risken man i stället löper är den så kallade ”intervjuar effekten”. Den innebär att respondenten blir påverkad av intervjuaren. Fördelen är att de frågor som ställs kan då bli mer omfattande och på så sätt mer givande. En stor nackdel med intervjuer är att antalet fall som kan studeras blir betydligt mindre än det blir vid en survey (Ibid).

Att boka in intervjuer med de olika företagen hade troligtvis gett en större svarsfrekvens. Men på grund av tid och ekonomi har vi tvingats utesluta denna datainsamlingsmetod förutom som komplement. Intervjun kommer då att genomföras per telefon med respondenten.

### 4.3.4 Fallstudie

Enligt Backman (1998) innebär en fallstudie att många olika variabler kan studeras på ett mycket litet antal fall. Fallen studeras i sin naturliga kontext och det finns otydliga gränser mellan de olika fenomenen som studeras. Detta medför att det är mycket svårt att dra några generella slutsatser utifrån en fallstudie (Ibid). Eftersom ett av våra mål är att statistiskt försöka säkerställa om vi kan förkasta våra hypoteser eller ej, anser vi att denna metod ej är lämplig.

## 4.4 Validitet och reliabilitet

Validitet är *”frågans förmåga att mäta det den avser att mäta”* (Ejlertsson 1996, p.86). En fråga som besitter hög validitet, är befriad från systematiska fel. Rent generellt kan sägas att en undersöknings validitet ökar om de frågor som ställs är baserade på de teorier och hypoteser som skall undersökas. Reliabiliteten är beroende av om frågorna är formulerade på ett sådant sätt, att en upprepad mätning ger samma resultat. Frågor som har hög reliabilitet skall ha ett mycket lågt slumpmässigt fel (Ejlertsson 1996). För att öka reliabiliteten är det viktigt att frågorna är så konkreta och tydliga som möjligt. En fråga

med lite tolkningsutrymme kommer att ge mer korrekta svar än en fråga som ger respondenten stora möjligheter (Körner och Wahlgren 1996).

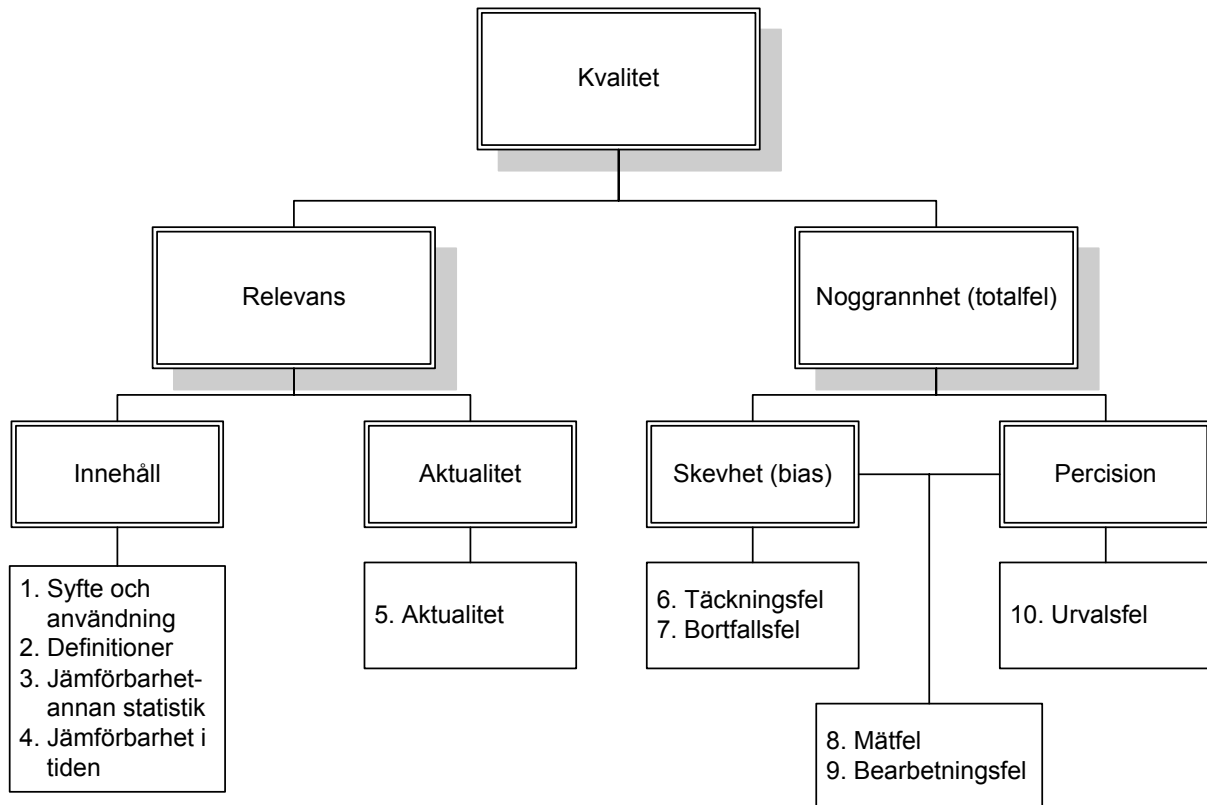
#### **4.5 Felkällor**

Två faktorer som starkt påverkar en undersöknings reliabilitet och validitet är relevans och kvalitet. Vilken kvalitet undersökningen håller beror på *det totala felet*. Med noggrannhet menas att uppgifterna ska vara så korrekta som möjligt. Finns det en skevhet (bias), täckningsfel, i urvalet sjunker undersökningens validitet betydligt. Precisionen i undersökningen baseras på de slumpmässiga felen. I denna ingår de tre stora grupperna urvalsfel, mätfel och bearbetningsfel. Då vi gör en totalundersökning blir risken för urvalsfel minimal i vår undersökning. Mätfel är skillnaden mellan erhållet värde (vad respondenten uppgivet) och det sanna värdet. Mätfelet kommer att bli svårt att påverka och kontrollera. Bearbetningsfel är de fel som kan uppstå vid kodning och registrering samt datorbearbetning.

De personer i målgruppen som inte besvarat enkäten klassas som bortfallsfel (Dahmström 2000).

$$\text{Totala felet} = \text{urvalsfel} + \text{täckningsfel} + \text{bortfallsfel} + \text{mätfel} + \text{bearbetningsfel}$$

**Figur 4.1 Totalfelsberäkning (Dahmström 2000, p.268)**



**Figur 4.2 Kvalitetsbegreppet (Körner och Wahlgren 1996, p.37)**

Vi har tagit hänsyn till täckningsfel i undersökningen. Risken för undertäckning i vår undersökning är relativt liten då vi samlat in företagens mail-adresser via aktuell information från Stockholmsbörsen. Dessutom håller vi noggrant reda om ett företag introduceras på börsen under undersökningens fortskridande. Faran för övertäckning bedömer vi också som liten då en avregistrering från börsen brukar medföra att den ekonomiska pressen redovisar detta.

Enligt Körner och Wahlgren (1996) kan systematiska fel uppstå vid känsliga frågor som kräver ärliga svar. I vår undersökning har vi övervägt huruvida frågan om företags bonussystem kan påverka svarsfrekvensen. Dock anser vi att teorierna kring en persons benägenhet att agera i eget intresse är starka. Vi har valt att ställa en fråga om företagens bonussystem trots risken för bortfall. Eftersom vi vill testa vår hypotes, om beslut i eget intresse påverkar en organisations antaganden eller ej.

## 4.6 **Bortfallsanalys**

Vi har följt Ejlertssons (1996) råd för att minimera det externa bortfallet. Den primära åtgärden har varit att begränsa antalet frågor. Vi har även valt att presentera vår enkät både på svenska och på engelska för att eventuella språkproblem skall elimineras.

Vi har också försökt öka svarsfrekvensen genom en tre stegs plan. Första utskick var onsdagen den 3 december. I meddelandet informeras respondenten om antalet frågor och om frågornas karaktär. Vi har valt en kort responstid för att inte prioriteras för lågt. Detta var av stor vikt då vi nalkades julen. Deadline för svar var måndagen den 15 december. En påminnelse skickades ut till de respondenter som ännu ej svarat den 8 december. Till de respondenter som fortfarande inte hade besvarat enkäten den 11 december skickades ytterligare en påminnelse.

Svarsalternativen var både öppna och slutna. Vi gav inte svarsalternativet ”vet ej”, eftersom det kunde missbrukas av oengagerade individer. Istället hade de möjlighet att lämna frågan obesvarad. Vi räknade med ett visst internt bortfall.

I den statistiken som vi ska presentera, ska vi försöka påvisa ett samband mellan populationen och respondenterna. För att göra detta har vi valt att undersöka följande faktorer

- Bransch
- A/O- lista
- Omsättning
- Antal anställda

**Tabell 4.1 Företagen indelade efter bransch**

<b>Bransch</b>	<b>Svarsandel</b>	<b>Antal i total populationen</b>
Verkstäder	18.4 % (7)	38
Telekom och data/IT	9 % (6)	69
Läkemedel/Kemi/Medicin/Bioteknik	13 % (4)	30
Skog	16.7 % (1)	6
Bygg/Fastighet	15.8 % (3)	19
Handelsföretag	19 % (4)	21
Rederi/Transport	0 % (0)	6
Förvaltningsbolag/Investment/Bank/Finansiella	9 % (3)	32
Övriga företag	8.5 % (5)	59
<b>Totalt</b>	<b>11.4 % (32)</b>	<b>280</b>

På grund av vårt stora bortfall är det svårt att se några påvisbara samband för hur bortfallet är fördelat mellan de olika branscherna. Tabell 4.1 visar en relativt låg (0-19 %) och jämn fördelning av svar mellan branscherna. Det visas i ett Pearson Chi<sup>2</sup> test, med ett resultat på 0.66, att det inte finns något signifikant samband mellan bransch och svarsfrekvens i vår undersökning.

**Tabell 4.2 Företagen indelade efter börsens listnotering**

<b>Lista</b>	<b>Svarsandel</b>	<b>Andel i populationen</b>
A-lista	15 % (8)	54
O-lista	11 % (24)	226
<b>Totalt</b>	<b>11.4 % (32)</b>	<b>280</b>

Skillnaden är inte speciellt stor mellan A- och O-listade företag. Som tabell 4.2 visar är det dock en högre svarsfrekvens från företag noterade på A-listan, vilket kan bero på att företagen är mer solida och etablerade. Ett Pearson Chi<sup>2</sup> test visar, med resultatet 0.199, att det inte finns något signifikant samband mellan, vilken lista ett företag är noterat på och svarsfrekvensen i vår undersökning.

**Tabell 4.3 Företagen indelade efter omsättningen**

Omsättning	Svarsandel	Andel i populationen
0-200''	6.0 % (4)	67
201-700''	7.4 % (5)	68
701-3000''	13.7 % (10)	73
3001-270000''	18.1 % (13)	72
<b>Totalt</b>	<b>11.4 % (32)</b>	<b>280</b>

Tabell 4.3 visar att företag med högre omsättning har större svarsfrekvens än de med lägre. Med ett Pearson  $\chi^2$  test kan vi påvisa att det finns ett signifikant samband på 0.1 -nivån (0.076), mellan ett företags omsättning och svarsfrekvensen i vår undersökning.

Vi har försökt anpassa intervallen efter lämpliga brytpunkter, och samtidigt få så jämn andel i populationen som möjligt.

**Tabell 4.4 Företagen indelade efter antal anställda**

Antal anställda	Svarsandel	Andel i populationen
0-120	5.8 % (4)	69
121- 400	10.8 % (7)	65
401- 2000	8.1 % (6)	74
2001- 203070	20.8 % (15)	72
<b>Totalt</b>	<b>11.4 % (32)</b>	<b>280</b>

Tabell 4.4 visar ingen jämn ökning i svarsfrekvensen i takt med antalet anställda. Men företag med mycket personal har gett högst svarsfrekvens. Även antalet anställda i ett företag påverkar deltagandet i vår undersökning, visar ett Pearson  $\chi^2$  test. Vi finner ett signifikant samband på 0.1 -nivån (0.063).

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att de företag som har haft störst benägenhet att besvara vår enkät, är de stora företagen med hög omsättning och stort antal anställda. Denna typ av företag är vanliga på Stockholmsbörsens A-lista. Kraven på dessa företag kan vara högre, då många kan ha utländska dotterbolag, och blir därför mer påtagligt påverkade av införandet av de nya rekommendationerna. Det kan tilläggas att under våra

samtal med företagen, framträdde en tydligare bild av okunskap om ämnet i mindre företag.

#### **4.7 Operationalisering**

Frågeenkäter i form av e-mail har skickats ut till vår urvalsgrupp. Vi har skickat ut ett följebrev med en länk till enkäten. Följebrevet skickas ut under natten för att brevet skall finnas tillgängligt hos företagen, direkt på morgonen. Längst upp i brevet finns en genväg, en hänvisning om ett engelskspråkigt alternativ som finns längre ner i mailet. Länken till enkäten leder till vår hemsida, som är direkt kopplad till en databas. När respondenten går in på hemsidan kommer registrering att ske automatiskt, en kontroll för oss om de har varit inne på sidan. På hemsidan finns både svenskt och engelskt alternativ. Valet görs enkelt genom att klicka på en flagga, det språk som först visas är samma språk som respondentens egen webbläsare är inställd på. Varje länk har ett unikt id-nummer som pekar på ett specifikt företag. Företaget blir informerat om att det inte är en anonym enkät utan att deras id registreras automatiskt. På enkäten finns dessutom en ruta för respondentens namn och en för hans/hennes mailadress, för att vi skall veta vem på företaget som besvarat enkäten.

Mailadresser till företagen i vårt urval, har hämtats från bolagens hemsidor. I cirka hälften av företagen har vi haft tillgång till personliga mailadresser, till resterande har vi enbart haft tillgång till företagets gemensamma adresser. Vid de tillfällen då dessa inte funnits tillgängliga, har företagen kontaktats via telefon eller via hemsidans mailformulär. Samtliga mailadresser har sparats i en databas som används som adressbok. Inför varje påminnelse har adressboken uppdaterats så att de som redan svarat, eller på något vis meddelat oss om att de inte planerar på eller kan delta i enkäten, inte finns med i påminnelseutskicket.



Enligt Fowler (1995) finns det fem grundläggande krav på hur en fråga skall formuleras i en survey. Vi har valt att utgå från dessa när vi utformade vår enkät.

1. Frågorna skall vara formulerade på ett liknande sätt, alltså konsekvent utformade.
2. Frågorna måste presenteras för respondenten på ett konsekvent sätt, se ut på samma sätt.
3. Vad som anses vara en korrekt svarsformulering skall förmedlas till respondenten på ett konsekvent sätt.
4. Såvida inte syftet med undersökningen är att studera respondentens kunskap, är det viktigt att respondenten har tillgång till den information som behövs för att kunna svara på frågorna.
5. Respondenten måste vara villig att svara på de frågor som finns i undersökningen.

Vi fick ett stort bortfall i vår undersökning. För att få en tillfredsställande mängd svar att basera analysen på har vi kontaktat flera företag per telefon samt studerat publika rapporter för att få svar på våra frågor. För att få en jämn fördelning av de företag som kontaktats har vi storleksfördelat företagen efter omsättningen. I varje kategori, samma som i bortfallsanalysen, valdes sedan 10 företag slumpmässigt ut. Information som ej publicerats på hemsidor eller i rapporter, har vi fått från olika anställda på såväl personal- som ekonomiavdelningar. Flera av de företag som kontaktats har trots telefonsamtal avstått från att delta i undersökningen.

**Hypotes (H<sub>1</sub>): Organisationer inom samma bransch tenderar att använda sig av liknande antagande.**

- För att bestämma och särskilja olika branscher kommer vi att använda oss av uppdelningen i Privata affärer. De olika branscherna är: Verkstad-, Telekom-, Läkemedel-, Kemi-, Bioteknik-, Medicinsk Teknik-, Skog-, Bygg/Fastighet-, Handel-, Rederi/Transport-, Förvaltning-, Investment-, Bank-, Finans-, IT-företag samt Övriga företag. Vissa närliggande branscher har vi lagt samman för att möjliggöra analysen på grund av det stora bortfallet.
- Informationen angående företagens specifika pensionsantagande kommer vi att hämta från respondentens enkätsvar och telefonintervjuer.
- Vi har hämtat information från företagens hemsidor och årsredovisningar.

**Hypotes (H<sub>2</sub>): Antaganden i organisationer, i liknande geografiska positioner, tenderar att anpassa sig efter varandra.**

- När vi ska bedöma ett företags geografiska position utgår vi ifrån var företagets svenska huvudkontor är placerat. Denna information finns tillgänglig i årsredovisningar från år 2002. Således lägger vi ingen vikt på om ett företag finns placerade på fler än en ort utan är endast intresserad av huvudkontoret.
- Informationen angående företagens specifika pensionsantagande kommer vi att hämta från respondentens enkätsvar och telefonintervjuer.

**Hypotes (H<sub>3</sub>): Yngre företag tenderar att göra antaganden som ger en lägre pensionsavsättning än äldre företag.**

- Information om företagets ålder kommer att hämtas från Årsredovisningar år 2002 samt företagets hemsidor.
- Informationen angående företagens specifika pensionsantagande kommer vi att hämta från respondentens enkätsvar och telefonintervjuer.
- Företag som bildats före 1990 har i vår undersökning klassats som äldre företag, resterande klassas som yngre.

**Hypotes (H<sub>4</sub>): Organisationer som tillhör metaorganisationen Svenskt Näringsliv, gör liknande antaganden.**

- Informationen angående ett företags medlemskap av särskild metaorganisation och specifika pensionsantagande, kommer vi att hämta från respondentens enkätsvar och telefonintervjuer.

**Hypotes (H<sub>5</sub>): Organisationer med majoriteten kvinnor tenderar att göra lägre antaganden om förväntad löneutveckling än företag med majoriteten män eller jämn fördelning mellan könen.**

- Information om andel kvinnliga respektive manliga anställda kommer att hämtas från Årsredovisning 2002. De företag som inte redovisar denna information kommer att intervjuas per telefon.
- Information angående förväntad löneutveckling kommer att hämtas från respondentens enkätsvar och telefonintervjuer.

**Hypotes (H<sub>6</sub>): Organisationer med majoriteten kvinnor tenderar att göra högre antaganden om förväntad genomsnittlig livslängd än företag med majoriteten män eller jämn fördelning mellan könen.**

- Information om andel kvinnliga respektive manliga anställda kommer att hämtas från Årsredovisning 2002. De företag som inte redovisar denna information kommer att intervjuas per telefon.
- Information angående förväntad genomsnittlig livslängd kommer att hämtas från respondentens enkätsvar och telefonintervjuer.

**Hypotes (H<sub>7</sub>): Organisationer med stor andel högutbildad (nivå 6 - 7) personal, tenderar att göra högre antaganden om förväntad löneutveckling än företag med stor andel lågutbildad (nivå 1 - 5) personal.**

- Information om utbildningsnivå av de anställda kommer att hämtas från Årsredovisning 2002. De företag som inte redovisar denna information kommer att intervjuas per telefon.
- Information angående förväntad löneutveckling kommer att hämtas från respondentens enkätsvar och telefonintervjuer.

**Hypotes (H<sub>8</sub>): Ett företag som visar litet negativt resultat tenderar att göra antaganden som minskar pensionsavsättningen.**

- Informationen angående företagets specifika pensionsantagande kommer vi att hämta från respondentens enkätsvar och telefonintervjuer.
- Företagets resultat kommer att hämtas från årsredovisningen 2002.

**Hypotes (H<sub>9</sub>): Ett företag som visar ett stort negativt resultat tenderar att göra antaganden som ökar pensionsavsättningen.**

- Informationen angående företagets specifika pensionsantagande kommer vi att hämta från respondentens enkätsvar och telefonintervjuer.
- Företagets resultat kommer att hämtas från årsredovisningen 2002.

**Hypotes (H<sub>10</sub>): Företag där ledningen har bonussystem baserat på nettovinst tenderar att göra antagande som ger lägre avsättningar till pensionsskulden.**

- Upplysning om företagets ledning har bonussystem samt företagets specifika pensionsantaganden, kommer att hämtas från respondentens enkätsvar och telefonintervjuer.

**Hypotes ( $H_{11}$ ): Organisationer med diffus ägarbild, svagt ägarinflytande, tenderar att göra antagande som sänker pensionsavsättningen.**

- Informationen hämtas från årsredovisningarna för år 2002.
- Informationen angående företagens specifika pensionsantagande kommer vi att hämta från respondentens enkätsvar och telefonintervjuer.

## **4.8 Analyismetoder**

Genom en analys av de svar som vi får in avser vi att kartlägga skillnader mellan olika påverkande faktorer och på så vis kunna testa våra antagna hypoteser.

T-test använder vi då vi vill undersöka om två oberoende och slumpmässiga urval kan antas komma från populationer, med samma medelvärden. Aronsson (1999) skriver att, för att få ett tillfredställande svar krävs det att urvalet är fler än 30. Eftersom vi har 32 svar har flera T-testet kompletterats med ett Mann Whitney (M-W) test.

M-W test används till hypotestestning med oberoende grupper, exempelvis en experimentgrupp och en kontrollgrupp. Vilket innebär att man kan göra två slumpmässiga urval ur en population och sedan utsätta dessa båda grupper för olika behandling hävdar Aronsson (1999) vidare. Därefter undersöker vi om där finns någon skillnad mellan grupperna som inte beror på slump. Det innebär att det bara görs en mätning per försöksperson och att försökspersonen bara förekommer i den ena av de båda grupperna. (Ibid)

För att presentera vilket av T-test och Mann-Whitney som är mest relevant, testar vi huruvida populationen för varje enskild hypotes är normalfördelad med ett Kolmogorov-Smirnov (K-S) test. Vi har även använt oss av ett mediantest, där medianvärden från oberoende urval jämförs, utan att någon speciell fördelning förutsätts. Dock krävs ordinalskalenivå. Vi undersöker homogeniteten i ett delurval, genom att studera dess fördelning kring det totala urvalets medianvärde. (Aronsson 1994)

## 4.9 Kapitelsammanfattning

Syftet med vår studie är att förklara hur olika institutionella, demografiska och redovisningstekniska faktorer påverkar ett företags specifika antaganden. För att på bästa sätt uppfylla vårt syfte valde vi att undersöka med hjälp av en webbaserad survey. Utöver detta redogörs också för vilka problem som kan föreligga med en survey, och hur de kan motverkas.

En komplett bortfallsanalys har konstruerats utifrån företagens storlek, branschtillhörighet, listnotering samt antal anställda. Vidare presenterades de samband och analyser som kan dras från bortfallet som uppstod. Eventuella samband undersöktes med hjälp av ett Pearson  $\text{Chi}^2$  test.

Under operationaliseringskapitlet ges en utförlig redogörelse av, hur vi har hanterat och designat vår webbenkät. På grund av det stora bortfallet har vi även använt oss av telefonintervjuer med lämpliga personer på slumpmässigt utvalda företag. De olika faktorer som ligger till grund för våra hypoteser har studerats, för att identifiera vilken information som behövs och var den kan hämtas.

För att analysera respondenternas information använder vi oss olika analysmetoder för att mäta signifikanser mellan olika samband. Median, T-test och M-W är de analysmodeller vi har använt. Med hjälp av ett K-S test, har vi undersökt vilket av testen M-W och T-test som är mest relevant med hänsyn till fördelningen.

## 5 Analys

---

*Följande kapitel inleds med hur analysens struktur är uppbyggd. Vidare redovisas och analyseras den empiri som införskaffats, utifrån den teoretiska referensramen. Varje hypotes kommer att jämföras med respondenternas svar, för att undersöka om våra hypoteser ska förkastas eller ej. Slutligen kommer en sammanfattning av analyskapitlet presenteras.*

---

### 5.1 Inledning

Vi ska i kapitlet presentera en analys av de resultat vi har kommit fram till. Varje hypotes har testats utifrån sina förutsättningar. Vi kommer att redovisa resultatet från var och en av hypoteserna för sig, med en kort summering.

Hypoteserna testar antingen specifika eller samtliga pensionsantaganden. I de hypoteser där vi undersöker samband mellan den påverkande faktorn och samtliga pensionsantaganden kommer varje antaganden att redovisas för sig. Om inte samtliga antaganden stödjer vår hypotes kommer den att förkastas, trots att signifikanta samband framkommer för ett specifikt antagande. I de fall där vi ej finner något mätbart signifikant samband mellan två variabler, men ändå ser ett relation, kommer dessa att presenteras och motiveras. Nämnade relationer påverkar emellertid inte om hypotesen förkastas eller ej.

Flera av hypoteserna har prövats med både Mann-Whitney- och T-test. Med hjälp av ett Kolmogorov-Smirnov test påvisar vi vilket av ovanstående test som är mest relevant, beroende på populationens fördelning. Vi har valt att använda oss av 0.01, 0.05 och 0.1 – nivåer för att studera hur starkt ett signifikant samband är. Att tillåta en så frikostigt marginal, som 0.1-nivå, vid hypotesprövning kan anses kontroversiellt, skriver Körner och Wahlgren (2000). Vi har trots allt valt att göra det, då vårt urval är begränsat och de

samband vi söker är av en abstrakt och inte definitiv karaktär. En så gentil nivå som 0.1-nivån har tidigare använts och accepterats i studier och avhandlingar, i bland annat Trond Bjørnenaks artikel *Diffusion and Accounting: the case of ABC in Norway*.

Notera att när företagen antar ett högt värde på personalomsättning, genomsnittlig livslängd, förväntad löneökning och utbetalning till anhöriga så ökas pensionskulden. Antagandet om avkastning på förvaltningstillgång ger motsatt effekt.

## 5.2 Bransch

$H_1$ , Organisationer inom samma bransch tenderar att använda sig av liknande antagande.

Antal företag som svarat är 11.4 % (32) av 280.

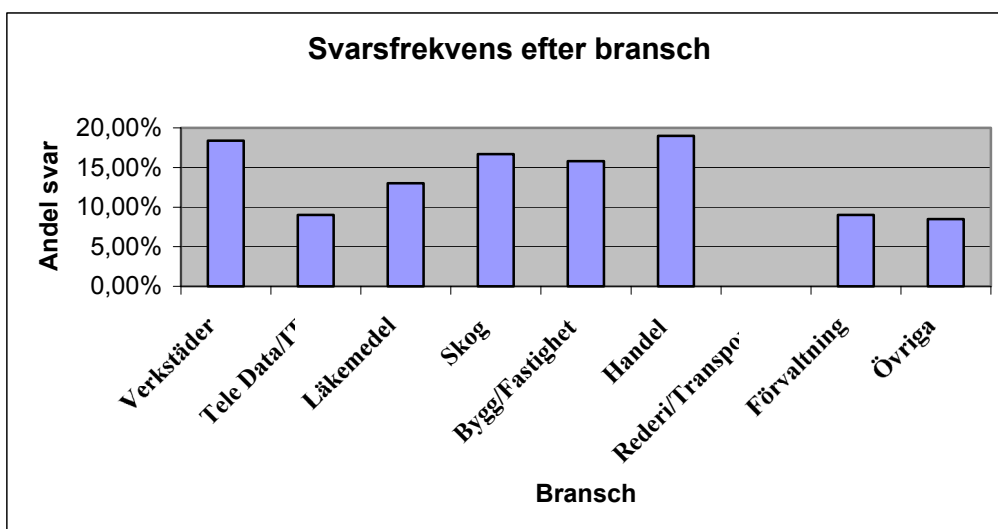


Diagram 5.1 Illustration av svarsfrekvens fördelat på branscherna.



**Tabell 5.1 Branschfördelning efter medianen (m)**

Medianvärde		Personaloms.	Genomsnittsålder		Löneökning	Avkastning	Utbetalning-
		(4%)	Kvinnor (82år)	Män (77år)	(3.35%)	(5.15%)	till anhöriga (29.5%)
<b>Verkstad</b>	över m	4	2	1	3	4	2
	under m	3	5	6	4	3	5
<b>Telekom</b>	över m	3	2	2	3	2	3
	under m	2	3	3	2	3	2
<b>Läkemedel</b>	över m	2	1	1	1	3	3
	under m	2	3	3	3	1	1
<b>Skog</b>	över m	0	1	1	0	1	0
	under m	1	0	0	1	0	1
<b>Fastighet</b>	över m	3	0	0	3	2	2
	under m	0	3	3	0	1	1
<b>Handel</b>	över m	1	1	1	3	1	0
	under m	3	3	3	1	3	4
<b>Rederi</b>	över m	0	0	0	0	0	0
	under m	0	0	0	0	0	0
<b>Bank</b>	över m	0	0	1	1	1	2
	under m	3	3	2	2	2	1
<b>Övriga</b>	över m	2	0	0	2	2	4
	under m	3	5	5	3	3	1

På grund av uppdelningen av urvalet, nio branscher, är svarsfrekvensen för låg för att något skall kunna säkerställas statistiskt inom de individuella branscherna.

Tabell 5.1 visar dock på vissa tendenser inom verkstads-, bygg/fastighets- och handelsbranschen. Samtliga tre företag inom bygg/fastighetsbransch, har gjort högre antaganden om personalomsättning än medianvärdet för hela populationen (4 %). De har dessutom gjort lägre antaganden om genomsnittlig livslängd för både män och kvinnor (77 år respektive 82 år). Inom bygg/fastighetsbranschen räknar samtliga företag inom urvalet med en större löneutveckling än medianvärdet (3.35 %).

Vi måste därför temporärt förkasta vår hypotes att: Organisationer inom samma bransch tenderar att använda sig av liknande antagande

### 5.3 Geografisk placering

$H_2$ , Antaganden i organisationer, i liknande geografiska positioner, tenderar att anpassa sig efter varandra.

Den geografiska placeringen utgår från företagets huvudkontor. Av de 32 företag som svarat är 62.5 % (20st) positionerade i storstäder och 37.5 % (12st) placerade i övriga Sverige. Indelning i storstad / övriga Sverige har gjorts enligt följande:

Storstad → Stockholm / Göteborg / Malmö

Övriga Sverige → småstäder / glesbygd / landsbygd

**Tabell 5.2 Geografiska placeringens påverkan**

	Median över/under	Antal (N)	Genomsnittsvärde på antagande	Std. Avvikelse
<b>Personalomsättning</b>				
Storstad	9/11	20	4.88	3.52
Övriga Sverige	6/6	12	5.29	3.15
Signifikans: M-W test ej signifikant 0.653 T-test ej signifikant 0.739 K-S test normalfördelning 0.99, T-test mest relevant				
<b>Genomsnittlig livslängd kvinnor</b>				
Storstad	4/16	20	82.05	2.21
Övriga Sverige	3/9	12	82.51	1.16
Signifikans: M-W ej signifikant 0.405 T-test ej signifikant 0.513 K-S test normalfördelning 1.00, T-test mest relevant				
<b>Genomsnittlig livslängd män</b>				
Storstad	5/15	20	77.45	1.47
Övriga Sverige	2/10	12	77.50	1.17
Signifikans: M-W ej signifikant 0.961 T-test ej signifikant 0.921 K-S test normalfördelning 1.00, T-test mest relevant				
<b>Genomsnittlig löneökning</b>				
Storstad	12/8	20	3.59	0.73
Övriga Sverige	4/8	12	3.04	0.62
Signifikans: M-W signifikant på 0.05 -nivå 0.039 T-test signifikant på 0.05-nivå 0.039 K-S test normalfördelning 0.27, M-W test mest relevant				
<b>Avkastning på förvaltningstillgångar</b>				
Storstad	12/8	20	6.78	5.56
Övriga Sverige	4/8	12	4.58	5.88
Signifikans: Mann-Whitney signifikant på 0.1 -nivå 0.084 T-test ej signifikant 0.298 K-S test normalfördelning 0.22, M-W test mest relevant				

---

<b>Utbetalning till anhöriga</b>				
Storstad	12/8	20	41.30	36.65
Övriga Sverige	4/8	12	32.75	38.39
Signifikans: M-W ej signifikant 0.519				
T-test ej signifikant 0.541				
K-S test normalfördelning 0.66, T-test mest relevant				

---

Företag med position i Övriga Sverige gör högre antagande om personalomsättning och en marginell skillnad i genomsnittlig livslängd för män och kvinnor, jämfört med företag i storstäder. Vi ser även att företag lokaliserade i Storstad antar både högre förväntad avkastning på förvaltningstillgångar och förväntad löneökning, samt en högre förväntad andel förmånstagare.

Testet visar att organisationer i liknande geografiska positioner, tenderar att göra liknande antaganden vad gäller förväntad löneutveckling och avkastning på förvaltningstillgångar. Den förväntade löneökningen kan statistiskt säkerställas på 0.05-nivån (0.039) i ett Mann Whitney test. Förväntad avkastning på förvaltningstillgångar kan säkerställas på 0.1-nivån (0.084), även detta i ett Mann Whitney test. Resterande antaganden visar inte på någon relation till företagets geografiska position.

Vi förkastar därför tillfälligtvis vår hypotes att: Antaganden i organisationer, i liknande geografiska positioner, tenderar att anpassa sig efter varandra.

## **5.4 Bolagets ålder**

*H<sub>3</sub>, Yngre företag tenderar att göra antaganden som ger en lägre pensionsavsättning än äldre företag.*

Företagen är indelade efter bolagets ålder. Av de 32 svaren är 68.8 % (22st) inkomna från äldre företag. Resterande svar 31.2 % (10st) kommer från yngre företag. Följande indelning ligger till grund för bolagets ålder:

Yngre företag → grundade år 1990 eller senare.

Äldre företag → grundade före år 1990.

**Tabell 5.3 Företagets ålderspåverkan**

	Median över/under	Antal (N)	Genomsnittsvärde på antagande	Std. Avvikelse
<b>Personalomsättning</b>				
Äldre	11/11	22	5.07	3.05
Yngre	4/6	10	4.95	4.09
Signifikans: M-W ej signifikant 0.854 T-test ej signifikant 0.928 K-S test normalfördelning 0.946, T-test mest relevant				
<b>Genomsnittlig livslängd kvinnor</b>				
Äldre	7/15	22	82.73	1.48
Yngre	0/10	10	81.10	2.23
Signifikans: M-W signifikant på 0.05 -nivå (0.024) T-test signifikant på 0.05 -nivå (0.020) K-S test normalfördelning 0.490, M-W test mest relevant				
<b>Genomsnittlig livslängd män</b>				
Äldre	7/15	22	77.86	1.36
Yngre	0/10	10	76.60	0.84
Signifikans: M-W signifikant på 0.001 -nivå (0.001) T-test signifikant på 0.05 -nivå (0.0011) K-S test normalfördelning 0.490, M-W test mest relevant				
<b>Genomsnittlig löneökning</b>				
Äldre	10/12	22	3.27	0.74
Yngre	6/4	10	3.64	0.67
Signifikans: M-W ej signifikant 0.237 T-test ej signifikant 0.180 K-S test normalfördelning 0.686, T-test mest relevant				
<b>Avkastning på förvaltningstillgångar</b>				
Äldre	13/9	22	6.49	6.39
Yngre	3/7	10	4.77	3.71
Signifikans: M-W ej signifikant 0.286 T-test ej signifikant 0.436 K-S test normalfördelning 0.385, M-W test mest relevant				
<b>Utbetalning till anhöriga</b>				
Äldre	10/12	22	36.68	37.09
Yngre	6/4	10	41.20	38.36
Signifikans: M-W ej signifikant 0.744 T-test ej signifikant 0.754 K-S test normalfördelning 0.964, T-test mest relevant				

Yngre företag gör antaganden om kortare genomsnittlig livslängd för både kvinnor och män. För kvinnor kan sambandet säkerställas på 0.05-nivån med ett Mann-Whitney test (0.024). För män kan sambandet säkerställas med ett Mann-Whitney test och är signifikant påvisat på 0.001-nivån med 0.001.

Vissa indikationer på samband kan även ses vad gäller förväntad löneökning och avkastning på förvaltningstillgångar. Dessa relationer indikerar på att yngre företag inte gör antaganden som ger lägre pensionsavsättning.

Vi måste förkasta vår hypotes att: Yngre företag tenderar att göra antaganden som ger en lägre pensionsavsättning än äldre företag.

## 5.5 Metaorganisationer

*H<sub>4</sub>, Organisationer som tillhör metaorganisationen Svenskt Näringsliv, gör liknande antaganden.*

**Tabell 5.4 Påverkan av medlemskap i metaorganisationer**

medianen (m)

	Personaloms.	Genomsnittsålder		Löneökning	Avkastning	Utbetalning- till anhöriga	
		Kvinnor	Män				
<b>Medlem</b>	över m	12	6	6	13	12	13
	under m	14	20	20	13	14	13
<b>Ej Medlem</b>	över m	3	1	1	3	4	3
	under m	3	5	5	3	2	3

Enligt vår studie finns det inga möjligheter att se samband i antaganden, mellan medlemskap och icke-medlemskap i Svenskt Näringsliv. Företag både med och utan medlemskap finns representerade såväl över som under medianvärdet. För företagen i båda kategorierna ser vi en liknande fördelning kring medianvärdet.

Vi förkastar hypotesen att: Organisationer som tillhör metaorganisationen Svenskt Näringsliv, gör liknande antaganden.

## 5.6 Demografiska faktorer

*H<sub>5</sub>, Organisationer med majoriteten kvinnor tenderar att göra lägre antaganden om förväntad löneutveckling än företag med majoriteten män eller jämn fördelning mellan könen.*

Av företagen med majoriteten kvinnliga anställda, är det totala svarsantalet 15.6 % (5st). Resterande företag 84.4 % (27st) har majoriteten män anställda, eller jämn fördelning mellan könen i sitt företag.

**Tabell 5.5 Löneutveckling i relation till andelen kvinnliga anställda**

	Antal (N)	Genomsnittsvärde på antagande	Std. Avvikelse
<b>Kvinnor &gt; 50 %</b>	5	2.90	0.49
<b>Kvinnor =&lt; 50 %</b>	27	3.47	0.73
Signifikans:	M-W test signifikant på 0.1-nivå (0.085)		
	T-test signifikant på 0.1-nivå (0.063)		
	K-S test normalfördelning 0.60, T-test mest relevant		

Tabell 5.5 visar att företag med majoriteten kvinnor, tenderar att anta i genomsnitt 0.5 procentenheter lägre förväntad löneutveckling än företag som är jämnt könsfördelade eller mansdominerade.

T-testet visar att vi kan avstå från att förakasta vår hypotes på 0.1-nivån med en signifikans på 0.063. Även Mann-Whitney testet visar på signifikans, dock något sämre. Enligt Kolomogorov-Smirnov testet är populationen normalfördelad och därför är T-testet mest relevant.

Vi väntar med att förkasta vår hypotes att: Organisationer med majoriteten kvinnor tenderar att göra lägre antaganden om förväntad löneutveckling än företag med majoriteten män eller jämn fördelning mellan könen.

*H<sub>6</sub>, Organisationer med majoriteten kvinnor tenderar att göra högre antaganden om förväntad genomsnittlig livslängd än företag med majoriteten män eller jämn fördelning mellan könen.*

**Tabell 5.6 Antagande om genomsnittlig livslängd för kvinnor i relation till andelen kvinnliga anställda**

	Antal (N)	Genomsnittsvärde på antagande	Std. Avvikelse
<b>Kvinnor &gt; 50 %</b>	5	81.60	0.89
<b>Kvinnor =&lt; 50 %</b>	27	82.34	1.99

Signifikans: M-W ej signifikant 0.624  
T-test ej signifikant 0.207  
K-S test normalfördelning 1.00, T-test mest relevant

**Tabell 5.7 Antagande om genomsnittlig livslängd för män i relation till andelen manliga anställda**

	Antal (N)	Genomsnittsvärde på antagande	Std. Avvikelse
<b>Män &lt; 50 %</b>	5	77.60	1.34
<b>Män =&gt; 50 %</b>	27	77.44	0.26

Signifikans: M-W ej signifikant 0.734  
T-test ej signifikant 0.816  
K-S test normalfördelning 1.00, T-test mest relevant

Tabell 5.6 visar att företag med majoriteten kvinnor gör antaganden om lägre genomsnittlig livslängd för kvinnor.

I kvinnodominerade organisationer, se tabell 5.7, ser vi en något högre förväntad livslängd för män än i jämnt fördelade/mansdominerade organisationer.

**Tabell 5.8 Total genomsnittlig livslängd i relation mot majoriteten kvinnor**

	Antal (N)	Genomsnittsvärde på antagande	Std. Avvikelse
<b>Kvinnor &gt; 50 %</b>	5	80.19	0.42
<b>Kvinnor =&lt; 50 %</b>	27	78.99	1.82

Signifikans: M-W signifikant på 0.05 -nivå (0.035)  
T-test ej signifikant (0.158)  
K-S test normalfördelning 0.012, M-W test mest relevant

Tabell 5.8 visar på ett signifikant samband mellan andelen kvinnliga anställda och en gemensam genomsnittlig livslängd. Mann-Whitney testet visar på ett signifikant samband på 0.05-nivån (0.035) att den totala genomsnittliga livslängden, för män och kvinnor, blir högre i organisationer med majoriteten kvinnor.

Vi väntar med att förkasta vår hypotes att: Organisationer med majoriteten kvinnor tenderar att göra högre antaganden om förväntad genomsnittlig livslängd än företag med majoriteten män eller jämn fördelning mellan könen.

*H<sub>7</sub> Organisationer med stor andel högutbildad (nivå 6-7) personal, tenderar att göra högre antaganden om förväntad löneutveckling än företag med stor andel lågutbildad (nivå 1-5) personal.*

Av de svar vi mottagit har 37.5 % (12st) av företagen en jämn fördelning eller majoriteten högutbildad personal. Resterande 62.5 % (20st) av företagen har majoriteten lågutbildad personal. Följande indelning efter utbildning har gjorts:

Lågutbildad → Saknar högskoleutbildning

Högutbildade → Högskola/Universitetsexamen eller motsvarande

**Tabell 5.9 Antagande om genomsnittlig löneutveckling i relation till andelen högutbildade**

	Antal (N)	Genomsnittsvärde på antagande	Std. Avvikelse
<b>Högutbildade =&gt; 50 %</b>	12	3.28	0.96
<b>Lågutbildade &lt; 50 %</b>	20	3.44	0.57
Signifikans:	M-W ej signifikant 0.632 T-test ej signifikant 0.568 K-S test normalfördelning 0.925, T-test mest relevant		

Testet visar ingen signifikans mellan utbildning och förväntad löneökning. Resultatet i tabell 5.9 uppvisar, att företag med en stor andel högutbildade, antar en lägre förväntad löneökning.

Vi förkastar därför hypotesen att: Organisationer med stor andel högutbildad (nivå 6-7) personal, tenderar att göra högre antaganden om förväntad löneutveckling än företag med stor andel lågutbildad (nivå 1-5) personal.



## 5.7 Redovisningsprinciper

*H<sub>8</sub> Ett företag som visar ett litet negativt resultat tenderar att göra antaganden som minskar pensionsavsättningen.*

*H<sub>9</sub> Ett företag som visar ett stort negativt resultat tenderar att göra antaganden som ökar pensionsavsättningen.*

Av företagen i vår respondentgrupp, ser vi att 75 % (24st) visar ett positivt resultat. Resterande 25 % (8st) uppvisar ett negativt resultat. Företagets resultat för året har dividerats med omsättningen. Kvoten har indelats enligt följande:

Litet negativt resultat → mindre än 15 %

Stort negativt resultat → 15 % eller mer

Valet att dela upp materialet vid 15 % beror på att, av de 8 företagen som uppvisar negativt resultat, visar 3 förlust under 10 %. Resterande 5 företag visar förluster på över 20 %.

Av de företag som uppvisat negativt resultat har 37.5 % (3st) visat ett litet negativt resultat. Återstående företag uppvisar ett stort negativt resultat 62.5 % (5st).

**Tabell 5.10 Påverkan av stort/litet negativt resultat**

	Median över/under	Antal (N)	Genomsnittsvärde på antagande	Std. Avvikelse
<b>Personalomsättning</b>				
Liten förlust	1/2	3	3.00	3.00
Stor förlust	3/2	5	4.30	3.11
Signifikans: M-W ej signifikant 0.451 T-test ej signifikant 0.584 K-S test normalfördelning 0-925, T-test mest relevant				
<b>Genomsnittlig livslängd kvinnor</b>				
Liten förlust	1/2	3	83.00	1.73
Stor förlust	2/3	5	83.20	1.64
Signifikans: M-W ej signifikant 0.860 T-test ej signifikant 0.875 K-S test normalfördelning 1.00, T-test mest relevant				

**Genomsnittlig livslängd män**

Liten förlust	1/2	3	78.00	1.73
Stor förlust	2/3	5	77.80	1.30
Signifikans: M-W ej signifikant 1.00				
T-test ej signifikant 0.857				
K-S test normalfördelning 1.00, T-test mest relevant				

**Genomsnittlig löneökning**

Liten förlust	2/1	3	4.07	1.00
Stor förlust	2/3	5	3.58	0.43
Signifikans: M-W ej signifikant 0.448				
T-test ej signifikant 0.365				
K-S test normalfördelning 0.809, T-test mest relevant				

**Avkastning på förvaltningstillgångar**

Liten förlust	2/1	3	7.73	4.57
Stor förlust	2/3	5	3.96	2.63
Signifikans: M-W ej signifikant 0.297				
T-test ej signifikant 0.179				
K-S test normalfördelning 0.509, T-test mest relevant				

**Utbetalning till anhöriga**

Liten förlust	1/2	3	56.00	51.07
Stor förlust	3/2	5	61.20	30.14
Signifikans: M-W ej signifikant 0.881				
T-test ej signifikant 0.859				
K-S test normalfördelning 0.985, T-test mest relevant				

Testet visar att ingen påvisad signifikans finns mellan antaganden som minskar pensionsavsättningen och företagens storlek på det negativa resultatet. Vi ser dock sambandet att företag som uppvisar en liten förlust antar lägre personalomsättning, lägre genomsnittlig livslängd på sin kvinnliga personal samt en högre avkastning på förvaltningstillgångarna. Andelen efterlevande med rätt till fortsatt utbetalning av ersättning, är också lägre. Dessa antaganden indikerar på samband som ligger i linje med våra hypoteser, men är ej statistiskt säkerställda. Då  $H_9$  är en direkt motpol till  $H_8$  är de antagande som styrker hypoteserna gemensamma.

Vi förkastar vår hypotes att: Ett företag som visar ett litet negativt resultat tenderar att göra antaganden som minskar pensionsavsättningen.

Vi förkastar vår hypotes att: Ett företag som visar ett stort negativt resultat tenderar att göra antaganden som ökar pensionsavsättningen.

$H_{10}$  Företag där ledningen har bonussystem baserat på nettovinst tenderar att göra antaganden som ger lägre avsättningar till pensionsskulden.

Av de 32 företag som svarat har 84.4 % (27st) bonussystem som är baserade på företagets resultat. Resterande företag 15.6 % (5st) använder sig inte av denna typ av bonussystem.

**Tabell 5.11 Bonussystemets påverkan**

	Median över/under	Antal (N)	Genomsnittsvärde på antagande	Std. Avvikelse
<b>Personalomsättning</b>				
Bonus	14/13	27	5.30	3.40
Ej Bonus	1/4	5	3.6	2.88
Signifikans: M-W ej signifikant 0.283 T-test ej signifikant 0.335 K-S test normalfördelning 0.785, T-test mest relevant				
<b>Genomsnittlig livslängd kvinnor</b>				
Bonus	7/20	27	82.26	0.00
Ej Bonus	0/5	5	82.00	2.05
Signifikans: M-W ej signifikant 0.511 T-test ej signifikant 0.526 K-S test normalfördelning 0.939, T-test mest relevant				
<b>Genomsnittlig livslängd män</b>				
Bonus	7/20	27	77.56	0.00
Ej Bonus	0/2	5	77.00	1.45
Signifikans: M-W signifikant på 0.10 nivå 0.057 T-test ej signifikant 0.411 K-S test normalfördelning 0.939, T-test mest relevant				
<b>Genomsnittlig löneökning</b>				
Bonus	14/13	27	3.36	0.72
Ej Bonus	2/3	5	3.50	0.87
Signifikans: M-W ej signifikant 0.747 T-test ej signifikant 0.874 K-S test normalfördelning 0.998, T-test mest relevant				
<b>Avkastning på förvaltningstillgångar</b>				
Bonus	13/14	27	5.69	4.03
Ej Bonus	3/2	5	7.42	5.97
Signifikans: M-W ej signifikant 0.441 T-test ej signifikant 0.373 K-S test normalfördelning 0.853, T-test mest relevant				
<b>Utbetalning till anhöriga</b>				
Bonus	13/14	27	36.85	36.79
Ej Bonus	3/2	5	44.80	41.26
Signifikans: M-W ej signifikant 0.703 T-test ej signifikant 0.696 K-S test normalfördelning 0.952, T-test mest relevant				

Testet visar att vi endast får ett påvisat signifikant samband, mellan företagens bonussystem och förväntad genomsnittlig livslängd på män. Vi testar på 0.1-nivån med ett Mann-Whitney test, vilket ger oss ett signifikant samband på 0.057, som motsäger vår hypotes. Populationen är normalfördelad och därför är det T-testet som är mest relevant. T-testet visar dock inget signifikant samband. De samband som stödjer vår hypotes är antaganden om förväntad löneökning och antal anhöriga som är berättigade till den pension som den avlidne efterlämnar. Företag med bonussystem har lägre förväntad löneökning och färre anhöriga som har rätt till den avlidnes ersättning.

Vi får förkasta vår hypotes att: Företag där ledningen har bonussystem baserat på nettovinst tenderar att göra antaganden som ger lägre avsättningar till pensionskulden.

## 5.8 Ägarinflytande

*H<sub>11</sub> Organisationer med diffus ägarbild, svagt ägarinflytande, tenderar att göra antaganden som sänker pensionsavsättningen.*

Av de 32 företag som har svarat har 65.6 % (21st) dominant ägare medan 34.4 % (11st) har icke dominant ägare. Vi har gjort följande indelning:

Dominant → En eller flera ägare innehar var för sig > 20 % av rösterna

Icke dominant → Ingen enskild ägare innehar > 20 % av rösterna

**Tabell 5.12 Ägarbildens påverkan**

	Median över/under	Antal (N)	Genomsnittsvärde på antagande	Std. Avvikelse
<b>Personalomsättning</b>				
Dominant ägare	8/13	21	4.40	3.00
Icke dominant ägare	7/4	11	6.23	3.76
Signifikans: M-W ej signifikant 0.202 T-test ej signifikant 0.521 K-S test normalfördelning 0.814, T-test mest relevant				
<b>Genomsnittlig livslängd kvinnor</b>				
Dominant ägare	5/16	21	82.48	1.33
Icke dominant ägare	2/9	11	81.73	2.65
Signifikans: M-W ej signifikant 0.396 T-test ej signifikant 0.999 K-S test normalfördelning 0.361, M-W test mest relevant				

---

<b>Genomsnittlig livslängd män</b>				
Dominant ägare	4/17	21	77.38	1.20
Icke dominant ägare	3/8	11	77.64	1.63
Signifikans: M-W ej signifikant 0.935				
T-test ej signifikant 1.000				
K-S test normalfördelning 0.349, M-W test mest relevant				
<b>Genomsnittlig löneökning</b>				
Dominant ägare	12/9	21	3.36	0.76
Icke dominant ägare	4/7	11	3.42	0.70
Signifikans: M-W ej signifikant 0.935				
T-test ej signifikant 0.914				
K-S test normalfördelning 0.558, T-test mest relevant				
<b>Avkastning på förvaltningstillgångar</b>				
Dominant ägare	10/11	21	5.54	5.09
Icke dominant ägare	6/5	11	6.76	6.89
Signifikans: M-W ej signifikant 0.575				
T-test ej signifikant 0.559				
K-S test normalfördelning 0.791, T-test mest relevant				
<b>Utbetalning till anhöriga</b>				
Dominant ägare	9/12	21	36.10	36.27
Icke dominant ägare	7/4	11	41.91	39.64
Signifikans: M-W ej signifikant 0.765				
T-test ej signifikant 0.914				
K-S test normalfördelning 0.558, T-test mest relevant				

---

Testerna visar inga samband som kan styrka vår hypotes. Det finns inga indikationer i undersökningen, som syftar till att organisationer med diffus ägarstruktur gör antaganden som sänker pensionskulden.

Inga samband kan dras och vi förkastar därför vår hypotes att: Organisationer med diffus ägarbild, svagt ägarinflytande, tenderar att göra antaganden som sänker pensionsavsättningen.

## 5.9 Kapitelsammanfattning

- H<sub>1</sub>** Vi ser inga generella samband för samtliga branscher. Däremot syns vissa likheter i antaganden, i vårt undersökningsmaterial, inom verkstad, bygg/fastighet och handel. Vi förkastar temporärt vår hypotes att: Organisationer inom samma bransch tenderar att använda sig av liknande antagande
- H<sub>2</sub>** Den geografiska positionen visar sig ha viss påverkan på de antaganden som styr företagets löneutveckling och framtida avkastning på förvaltningstillgångar. Det finns däremot inga allmängiltiga samband mellan geografisk placering och samtliga antaganden som organisationerna gör. Vi förkastar temporärt vår hypotes att: Antaganden i organisationer, i liknande geografiska positioner, tenderar att anpassa sig efter varandra.
- H<sub>3</sub>** Yngre företag antar lägre genomsnittlig livslängd för både män och kvinnor än de äldre företagen. Dessa två antaganden kan statistiskt påvisas genom tester av det empiriska materialet. De övriga antaganden som de yngre företagen gör går i motsatt riktning och höjer pensionskulden. Vi förkastar vår hypotes att: Yngre företag tenderar att göra antaganden som ger en lägre pensionsavsättning än äldre företag.
- H<sub>4</sub>** Vi kan inte utläsa några samband om påverkan på antaganden, mellan företag som är medlemmar i Svenskt Näringsliv och de som har valt att stå utanför metaorganisationen. Vi förkastar vår hypotes att: Organisationer som tillhör metaorganisationen Svenskt Näringsliv, gör liknande antaganden.
- H<sub>5</sub>** Vi ser att företag med majoriteten kvinnor tenderar att anta ett genomsnitt på 0.5 procentenheter lägre förväntad löneutveckling. Vi avvaktar med att förkasta på 0.1-nivån med en signifikans på 0.063. Vi väntar med att förkasta vår hypotes att: Organisationer med majoriteten kvinnor tenderar att göra lägre antaganden om förväntad löneutveckling än företag med majoriteten män eller jämn fördelning mellan könen.

- H<sub>6</sub>** Företag med majoriteten kvinnor gör antaganden om en högre gemensam livslängd än organisationer med majoriteten män. Vi väntar med att förkasta vår hypotes att: Organisationer med majoriteten kvinnor tenderar att göra högre antaganden om förväntad genomsnittlig livslängd än företag med majoriteten män eller jämn fördelning mellan könen.
- H<sub>7</sub>** Inga statistiskt påvisbara samband kan ses i vårt empiriska material som styrker att företag med en större andel högutbildade, antar högre förväntad löneutveckling. Vi förkastar vår hypotes att: Organisationer med stor andel högutbildad (nivå 6-7) personal, tenderar att göra högre antaganden om förväntad löneutveckling än företag med stor andel lågutbildad (nivå 1-5) personal.
- H<sub>8</sub>** Företag som uppvisar en liten förlust gör vissa antaganden, såsom personalomsättning, medellivslängd för kvinnlig personal och avkastning på förvaltningstillgångar, som ligger i linje med vår hypotes. Vidare antar de en mindre andel efterlevande som förmånstagare. Alla dessa styrker vår hypotes. Vi kan däremot inte se några allmänna samband för alla antaganden. Vi förkastar vår hypotes att: Ett företag som visar ett litet negativt resultat tenderar att göra antaganden som minskar pensionsavsättningen.
- H<sub>9</sub>** Företag som uppvisar en stor förlust, antar högre värden på personalomsättning och lägre förväntad avkastning på sina förvaltningstillgångar. De antar dessutom en högre genomsnittlig livslängd för sin kvinnliga personal och fler anställda med förmånstagare vid dess bortgång. Alla dessa antaganden styrker vår hypotes. Vi kan däremot inte se några signifikanta samband för alla antaganden. Vi förkastar vår hypotes att: Ett företag som visar ett stort negativt resultat tenderar att göra antaganden som ökar pensionsavsättningen.

**H<sub>10</sub>** De enda antaganden som går i linje med vår hypotes i undersökningen är löneökningen och avsättning till efterlevande, resterande antagande motsäger vår hypotes. Endast den generella livslängden för män visar på signifikans i undersökningen. Den är högre i företag med nettovinstbaserade bonusplaner än i de organisationer som saknar sådana system. Vi förkastar vår hypotes att: Företag där ledningen har bonussystem baserat på nettovinst tenderar att göra antaganden som ger lägre avsättningar till pensionsskulden.

**H<sub>11</sub>** I undersökningen finns inga statistiskt säkerställda samband. Vi ser ej heller några indikationer, på att en diffus ägarstruktur påverkar en organisations aktuariella antaganden. Vi förkastar vår hypotes att: Organisationer med diffus ägarbild, svagt ägarinflytande, tenderar att göra antaganden som sänker pensionsavsättningen.



## 6 Sammanfattning och slutsatser

---

*I detta kapitel kommer vi att presentera de slutsatser som har framkommit i vår studie. Vi kommer att knyta våra slutsatser till de befintliga teorier som presenteras i tidigare kapitel. Vidare ger vi våra egna reflektioner över ämnet och uppsatsen. Avslutningsvis ges även förslag till fortsatt forskning, inom vårt område.*

---

### 6.1 Inledning

Ett företags avsättning till pensionsskulden enligt RR 29 / IAS 19 är, som tidigare presenterats, en alldeles ny företeelse för majoriteten av företagen. Intresset är dock stort, inte minst för att förbättra den internationella jämförbarheten mellan organisationer i olika länder. Trots detta har ett flertal företag visat sig sakna betydelsefull information och i vissa fall agerat oerfaret inom området. Oberoende av nämnda företag har vi, utifrån vår undersökning, kunnat dra en del slutsatser mellan våra framtagna teorier och de aktuariella pensionsantaganden.

### 6.2 Institutionella samband

Vi har i vår forskning försökt se relationer, mellan ett företags aktuariella antaganden och institutionella faktorer. North (1993) lyfter fram vikten av hur struktur, normer och regler minskar osäkerheten och öka stabiliteten i ekonomin. Han menar att institutionalism påverkar en organisations beteende. Även Powell och DiMaggio (1991) lyfter fram vikten av en organisations anpassning till förutbestämda handlingsmönster. I vår undersökning indikeras tendenser att institutionella faktorer har inverkan på företagens pensionsantaganden.

Ett indicium vi ser, är att branschen kan ha betydelse. Verksamhetsområden som är homogena använder sig av snarlika tjänster och produkter, samt ingår i ett gemensamt nätverk av leverantörer och kunder. Organisationerna tvingas att agera i en specifik

riktning och följaktligen göra liknande antaganden. Vår undersökning visar på affiniteter i antaganden, främst inom handel-, verkstad- och bygg/fastighetsbranschen. Detta ligger i linje med DiMaggio och Powells (1991) teorier om att organisationsfält skapar plattformar för institutionell verksamhet. Då svarsantalet delats upp på ett flertal olika branscher har vi ett mycket lågt antal respondenter i de olika kategorierna, vilket måste beaktas i analysen och kan medföra en stor inverkan på resultatet.

Att ett företags geografiska placering har betydelse kan skönjas i vår undersökning. Detta stödjer Tolburt och Zucker (1983) teorier om kopplingen mellan en ords karaktäristik och de organisationer som arbetar utifrån orten. Resultaten som framkommer, går även i linje med Andersson och Anderssons (1993) teorier, att dagens företag använder sig av andra motiv än naturtillgångar då de väljer placering av organisationen. Dagens betydande faktorer är tillgången på kvalificerad och kompetent arbetskraft. Allmänt vedertaget är att levnadskostnaderna är högre i storstäder vilket delvis kan förklara sambandet, mellan en högre förväntad löneutveckling och storstadsföretag.

En eventuellt vilseledande faktor i undersökningen är att vi utgått från var bolagets huvudkontor är placerat. Organisationer kan ha endast en liten del av verksamheten placerad på huvudkontoret och en större del av verksamheten i övrigt, placerad runt om i landet. I dessa fall kan institutionell påverkan härledas både från huvudkontoret och från övriga verksamheten. Med de undersökningsmetoder vi använt finns det inga möjligheter för oss att studera varifrån den institutionella faktorn, som haft störst inverkan på organisationens pensionsantaganden, kommer ifrån.

I våra teorier har vi utgått ifrån att äldre organisationer har en mer fast knuten kultur än yngre progressiva organisationer. Avsaknaden av erfarenhet och rutiner i företagen har inte gett utslag i våra resultat, och utifrån vår undersökning går det inte att generellt skilja på ett äldre och ett yngre företags antaganden. Undantaget är den genomsnittliga livslängden för både kvinnor och män. Vi kan inte påvisa att en starkt förankrad kultur i ett äldre företag, gör organisationen mindre flexibel och mer försiktig i sina antaganden.

De teoretiska grunderna för att påvisa att ett bolags ålder är en institutionell faktor, som påverkar ett företags agerande, måste anses som svaga. En mer relevant faktor att studera

är den kollektiva erfarenheten som bolagens ledning besitter. Under 1990-talet grundades flera olika företag som under bara ett par år utvecklades till storföretag inom IT-sektorn. I ett antal av dessa organisationer satt grundaren kvar som ledare för organisationen även efter dess kraftiga expansion. Ledarnas erfarenhet av att driva stora bolag måste ses som begränsad och medför eventuellt ett alternativt beteende i jämförelse med stora etablerade organisationer, där ledningen har en stor kollektiv erfarenhet.

I vår undersökning var svarsandelen enbart 30 % av företag som kan klassas som yngre. Resterande del 70 % etablerades innan år 1990. Den snedvridna svarsfrekvensen kan ha visst inflytande på resultatet. Vi har ej heller tagit hänsyn till eller studerat företagsledningens erfarenhet, som kan vara en mer relevant faktor.

Holmblad Brunsson (2002) skriver om metaorganisationers påverkan på en organisations beslut. För en metaorganisation är det av yttersta vikt, ur en auktoritär synvinkel, att samtliga potentiella medlemmar verkligen är anslutna till organisationen. Metaorganisationens syfte är att hjälpa företagen, genom gemensamma handlingsmönster, att uppnå maximal effektivitet. Som DiMaggio och Powell (1991) påvisar kan detta åstadkommas genom de institutionella isomorfismerna (påtvingande, härmande och normerande).

Ett medlemskap i metaorganisationen Svenskt Näringsliv, kan vi inte påvisa har någon institutionell inverkan på de olika aktuariella antaganden, som en organisation gör. Vid studie och kontakt med Svenskt Näringsliv har vi funnit, att anledningen kan vara, att förberedelsen inför införandet av rekommendationen inte har varit högt prioriterad.

Sammanfattningsvis finns det indikationer i vår undersökning som visar att institutionella krafter kan ha viss påverkan. Men då majoriteten av svenska företag inte inför reglerna förrän årsskiftet 2005, är det svårt att se vilka institutionella krafter som kommer att få inflytande över företagens antaganden.

### **6.3 Demografiska samband**

De demografiska teorier vi baserat vår undersökning på är uppgifter från Statistiska Central Byrån. Enlig SCB Lönestatistik årsbok 2002 finns det substantiella skillnader i mellan kvinnors och mäns löneutveckling. Ytterligare skillnader som SCB påvisar är sambandet mellan den anställdes utbildning och löneutveckling, samt skillnaden i genomsnittlig livslängd mellan kvinnor och män. Att demografiska faktorer har betydelse för hur ett företag agerar, påvisas i vår undersökning då två av tre hypoteser är statistiskt säkerställda.

Vi har säkerställt statistiskt att företag med majoriteten kvinnor gör lägre antaganden om förväntad löneutveckling än vad andra organisationer gör. Detta överensstämmer med SCB:s statistik över löneutveckling i Sverige som presenteras i Lönestatistik Årsbok 2002 (SCB 2003). Vi får dock beakta att vi endast 15.6 % av de 32 företag som svarat har majoriteten kvinnor anställda.

I vår undersökning ser vi att antagandet om genomsnittlig livslängd, både män och kvinnor, varierar. Majoriteten av företagen antar en högre genomsnittlig livslängd för de kvinnliga anställda. I företag med övervägande del kvinnor antas således den genomsnittliga livslängden bli högre än i företag med majoriteten män. Detta stämmer överens med SCB:s statistiska undersökningar om genomsnittlig livslängd för män och kvinnor år 2002. Här beräknas kvinnans livslängd till 82 år och männens livslängd till 77 år. Vi får dock beakta att vi endast 15.6 % av de 32 företag som svarat har majoriteten kvinnor anställda.

De resultat som har framkommit i vår undersökning om att utbildning inte leder till högre förväntad löneutveckling, motsäger den mer omfattande statistik som SCB presenterat (SCB 2003). Anledning till det felaktiga resultatet kan vara den mycket låga svarsfrekvensen. Om samtliga respondenter i urvalet deltagit i undersökningen, hade förhoppningsvis en mer korrekt bild av löneutvecklingen framträtt.

Ytterligare en aspekt som förklarar resultatet, är att flera av de uppgifter vi erhållit från de 32 företagen anser vi icke representativa för hur dagens löneutveckling ser ut. I

organisationer med liten andel, så låg som 8 %, högutbildad personal antas löneutvecklingen uppgå till 5 %. Ett företag med 73 % högskoleutbildad personal hade, å sin sida, antagit en förväntad löneutveckling på endast 1.5 %. Att enbart forska på den generella löneökningen kan ge en missvisande bild. Ökningen är baserad på befintlig lön och organisationer med en redan hög lönenivå kan följaktligen ha en lägre procentuell ökning än organisationer med låg lönenivå. En annan aspekt att beakta är frågans känslighet angående löneutveckling. Respondenten kan ha intresse av att försköna informationen om förväntad löneutveckling för att idealisera bilden av företaget.

Det finns, sammanfattningsvis, statistiskt säkerställda samband mellan demografiska faktorer och de aktuariella antaganden en organisation gör. Företagen i vår undersökning ligger i linje med SCB framtagna statistik, och speglar därför samhället, gällande svenska folkets genomsnittliga livslängd.

#### **6.4 Positiva redovisningssamband**

Vi har i vår forskning försökt se samband mellan den positiva redovisningsteorin och företagens aktuariella antaganden. Scott (1997) framhåller att organisationer är rationella och handlar utifrån egen vinning i enlighet med den positiva redovisningsteorin. Watts och Zimmerman (2002) pekar på att den positiva teorin ger beslutsfattaren en bättre bild av de följder som uppstår vid beslutsfattande. Undersökningen indikerar dock inga tydliga samband som visar att den positiva redovisningsteorins olika aspekter, har haft nämnvärd effekt på de organisationers aktuariella antaganden som ingår i vår studie.

Enligt Scott (1997) är agenten beredd att justera resultatet för att maximera sin egen nytta. Vilket kan innebära både en höjning och en sänkning av resultatet. Delar av våra empiriska data indikerar att så är fallet, dock gäller det inte för samtliga antaganden och är ej heller statistiskt säkerställt. Det kan finnas flera olika anledningar att företagen inte väljer att justera sitt resultat med hjälp av sina pensionsantaganden. En anledning kan vara att företagen ännu ej besitter den kunskap som krävs för att utnyttja systemet maximalt i egenintresse. Ett annat motiv kan vara att de inte bedömer att nyttan av manipulationen med siffrorna är så stor, att man anser det lönsamt och värt risken.

Företagen gör därför bedömningen att effekten av manipulationen blir större inom andra områden.

Att undersöka huruvida organisationer justerar sin pensionsavsättning beroende på ett eventuellt negativt resultat, är mycket svårt. Teorin hävdar att ledningen är beredd att justera siffrorna, för att visa ett mer fördelaktigt resultat. Den information vi i så fall får tillgång till, är enligt teorin, redan justerad. Vilket innebär att det inte finns någon möjlighet för oss avgöra om organisationen hade en liten förlust som justerats bort, eller om företagets resultat är korrekt.

Våra resultat, huruvida ledningens bonussystem påverkar företagets beslut om pensionsantaganden, skiljer sig från Perloff (2001), Scott (1997) samt Watts och Zimmermanns (1978; 1979; 1990; 2002) teorier. De hävdar att företagsledare med en del av sin ersättning relaterad till nettovinsten, påverkar företagets beslut för att främja sina egenintressen. En av grundpelarna i den positiva redovisningsteorin, enligt Watts och Zimmerman (2002), är att firmans ledning med resultatbaserade bonussystem är mer benägna att välja redovisningsmetoder som höjer bolagets aktuella vinst. Perloff (2001) pekar på att, det är endast då agenten erhåller fast ersättning som företaget kan uppnå maximal effektivitet och risken för asymmetrisk information är minimal.

Vi finner inget stöd i vår undersökning att företagsledare, med bonussystem relaterade till nettoresultat, nyttjar olika redovisningsmetoder för justeringar av resultatet. Då debatten om bonus är aktuell, kan vår frågeställning vara känslig och medfört att de svar vi erhållit inte är helt korrekta. Ett annat alternativ som vi bör beakta är den metod vi har valt att genomföra undersökningen med. Bonusplaner kan vara ett komplext system som är svårt att penetrera med hjälp av en survey. På grund av frågans känslighet kunde ett bättre alternativ ha varit en mer djupgående intervju, där respondenten känner större förtroende för intervjuaren.

Vårt undersökningsmaterial ger inget stöd för vår hypotes, om att en diffus ägarbild kan påverka de antaganden som organisationer gör. Detta går emot vad Nilsson (2002) säger om att det finns skillnader i målsättningen mellan företag som har starkt och svagt ägarinflytande. Underdown och Taylor (1985) skriver om den intressekonflikt som kan

uppstå mellan den verkställande ledningen och aktieägarna, i de organisationer som växer. Vi har i vår undersökning inte studerat ägarnas deltagande vid bolagsstämman och som då utövar sin rösträtt. Vid en intressekonflikt mellan aktieägare och bolagets ledning, kan ledningen bli starkare om ägaren avstår från sin röst vid bolagsstämman. Vilket ligger i linje med Underdown och Taylors (1985) teorier.

Vår studie visar sammanfattningsvis inga starka samband som styrker att den positiva redovisningsteorin har haft påtaglig inverkan på företagens aktuariella antaganden. I framtiden är det dock möjligt att teorin får större effekt då organisationerna breddar sin kunskap om den nya rekommendationen.

## **6.5 Förslag till fortsatt forskning**

Vår undersökning har genomförts under det initiala stadiet av införandet av RR 29 / IAS 19. Därför finns det en stor osäkerhet och kunskapsbrist inom företagen. Flera av våra respondenter har ännu inte fastställt sina antaganden och varken vill eller kan lämna ut vidare information, som de tror kan vara missvisande för oss. Genom att genomföra en ny undersökning under nästkommande år 2004/2005 finns det troligtvis större möjligheter att få en högre svarsfrekvens och på så vis kunna förkasta, eller avstå från att förkasta, våra hypoteser, utifrån en mer relevant mängd data.

En annan jämförelse som kan vara intressant att undersöka vidare, är skillnader mellan företagens antaganden i olika länder. Vid ett samtal med ett av de större företagen i vår undersökning, erbjöds vi information om hur det såg ut i de olika länder där organisationen fanns representerad. Personen framhöll att det var stor skillnad på deras antaganden mellan länder i Europa och övriga världen. Det fanns dessutom skillnader även inom Europa, bland annat i genomsnittlig livslängd i forna Östeuropa och Skandinavien.

## **6.6 Eegna reflektioner**

Vår undersökning visar på att många företag inte håller sig ajour inför den kommande förändringen trots vetskapen om införandet av RR 29 vid årsskiftet 2004. Kunskapsnivån skiftar mellan de olika organisationerna i undersökningen, och är påtaglig. Vi anser att skillnaden kan ligga till grund för den diskrepans som föreligger mellan våra resultat och de befintliga teorier som vi utgår ifrån.

Vi ser en överhängande risk att ett flertal organisationer, som påverkas av de nya reglerna, kommer att få lämna över viktiga beslut, som allvarligt kan påverka organisationens ekonomi, till externa intressenter såsom försäkringsbolag och revisionsbyråer.

Vi vill ge ett erkännande till normstiftarna, då det finns antydningar i vår studie om att numera gällande norm angående förmånpensioner, IAS 19 / RR 29, presumeras vara utformad på ett sätt som fått acceptans av de företag som gjort antaganden, och ger en rättvisande bild av företagets pensionsskuld. Vi bygger erkännandet på det faktum att den positiva redovisningsteorin inte ännu lyckats influera företagets pensionsantaganden. Är detta bara en fråga om tid? Eller är normens genomslagskraft bestående?



## Litteraturförteckning och referenser.

American Institute of Certified Public Accountants (AICPA). (1973) *Objectives of Financial Statements* ("Trueblood-rapporten"), New York:AICPA

Aronsson, Å. (1994) *SPSS för Windows, en introduktion*, Lund: Studentlitteratur.

Aronsson, Å. (1999) *SPSS till Basmodulen, en introduktion till basmodulen*, Lund: Studentlitteratur.

Artsberg, K. (2003) *Redovisningsteori - policy och –praxis*, Malmö: Liber Ekonomi

Backman, J.(1998), *Rapporter och uppsatser*, Lund: Studentlitteratur

Björnenak, T. (1997), Diffusion and Accounting: the case of ABC in Norway, *Management Accounting Research No. 8, 3-17*

Dahmström, K. (2000) *Från datainsamling till rapport – att göra en statistisk undersökning*, (3:e uppl.) Lund: Studentlitteratur

Edenhammar, H. (2002) *Nya Redovisningsprinciper – på väg mot IAS 2005*, Stockholm: Stockholmsbörsen

Ejlertsson, G. (1996) *Enkäten i praktiken, en handbok i enkätmetodik*, Lund: Studentlitteratur

*Ekonomisk uppslagsbok*. (1968) Stockholm: Rabén & Sjögren Bokförlag

Fowler, F.J. (1995) *Improving Survey Questions Design and Evaluation*, Thousand Oaks: SAGE Publications Inc.

Gunnarsson, C. & Rojas, M. (1995) *Tillväxt, Stagnation, Kaos*, Stockholm: SNS Förlag

Holmblad Brunsson, K. (2002) *Organisationer*, Lund: Studentlitteratur

Höglund, O. (2002) *Sveriges Rikes Lagbok 2002*, Stockholm: Norstedts Juridik AB

Janzon, Claes (2003), Hög tid att förbereda anpassningen till RR 29, *Balans 4* pp.12-16

Körner, S. Wahlgren, L. (1996), *Praktisk statistik*, Lund: Studentlitteratur

Körner, S. Wahlgren, L. (2000), *Statistisk dataanalys*, Lund: Studentlitteratur

Lundequist, Per. *Innovationssystem, institutionell teori och ekonomisk geografi*  
<http://www.geo.ruc.dk/nst/lundequist27.html> access datum 2003-11-15

North, D. (1997), *Institutionerna, Tillväxten och Välståndet* (H. Sjöström övers)., Stockholm: SNS Förlag

Paton, W.A & Littleton, A.C. (1940), *An Introduction to Corporate Accounting Standards*, *American Accounting Association 22:nd*

Perloff, J. M. (2001), *Microeconomics*, (2:nd ed.), <sup>5</sup>: Addison Wesley Longman, Inc.

Powell, W. & DiMaggio, P. (1991) *The new Institutionalism in organizational analysis*, Chicago: The University of Chicago Press

PRI Pensionstjänst AB och Pensionsregistreringsinstitutet 2003, *PRIs Pensionshandbok*,  
<http://www.pri.se> access datum 2003-11-15

Pålsson Syll, L. (2001) *Ekonomisk teori och metod, ett kritiskt-realistiskt perspektiv*, Lund: Studentlitteratur

---

<sup>5</sup> Tryckort saknas

Redovisningsrådets Rekommendation 29 (2002) *Ersättning till personal*, Ur FARs Samlingsvolym 2003.

Rövik, K. A. (2000) *Moderna organisationer, trender inom organisationstänkandet vid millennieskiftet*(H. Nordli övers.) Malmö: Liber

Sandelin, B., Trautwein, H. M., Wundrak. R. (1995). *Det ekonomiska tänkandets historia*, Stockholm: SNS Förlag

Saunders, M., Lewis, P., Thornhill, A. (2003) *Research methods for business students* (3rd ed.), Essex: Pearson Education Limited

SCB (2003) *Lönestatistisk Årsbok 2002*, Örebro: SCB-tryck

Simon, H.A. (1947)*Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organizations* New York: Simon & Schuster Inc.

Svenberg, S. Å. (2003) Ny rekommendation från Rådet om ersättning till anställda, *Balans 1* pp. 29-31

Thorell, P. (1999) *Företagens redovisning – grundläggande räkenskapsförståelse* (3:e uppl.), Göteborg: Elanders Grafiksystems AB

Tolbert, P.S., Zucker,L.G. (1983) Institutional Sources of Change in the Formal Structure of Organizations: The Diffusion of Civil Service Reform, 1880-1935. *Administrative Science Quarterly* 28:22-39

Underdown, B., Taylor, P. J. (1985), *Accounting theory and policy making*, London: Heinemann Ltd.

Watts, R.L., Zimmerman, J.L. (1978), Towards a positive theory of the determination of accounting standards, *The Accounting Review* Vol. 53 No. 1,112-134

Watts, R.L., Zimmerman, J.L. (1979), The Demand for and Supply of Accounting Theories: The Market for excuses, *The Accounting Review Vol. 54 No. 2*, 273-305

Watts, R.L., Zimmerman, J.L. (1990), Positive Accounting Theory: A Ten Year Perspective, *The Accounting Review Vol. 65 No. 1*, 131-156

Watts, R.L., Zimmerman, J.L. (2002), *Positive Accounting Theory*, Upper Saddle River: Prentice-Hall, Inc.

Öhrlings PriceWaterhouseCoopers (2003), *Hur redovisas Pensioner*.

## Appendix 1

### Till Dig som är Ekonomichef eller Redovisningsansvarig.

Som Ni säkert känner till ska Redovisningsrådets rekommendation 29, motsvarande IFRS 19, införas år 2004 i alla svenska börsnoterade företag. Detta innebär att Ni måste göra antaganden för att beräkna Era framtida pensionskostnader.

Vi är tre ekonomistudenter från Högskolan Kristianstad som i vårt examensarbete ska göra en undersökning om de nya pensionsantagandena.

Flera av de större företagen har redan anpassat sig efter de nya reglerna, och därmed fått sätta av en betydande summa till de beräknade pensionskostnaderna för framtiden. Detta har fått inverkan på företagets egna kapital.

Vår undersökning bygger på att finna mönster och förklaringar till varför ett företag gör specifika antaganden.

Vi kommer att sammanställa alla svar och de *behandlas konfidentiellt*.

Förhoppningsvis kommer vi även att kunna ge Er indikationer på hur Ni har handlat jämfört med de andra företagen på marknaden. Som Ni förstår är Ert svar värt all vikt i guld, men det är naturligtvis frivilligt deltagande. Om Ni vill ta er denna lilla extra stund, skulle Ni glädja tre studenter oerhört. Därför har vi nu skickat ut en enkät till alla företag på börsen. Enkäten innehåller **10 frågor** som Ni besvarar på vår egen hemsida, länk till denna finner Ni nedan.

Vi ser fram emot att höra av Er. Har Ni några frågor får Ni gärna höra av Er till oss per mail på [tobias@fridlund.com](mailto:tobias@fridlund.com) eller per telefon till Tobias på 0705-90 86 79 eller till Christian på 0702-76 79 50.

Handledare för arbetet är Ek. Dr. Torbjörn Tagesson vid Högskolan Kristianstad som kan nås via mail på [torbjorn.tagesson@e.hkr.se](mailto:torbjorn.tagesson@e.hkr.se) alternativt telefon 044-20 31 07.

Givetvis kommer vi att returnera vår sammanställning till Er.

Vi börjar analysen den **14 december** så vi vore tacksamma för svar innan dess. Påminnelse skickas ut till Er som ännu inte svarat den 8 december samt den 11 december.

Tack på förhand.

Med vänlig hälsning Malin, Christian och Tobias  
Kristianstad 031203

## Appendix 2

### For the attention of CFO's (Chief Financial Officers)

As You probably know, all limited companies will, by 2004, have to implement "Redovisningsrådets recommendation 29" response to "IFRS 19" This means that all these companies have to make predictions to be able to calculate their future pension costs.

We are three students from the faculty of Finance and Economics at Kristianstad College that are working on our final assignment. We have decided to conduct this assignment in the area of the new Pension policies.

Several large companies have already adapted the new rules, and by doing this, the companies had to deposit a large sum of money for the predicted future pension costs. This had a bad impact on the companies own capital.

We are building the research on tracking patterns and explanations to why a company would do specific assumptions.

All the answers will be concluded and dealt **in confidentially**.

We are also hoping to be able to give You indications on how Your company have dealt with this comparing to other companies on the market. Replying on this is of course optional but Your assistance will be greatly appreciated.

The questioner includes **10 questions** and will be answered on our own web page, You can find the address on this page.

We are looking forward to hear from You. If You have any questions do not hesitate to e-mail us on [tobias@fridlund.com](mailto:tobias@fridlund.com) or call us; Tobias 0705-90 86 79 or Christian 0702-76 79 50.

Tutor for our thesis is PhD. Torbjörn Tagesson at Kristianstad University who can be reached through mail at [torbjorn.tagesson@e.hkr.se](mailto:torbjorn.tagesson@e.hkr.se) or by telephone 044-20 31 07

The conclusion of this research project will of course be returned to Your company.

The analysis will begin on **December the 14<sup>th</sup>** and would therefore be most grateful if we could have the answers by then. A remainder will be sent to You on the 8<sup>th</sup> and the 15<sup>th</sup>.

Yours Sincerely

Malin, Christian and Tobias  
Kristianstad 031203

## Appendix 3

Enkät Förslag

Fråga 1. Tillhör Er organisation föreningen Svenskt Näringsliv?

(Are Your corporation member of the organization Svenskt Näringsliv?)

Fråga 2. Hur stor andel av Era anställda är kvinnor?

(How many of Your employees, in percent, are women?)

Fråga 3. Vilken är Er beräknade personalomsättning?

(What is the calculated employee turnover ratio for Your organization?)

Fråga 4. Vilken är Ert företags beräknade genomsnittliga livslängd för Er kvinnliga personal?

(What are Your corporations estimated average female employee length of life?)

Fråga 5. Vilken är Ert företags beräknade genomsnittliga livslängd för Er manliga personal?

(What are Your corporations estimated average male employee length of life?)

Fråga 6. Hur stor andel av Er personal har högskole- eller universitetsexamen?

(Percentage wise, what amount of Your employees have college- or university diploma?)

Fråga 7. Vilken genomsnittlig löneökning beräknar Ni för företagets anställda?

(What is the estimated average salary increase for Your employees?)

Fråga 8. Vilket antagande har Ni gjort för förväntad avkastning på förvaltningstillgångar?

(What is the estimated profit of assets held for investment purposes for Your corporation?)

Fråga 9. Vid händelse av anställds bortgång. Hur många av Era anställda/tidigare anställda har anhöriga som förmånstagare?

(In case of an employees decease. What is the amount of relatives that are entitled to remuneration in Your corporation?)

Fråga 10. Har Ert företags ledning ett bonussystem som är baserat på företagets resultat?

(Does the executives in Your corporation have a bonus plan that is based on net income?)