Homogen internredovisning på Lear Corporation Sweden AB

– en studie i praktiken

Homogeneous management accounting at Lear Corporation Sweden AB

- a study in practice

Seminariearbete i Redovisning, hösten 2003
Högskolan Trollhättan/Uddevalla
Institutionen för arbete, ekonomi och hälsa
Jenny Johansson
Lina Olofsson

Handledare:
Gunnar Wahlström
Suzana Stubicar

FÖRORD

Vi kom i kontakt med Lear Corporation Sweden AB genom att en av oss har genomfört flera Coop-perioder på företaget. Vi kom överens med dem om att genomföra vårt examensarbete där och ganska snart efter det satte arbetet igång. Vi har under arbetets gång haft en handledare på företaget, Suzana Stubicar, som har hjälpt oss med allt vi behövt, läst våra utkast och kommit med kommentarer.

Vi vill tacka de personer som bidragit med information och hjälp under arbetets gång. Främst vill vi tacka våra handledare, Gunnar Wahlström och Suzana Stubicar. Tack också till personalen på Lear och andra berörda personer som har ställt upp för oss, genom att svara på frågor, läst våra utkast och kommit med synpunkter.

Vi hoppas att vårt arbete kan bidra till att Lear Corporation Sweden AB kan få en mer homogen intern redovisning och att man genom att genomföra några av de rekommendationer vi kommit med, ska kunna ge en mer rättvisande bild av företaget.

Trollhättan den 29 december 2003

Jenny Johansson

Lina Olofsson

SAMMANFATTNING

Denna studie behandlar kontoplaner på Lear Corporation Sweden AB och dess kopplingar till koncernens rapporteringssystem. Syftet med studien är att se om det går att göra den interna redovisningen på Lear Corporation Sweden AB, mer rättvisande och homogen.

För att uppfylla vårt syfte har studien genomförts i form av litteraturstudier, enkäter och efterföljande samtal och genom att använda information ur ekonomisystemet på företaget.

Lear Corporation Sweden AB är indelat på olika enheter och vi har valt att studera några av dem. Vi fann i vår studie flera saker som skiljde sig åt mellan enheterna i företaget. Bland annat skiljde sig användningen av vissa konton från litteraturen och de olika enheterna bokade inte likadant. Kopplingarna till rapporteringssystemet skiljde sig även dem mellan enheterna, men också från den instruktion som moderbolaget gett ut.

Genom att lämna ett förslag på hur de konton vi studerat bör användas och kopplas enligt instruktionen, har vi bidragit till en början på en redovisningsmanual. Genom att anpassa alla enheter till detta förslag går det enligt oss att få den interna redovisningen på Lear Corporation Sweden AB, mer homogen och mer rättvisande.

SUMMARY

This study handles charts of accounts at Lear Corporation Sweden AB and the account's connections to the group's reporting system. The purpose of the study is to see if the management accounting at Lear Corporation Sweden AB can be more true and fair and homogeneous.

To answer our purpose, the study has been accomplished through literature studies, a survey and following conversations and by using information from the company's accounting system.

Lear Corporation Sweden AB is divided into different units and we have chosen only to study some of them. We found in our study several things that were different between the units in the company. Among others, the use of accounts was different from the literature and the units didn't use them similar. The connections to the reporting system were not the same between the units, and were also different from the instruction that the parent company has given out.

By giving a proposal to how the accounts that we have studied should be used and connected according to the instruction, we have contributed to the start of an accounting manual. By adapting all units to this proposal the management accounting at Lear Corporation Sweden AB can give a more true and fair view and also be more homogeneous.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. PROBLEM, FORSKNINGSFRÅGA & SYFTE 7

1.1 INLEDNING 7
1.1.1 Företagspresentation 7
1.2 PROBLEM & FORSKNINGSFRÅGA 7
1.3 SYFTE 8
1.4 AVGRÄNSNINGAR 8

2. METOD 10

2.1 INLEDNING 10
2.2 RAPPORTENS ANSATS 10
2.3 VALIDITET OCH RELIABILITET 12
2.4 KÄLLKRITIK 12
2.5 ARBETETS GENOMFÖRANDE 13
2.6 LITTERATURSÖKNING 14
2.7 ARBETETS FORTSATTA UPPLÄGG 15

3. LITTERATURGENOMGÅNG 16

3.1 INLEDNING 16
3.2 EKONOMISTYRNING 16
3.3 EKONOMISYSTEM 17
3.4 INTERN REDOVISNING 18
3.5 REDOVISNINGSMANUAL 19
3.6 KONTOPLAN 20
3.7 RÄTTVISANDE BILD 23
3.8 SLUTDISKUSSION 23

4. EMPIRI 25

4.1 INLEDNING 25
4.2 LEAR SVERIGES SITUATION IDAG 25
4.2.1 IFS 25
4.2.2 Hyperion 25
4.2.3 Styrning 26
4.3 IFS – ANALYS OCH REKOMMENDATIONER 27
4.3.1 Lön och övriga ersättningar 27
4.3.2 Traktamenten 28
4.3.3 Sociala avgifter och grupplivförsäkringar 29
4.3.4 Personalrepresentation 29
4.3.5 Övriga personalkostnader 30
4.3.6 Övriga rekommendationer 30
4.4 HYPERION – ANALYS OCH REKOMMENDATIONER 31
4.4.1 Lön och övriga ersättningar 31
4.4.2 Traktamenten 32

4.4.3 Sociala avgifter och grupplivförsäkringar *32*
4.4.4 Personalrepresentation *33*
4.4.5 Övriga personalkostnader *33*
4.4.6 Övriga rekommendationer *34*

5. SLUTSATS **35**

5.1 INLEDNING 35
5.2 FORSKNINGSFRÅGAN BESVARAS 35
5.2.1 Ekonomistyrning *35*
5.2.2 Ekonomisystem *36*
5.2.3 Intern redovisning *37*
5.2.4 Redovisningsmanual *37*
5.2.5 Kontoplan *38*
5.2.6 Rättvisande bild *39*
5.2.7 Övriga slutsatser *39*
5.3 REFLEKTIONER ÖVER STUDIENS SLUTSATS 40
5.4 FÖRSLAG TILL FORTSATT FORSKNING 41

KÄLLFÖRTECKNING **42**

LITTERATUR 42
TIDSKRIFTER 43
INTERVJUER 43
FÖRETAGSINTERNA DOKUMENT 44
ÖVRIGT 44

BILAGOR **45**

B1 ENKÄT 45
B2 FÖRSLAG TILL IFS-KONTON 46
B3 FÖRSLAG TILL HYPERION-KOPPLING 48

TABELLFÖRTECKNING

TABELL 1. BAS-KONTON OCH DESS ANVÄNDNING 21

1. PROBLEM, FORSKNINGSFRÅGA & SYFTE

1.1 Inledning

Lear Corporation Sweden AB är ett svenskt dotterbolag till Lear Corporation Inc. Dotterbolaget i sin tur är uppdelat på flera olika enheter som har egna kontoplaner och egna kopplingar till moderbolagets rapporteringssystem. Det finns skillnader både i kontoplanerna och kopplingarna vilket gör att den interna redovisningen inte är jämförbar och rättvisande. Detta gäller både den interna redovisningen inom Sverige som den interna inom koncernen.

1.1.1 FÖRETAGSPRESENTATION

Lear Corporation Inc. är en multinationell koncern med moderbolag och huvudkontor i Southfield, USA. Den huvudsakliga verksamheten är inriktad på att utveckla, marknadsföra, producera och leverera kompletta inredningssystem till bilindustrin (Årsredovisning Lear Corporation Sweden AB, 2002). Bolaget är verksamt i 33 länder och har över 280 anläggningar (presentationsmaterial Lear, juli 2003). I Sverige finns dotterbolaget Lear Corporation Sweden AB (hädanefter Lear Sverige), med produktion och administrativa funktioner på 5 orter; Trollhättan, Tidaholm, Tanum, Färgelanda och Göteborg. Under år 2002 uppgick omsättningen till 4 811 Mkr (Årsredovisning Lear Corporation Sweden AB, 2002).

Lear Sverige ägs till 75 % av Lear Corporation Inc., övriga 25 % ägs av Lear Canada (Sweden) ULC, Kanada. Under år 2002 uppgick medelantalet anställda till 2 969, varav 2 069 var män (Årsredovisning Lear Corporation Sweden AB, 2002).

1.2 Problem & forskningsfråga

Lear Corporation Inc. är ett stort internationellt företag med många dotterbolag och enheter. Detta ställer stora krav på den interna redovisningen och kopplingen mellan olika interna enheter, till exempel mellan moderbolag och dotterbolag. Det krävs att den interna redovisningen är homogen för att lätt kunna göra kopplingarna mellan den

svenska internredovisningen och det amerikanska rapporteringssystemet och för att få fram rättvisande siffror.

Lear Sverige är indelat i olika enheter, detta efter funktion och verksamhet. Enheterna har idag egna kontoplaner som är anpassade och uppställda efter enhetens behov. Idag skiljer sig kontoplanerna i Lear Sveriges interna redovisningssystemet, som heter IFS, åt mellan de olika enheterna och till exempel kan samma löneslag bokas på olika konton beroende på vilken enhet det handlar om. Det amerikanska moderbolaget har instruktioner på hur man vill att de olika enheterna ska koppla sin redovisning till rapporteringssystemet, som heter Hyperion. Kopplingarna mellan den svenska kontoplanen (IFS) och det amerikanska rapporteringssystemet (Hyperion) kan skilja sig mellan enheterna. Detta gör jämförelser och sammanställningar komplicerade och tidskrävande och kanske ändå inte rättvisande. Det ger också problem när man ska upprätta extern information som exempelvis delårsrapporter, årsredovisning och deklarationer.

Forskningsfrågan vi arbetat utifrån är:
”Går det att göra den interna kontoplanen på Lear Sverige och dess koppling till moderbolaget, mer rättvisande och homogen? Hur ska man i så fall åstadkomma detta?”

1.3 Syfte

Syftet med vår rapport är att få Lear Sveriges olika enheter att använda samma konton till samma typer av kostnader och att få kopplingen till rapporteringssystemet för dessa konton likadan. Kopplingen ska följa de uppställda instruktionerna från moderbolaget. Syftet är också att ta reda på vad som kan förändras och göras bättre, allt för att förbättra kvalitén och effektivisera arbetsprocessen för den interna och på så sätt även den externa informationen.

1.4 Avgränsningar

Vi gjorde i vårt arbete två avgränsningar. Den första avgränsningen var att vi endast valde att studera följande enheter, de administrativa och utvecklande enheterna inom Lear Sverige:

- Sweden Central Administration (**SA**),
- ISD Engineering(Interior Seating Division) (**SI**),
- CFD GM (Customer Focused Division) (**SG**),
- CFD Ford (Customer Focused Division) (**SF**),
- LEED Trollhättan (Lear Electrical Engineering Division) (**LT**),
- LEED Göteborg (Lear Electrical Engineering Division) (**LG**).

Detta för att arbetet inte skulle bli för omfattande och för att produktionsenheterna är mycket mer komplexa. De har flera olika försystem som det tyvärr inte fanns möjlighet att sätta sig in i.

Den andra avgränsningen vi gjorde var att bara granska lönekonton och då ett utvalt antal av dessa. Anledningen till detta var att de största skillnaderna enligt personalen på Lear förmodades finnas här. Lönekostnaderna är också näst efter material, den största kostnadsposten. Ett andra urval gjordes bland de lönekonton som kunde innebära tolkningsvårigheter och som inte används dagligen och därför inte går på rutin.

2. METOD

2.1 Inledning

Detta kapitel visar på det bästa sättet att lösa problemet och uppfylla syftet. Här beskriver vi vårt tillvägagångssätt för att nå fram till våra slutsatser. I slutet av kapitlet beskrivs också arbetets fortsatta upplägg.

2.2 Rapportens ansats

I vårt arbete har vi studerat hur personalen på Lear Sverige använder kontoplanen och hur de har tolkat kopplingsinstruktionen, utifrån detta har vi gjort vår egen tolkning. Detta angreppssätt bygger på det hermeneutiska synsättet. Begreppet hermeneutik kan översättas till tolkningslära och det innebär att en person förstår en annan persons handlingar. Det viktigaste verktyget i tolkningen är språket och dialoger (Eriksson & Wiedersheim-Paul, 1999). Målet för den hermeneutiska forskningen är att förstå handlingar och företeelser, sedda var för sig som helheter och i relation till allt som är känt omkring dem (Starrin & Svensson, 1994).

I början av vår studie ställdes diagnosen att det förekom fel vid bokningar och kopplingar och vårt uppdrag var att komma med förslag till förändringar. Vi granskade kritiskt varje enhet och dess förehavanden för att utreda dagens situation och dess möjligheter till förändringar. Detta visar att vi använt oss av en kritiskt-diagnostiserande undersökningsmetod. Den metoden bygger på att man från början uppfattat att något är ”fel”, man ska ta reda på orsaker och vilka möjligheter som finns. Den diagnostiserande delen i metoden innebär att man med utgångspunkt från det synliga ”symptomen” söker ställa en diagnos (Andersen, 1994). Utifrån detta utförde vi ett praktiskt arbete som var tänkt skulle resultera i förändringar i bokningar och kopplingar. Här har vi använt oss av den förändringsinriktade metoden. Vi har jobbat för att åstadkomma förbättringar för företaget. En förändringsinriktad undersökning är en metod som innebär att man själv utför konkreta handlingar med syftet att förändra förhållanden inom det område som

undersöks. Den här metoden har en nära relation mellan teori och praktik och tillvägagångssättet kallas aktionsforskning (Andersen, 1994).

För att få svar på vår forskningsfråga har vi bland annat valt att använda oss av enkäter och samtal. De frågor som ställts till berörda har varit av utredande karaktär och har ofta byggt på frågan ”varför?”. Detta visar på att vi har använt oss av en kvalitativ metod vid vår undersökning. Den kvalitativa metodens avsikt är enligt Nyberg (2000) att uttyda och förstå fenomen. Undersökningens ansats kommer till uttryck i frågor, variabler och svar. Frågor som innehåller frågeorden ”vem”, ”hur”, ”på vilket sätt” och ”varför”, förutsätter att man utnyttjar kvalitativa metoder. Svaren på sådana frågor uttrycks som ord och satser.

När vi började jobba med undersökningen visste vi, som vi tidigare nämnt, att det fanns ett problem. Vår uppgift var att försöka lösa problemet och detta skulle lämnas i form av förslag och rekommendationer till förändringar. Sett utifrån detta har vi jobbat enligt en deskriptiv metod. Deskriptiva undersökningar har till syfte att skapa beskrivningar som kan gälla individen, situationer eller skeenden. Vid deskriptiva undersökningar är oftast problemet känt och avgränsat (Eriksson & Wiedersheim-Paul, 1999).

Till sist har vi utifrån litteratur och empiri dragit våra slutsatser. Genom att titta på hur situationen ser ut idag (vår empiri) och jämfört med litteraturen har vi kommit fram till ett resultat. Detta resultat innebär att vissa ändringar bör göras för att få en bättre internredovisning. Detta sätt som vi dragit slutsatser på kallas induktion. Induktionen bygger på empiri och innebär att man drar allmänna, generella slutsatser utifrån empiriska fakta. Vi kan aldrig vara hundraprocentigt säkra på en induktiv slutledning, eftersom den bygger på empiriskt material som sällan utgör en fullständig uppräkning. Man kan komma fram till större eller mindre sannolikhet, men man kan aldrig uppnå hundraprocentig visshet (Thurén, 1999). Induktion bygger på tanken att allt vetande börjar som en serie enskilda upplevelser (Andersen, 1994).

2.3 Validitet och reliabilitet

Validitet definieras av Eriksson & Wiedersheim-Paul (1999) som ett mätinstruments förmåga att mäta det som man avser att det ska mäta och ingenting annat. Validitet är det viktigaste kravet på ett mätinstrument. Om instrumentet inte mäter det som avses spelar det mindre roll om mätningen är bra.

Vi har i vårt arbete samlat in data från Lear Sveriges ekonomisystem, IFS. Här kan man göra sökningar och få fram exakt vad som bokas på respektive konto. Detta anser vi har en hög validitet då man kan utforma sina frågor till att omfatta endast det man avser. Enkäten, som är ett annat mätinstrument vi använt oss av, anser vi också ha en relativt hög validitet då vi utformade den för att få svar på vissa specifika frågor. Detta anser vi också att vi fick.

Reliabilitet innebär att ett mätinstrument, till exempel en enkät, ska ge tillförlitliga och stabila utslag, man ska kunna lita på att mätningarna är korrekt gjorda (Thurén, 1999). Skulle andra undersökare komma till samma resultat om de använt samma sätt? Hög reliabilitet innebär att metoden eller angreppssättet är oberoende av undersökare och undersökta enheter och personer (Eriksson & Wiedersheim-Paul, 1999).

Reliabiliteten är svårbedömd i vårt arbete. En sökning i ekonomisystemet ger samma resultat oberoende av frågeställaren, vilket innebär hög reliabilitet. Däremot kan svaren på enkäten och följdfrågorna vara beroende av vem som frågar och vem som svarar. Svaren och resultaten kan tolkas olika beroende på frågeställaren och dennes kunskap, förutfattade mening etc.

2.4 Källkritik

Syftet med källkritik är att avgöra om källan mäter det den säger sig ska mäta, om den är väsentlig och om den är tillförlitlig. Den kritiska granskningen bör gälla samtliga källor, inte bara dokument. Källkritiken kan ses som en urvalsmetod där man bedömer det material man samlat in, rensar bort det som inte är bra och behåller det som är relevant och tillförlitligt (Eriksson & Wiedersheim-Paul, 1999).

Det är viktigt att informationen tolkas på ett objektivt sätt utan inblandning av personliga värderingar. Härigenom når man en högre reliabilitet och validitet i studien.
Man bör i sin studie använda sig av primärdata i så stor utsträckning som möjligt. Sekundärdata kan innehålla misstolkningar och viktigt material och tankar kan ha försvunnit (Saunders, M., Lewis, P., Thornhill, A., 2000).

Vi har i vårt arbete använt oss av flera olika typer av källor; litteratur, enkäter, företagsinterna dokument för att nämna några. Den kritiska granskningen har lett fram till ett urval av källor som vi ansett oss ha användning för. Granskningen började tidigt då vi läste igenom all den litteratur som vi kommit över. Här valde vi bort det som inte tycktes beröra vårt ämne. De företagsinterna dokument som vi använt i vårt arbete har till största delen tagits fram direkt av oss eller av någon på uppdrag av oss. Dessa källor anser vi har en hög tillförlitlighet och relevans då de främst bygger på urvalsfrågor från ekonomisystemet. Vi har här källor som mäter exakt det som vi avser att mäta. Enkäterna vi upprättade har fungerat som primärdata i arbetet. Här ställde vi frågor till berörd personal utifrån vad vi tyckte var relevant för vår studie. Samtliga tillfrågade svarade på enkäten och detta innebär en relativt hög tillförlitlighet. De frågor som ställdes i enkäten var inte av känslig karaktär, de tillfrågade var endast ombedda att redogöra för hur de arbetar idag och hur deras rutiner ser ut. Enligt vår åsikt gjorde detta att svaren är tillförlitliga. Följdfrågorna däremot kan ha upplevts som ett ifrågasättande av deras rutiner och arbetssätt men vi anser ändå att svaren är tillförlitliga.

2.5 Arbetets genomförande

Vi har under arbetets gång arbetat med flera former av empiriinsamling. Vi har å ena sidan undersökt olika rapporter och dokument från företaget. Dessa har vi erhållit genom våra kontakter på Lear Sverige och även genom egen sökning i Lear Sveriges ekonomisystem. Vi har genom rapporterna fått tillgång till nuvarande kontoplaner, instruktioner, vissa aktuella siffror och annan användbar information. Å andra sidan har vi arbetat med samtal med personalen och enkäter för att få fram kvalitativ information om hur redovisningen upplevs och ser ut idag och varför. Under arbetets gång har vi

också använt oss av den litteratur vi fått genom vår litteratursökning för att få bättre förståelse för ämnet och för att relatera till vår empiri.

I samråd med vår handledare på Lear Sverige, Suzana Stubicar, valde vi ut de enheter vi studerade. De aktuella IFS-kontoplanerna sammanställdes för dessa enheter, informationen fick vi från personal på Lear Sverige. Utifrån denna sammanställning kunde vi utläsa vilka konton som användes, konton som var speciella för varje enhet och vilka konton som var aktiva (vilket innebär att de använts någon gång under 2003). Efter detta valde vi, med sammanställningen som grund, ut de konton som vi studerade djupare.

Vi gjorde också en sammanställning över de Hyperion-konto som enheterna kopplar respektive IFS-konto till. Här såg vi hur situationen ser ut idag och också de skillnader som finns, enheterna i mellan, på hur de kopplar IFS-konton till Hyperion.

I ett tidigt skede skickade vi också ut en enkät med frågor till ansvariga för de olika enheterna, totalt 6 stycken. Enkätsvaren blev sedan underlag för fler och mer djupgående frågor. Samtal har skett kontinuerligt vid behov och då har vi fått svar på de frågor som uppstått efter hand.

Med hjälp av litteratur och de instruktioner och underlag som vi fick från Lear Sverige, utformade vi ett förslag på hur Lear Sverige kan få en mer homogen redovisning. Förslaget kan ses som en manual för hur de studerade kontona ska användas och hur kopplingen till rapporteringssystemet ska vara för dessa konton.

2.6 Litteratursökning

Under arbetets gång har vi gjort litteratursökningar på olika bibliotek och databaser. Vi har främst riktat in vår sökning av sekundärdata på litteratur som handlar om intern redovisning. De böcker vi fått fram är dock förhållandevis gamla och behandlar inte riktigt vårt ämne till fullo.

Vi har gjort flertalet sökningar efter vetenskapliga artiklar inom området, sökningen har skett i databaser genom högskolans bibliotek. Våra sökord har varit namn på personer som kan antas skrivit om ämnet, vi har använt oss av sökord som intern redovisning, kontoplaner, redovisning, redovisningsmanualer, etc. Våra sökningar har dock inte gett önskat resultat. Anledningen till detta är att vi gör ett praktiskt arbete och att problemet kan vara specifikt för just vårt företag.

2.7 Arbetets fortsatta upplägg

Resten av arbetet är upplagt så att först följer relevant litteratur som på någon sätt berör vårt problemområde. Efter detta kommer empirikapitlet där Lear Sveriges situation idag presenteras. Här tar vi upp de konton och kopplingar som används idag och även hur vi anser att de bör användas och hur kopplingarna bör se ut.
Efter empirikapitlet besvarar vi vår forskningsfråga och drar slutsatser utifrån vår empiri och litteratur. Allra sist ger vi också förslag på fortsatt forskning.

3. LITTERATURGENOMGÅNG

3.1 Inledning

Vi har i vår studie behandlat intern redovisning i form av kontoplaner och kopplingar till interna ekonomisystem. Internredovisning är grunden för all ekonomisk information i företaget och den påverkar beslutsfattande och intern och såväl extern rapportering. I vår studie är den interna redovisningen primär och därför är vår litteratur inriktad på detta område.

3.2 Ekonomistyrning

I ett företag pågår hela tiden aktiviteter för att planera och följa upp verksamheten. Detta kan benämnas som ekonomistyrning, beskrivning av hur man ska uppnå sina ekonomiska mål. Ekonomistyrningen består av flera olika delar, formaliserade och mindre formaliserade. De formaliserade delarna benämns ofta ekonomisystem, vilket inkluderar bland annat budgetering, kalkylering och redovisning (Johansson & Samuelson, 1997).

Man använder sig av redovisningen med uppföljning och rapportering, som grundläggande mät- och registreringsinstrument för den ekonomiska styrningen. I redovisningen registreras, bearbetas och lagras uppgifter om vad som sker i företaget och i relation till dess omgivning. Detta används sedan som underlag för olika rapporter (Frenckner, 1983).

Styrning är enligt Frenckner (1983) en fortgående anpassning till ständigt inkommande ny information om vad som skett och eventuellt väntas ske. Hela tiden antas målet klart utstakat även om det eventuellt anpassas till ny information.

Det finns olika typer av styrning. Vid direktstyrning är handelsfriheten ingen alls. Vid programstyrning styrs handlandet nästan lika strikt men inom ramen för instruktioner eller program. Vid kontroll- eller ramstyrning anger styrande enhet vissa gränser för

beteendet. Vid målstyrning anges endast mål och medlen för att nå målet får den styrda enheten själv bestämma (Frenckner, 1983).

3.3 Ekonomisystem

Det finns olika uppfattningar om vad ett ekonomisystem är. Det kan beskriva en ekonomisk struktur, den ekonomiska processen, strategiska system, funktionsuppdelade system eller som en beskrivning av ekonomin för en enhet (Johansson, 1989). En annan aspekt på ekonomisystem är att de finns till för att behandla ekonomisk data och för att få fram det ekonomiska utfallet och annan önskvärd information (Johansson & Samuelson, 1997). Det är ett system för insamling, bearbetning, lagring och rapportering av det som sker i verksamheten, verksamhetens transaktioner (Ax, C., Johansson, C., Kullvén, H., 2002).

Ekonomisystemen skiljer sig en del från övriga system i företaget på så sätt att de omfattar samtliga företagets funktioner. Redovisningen som sker i systemet ska visa den ekonomiska ställningen för hela företaget och därför måste också uppgifter hämtas från i stort sett samtliga system i företaget. Detta gör att redovisningen är den viktigaste kuggen i informationsflödet (Johansson & Samuelson, 1997).

Westin (1993) behandlar begreppet centrala informationssystem, CIS, och dess uppgift att försörja hela organisationen med information. Dessa stora informationssystem bygger på central styrning, där data ska bearbetas för att passa många skilda funktioners behov av information. För detta krävs enhetlighet så att jämförelser kan göras. Westin (1993) påpekar också problemen som kan finnas med denna typ av stora centrala system:

- Medarbetare på central nivå befinner sig för långt ifrån verksamheten och har troligen inte kunskapen om hur verksamheten bör avspeglas för att den lokale användaren ska få bra informativt stöd.
- De centrala systemen samlar främst data som är avsedd för att ge de överordnade beslutsunderlag, därför ses de lokala enheterna inte som informationsanvändare och får inte heller tillbaka data för det verksamhetsnära aktiviteterna.

- Stora system skapar lätt informativa och systemmässiga svårigheter såsom sent inkomna rapporter, rapporter som är svåra att förstå, innehållet är fel eller för omfattande etc.

En människas förståelse, personlighet och utbildning kan ligga till grund för hur hon använder sig av ekonomisk information. Även utformningen av systemet och anpassning till organisationsstrukturen är faktorer som påverkar. Förståelsen för ekonomisystem kan också påverkas av omgivningen, exempelvis marknad, bransch, arbetsuppgifter och belöningssystem (Johansson, 1989).

3.4 Intern redovisning

Redovisningens mål är enligt Falkman (2001) att vara underlag för beslutsfattande, att eliminera osäkerhet inför framtiden och att ge information om verksamhetens tillgångar och skulder. För att målen ska kunna uppnås krävs kvalitativ information, vilket innebär att informationen är relevant, jämförbar, tillförlitlig och väsentlig.

Enligt Falkman (2001) är redovisningens mål en fråga om de nuvarande och potentiella användarnas önskemål. Främst gäller det de användare som måste förlita sig på den externa redovisningen som kommer från företaget, information som ligger till grund för deras bedömning av företaget.

Den interna redovisningen innebär enligt Ax, Johansson & Kullvén (2002) en systematisk process av datainsamling, registrering, bearbetning och rapportering av ekonomisk data, och den ger underlag för beslutsfattande, uppföljning och planering av verksamheten.

Intern rapportering är till för att visa utfallet av registrerad data och att jämföra detta med uppställda mål. Rapporterna kan sedan användas för planering och kontroll men även för bedömning av prestationer. Det finns ingen standardutformning på rapporter utan de måste anpassas efter mottagarens önskemål och behov. Man brukar också skilja mellan rutinrapporter, som är förberedda, och specialrapporter, som är tillfälliga (Johansson & Samuelson, 1997).

Den interna redovisningen behöver inte följa några lagar eller förordningar, utan det är upp till företaget att anpassa den efter sina egna behov. Den interna redovisningen erbjuder ofta mer aktuell och detaljerad information, den visar också sådan information som inte finns alls i den externa redovisningen. Intern redovisning är till för de intressenter som finns inom företaget (Ax, C., Johansson, C., Kullvén, H., 2002).

I ett företag finns det flera olika behov av information, detta pga. olika syften och användningar. Behovet kan tillgodoses genom den interna redovisningen där relevant information tas fram gällande verksamhetens ekonomiska resultat och ställning. Behovet är olika beroende på ur vems perspektiv informationen betraktas (Ax, C., Johansson, C., Kullvén, H., 2002). Enligt Lönnqvist (1994) kan redovisningen uppfylla vissa av de informationsbehov som finns i ett företag, men långt ifrån alla. Redovisningen ska istället ses som en del av företagets informationssystem där orderstatistik, uppföljning av arbetstider osv. uppfyller andra informationskrav. Man kan dock se redovisningen som det centrala informationssystemet då det gäller all sammanfattande information om den ekonomiska situationen i företaget.

3.5 Redovisningsmanual

Smedberg diskuterar i sin artikel (1993) vikten av en redovisningspolicy/manual. För många organisationer är detta något som aldrig framarbetats. En bra redovisningspolicy kan vara ett effektivt managementverktyg. I alla företag tas ”redovisningsbeslut” på olika nivåer. Om redovisningssituationerna är korrekt behandlade, med bokningar på de korrekta kontona, är en viktig fråga för ledningen.

En redovisningsmanual kan underlätta vid framförallt situationer som uppkommer sällan. Manualen gör att man slipper söka bland gamla, liknande situationer för att få reda på det riktiga sättet att lösa redovisningsproblemet (Smedberg, 1993).

Smedberg (1993) tar upp flera olika användningsområden för redovisningsmanualen. Företaget kan använda den som ett utbildningsverktyg för nyanställda, detta ger en snabb

inblick i företagets redovisningsfilosofi och processer. Den kan också användas för interna och externa revisorer där de kan upptäcka om företaget frångått policyn vid något tillfälle.

Redovisningsmanualen bör i ett tidigt skede förmedlas ut till hela företagets organisation, detta för att få synpunkter och godkännande av manualen. När man sedan utformar manualen är det viktigt att man tänker på att manualen ska nå en bred skara, det krävs att alla förstår den. Det är också viktigt att den klart och tydligt beskriver vad och vad som inte når inom ramen för policyn. Manualen ska klart och tydligt förklara vad som ska ske när situationer som inte hör till ”vardaglig” redovisning uppkommer. Ett viktigt steg i processen är att hålla manualen uppdaterad, den måste följa redovisningsprinciper, lagar och interna principer (Smedberg, 1993).

3.6 Kontoplan

Kontoplanen utgör en del av det redovisningssystem som företaget använder och som i sin tur utgör en del av informationssystemet (Falkman, 2001).

1927 presenterades den så kallade M-planen av tysken Schmalenbach. Denna kontoplan kom att fungera som en förebild för den svenska redovisningen, främst inom verkstadsindustrin (Johansson & Samuelson, 1997). M-planens idéer slog snabbt igenom bland de olika branscherna i Sverige. M-planen kom att användas av många tillverkande företag och detta har gjort att denna sortens företag traditionellt sett haft en väl utbyggd intern redovisning. M-planen var i stor utsträckning inriktad mot företagets interna behov av information (Ax, C., Johansson, C., Kullvén, H., 2002).
Några decennier efter att M-planen infördes, lanserades BAS-planen vilken också fastställdes som svensk standard 1980 (Johansson & Samuelson, 1997).

Sedan den allra första BAS-planen som benämndes BAS 76, har det skett revideringar och uppdateringar med jämna mellanrum. Detta är nödvändigt med tanke på lagändringar och diverse föreskrifter (Industrilitteratur, 1999). EU BAS 99 utformades för att möta EU-krav och den är anpassad till Årsredovisningslagen (Ax, C., Johansson, C., Kullvén,

H., 2002). Det har efter denna kommit ytterligare uppdateringar, bland annat EU BAS 2000.

BAS-planen är uppbyggd enligt decimalsystemet vilket innebär att kontots ställning i kontoplanen anges genom sifferpositioner. Kontots första siffra anger kontoklassen och de två första siffrorna anger kontogruppen. Fyra siffror som avslutas med en nolla innebär att kontot är ett huvudkonto och fyra siffror som avslutas med siffrorna 1-9 innebär att kontot är ett underkonto (Industrilitteratur, 1999).
Kontoplanen är vanligtvis specificerad ned till huvudkontonivå, därefter är det upp till den redovisningsskyldige att avgöra hur många underkonton som behövs (Falkman, 2001).

BAS-planen är uppdelad i åtta olika klasser, där klass 1-2 är balanskonton, 3-8 är resultatkonton. Det finns också en 0-klass som är för redovisning av kompletterande information och statistik. Denna klass innehåller information som inte är klassad som redovisningsinformation och därför ligger den utanför den formella kontoplanen. Det finns också en 9-klass som är till för internredovisning (Industrilitteratur, 1999).

Nedan följer en tabell över samtliga konton som vi under arbetets gång kommit i kontakt med. Här presenteras det som i litteraturen sägs ska bokas på respektive konton:

Tabell 1. BAS-konton och dess användning

BAS-konto	Kontobenämning	Vad som ska bokas på kontot
7210	Löner till tjänstemän	Bruttolöner
7211	Löner till tjänstemän	Bruttolöner då fulla sociala avgifter utgår
72110	Löner till white-collar	Finns inte beskrivet i någon litteratur eftersom det är ett egenskapat konto av företaget
7212	Vinstandelar tjänstemän	Redovisning av vinstandelar då detta system används
7213	Engångsbelopp	Finns inte beskrivet i någon litteratur eftersom det är ett egenskapat konto av företaget
7217	Avgångsvederlag till tjänstemän	Särredovisningar av utbetalningar av avgångsvederlag, t ex vid nedläggningar och omstruktureringar

7222	Tantiem till företagsledare	Redovisning av tantiem och jämställda ersättningar till VD och andra företagsledare
7319	Övriga kontanta extraersättningar	Övriga ersättningar då inget annat passande konto finns, kan gälla t ex hälso-, sjuk- och tandvård
7320	Traktamenten vid tjänsteresa	Ett samlingskonto för traktamenten
7321	Skattefria traktamenten, Sverige	Skattefritt så länge det inte överstiger schablonavdraget
7322	Skattepliktiga traktamenten, Sverige	Skattepliktigt om det överstiger schablonavdraget,
7323	Skattefria traktamenten, utlandet	Skattefritt så länge det inte överstiger schablonavdraget
7324	Skattepliktiga traktamenten, utlandet	Skattepliktigt om det överstiger schablonavdraget
7513	Social cost US/CA	Finns inte beskrivet i någon litteratur eftersom det är ett egenskapat konto av företaget
7570	Arbetsmarknadsförsäkring AMF	Arbetsgivares avgifter till AMF, premie till avtalsgruppförsäkring, trygghetsförsäkring etc.
7590	SPP, ITP och övriga sociala avgifter	Övriga sociala avgifter som inte har särskilda konton upplagda
7630	Personalrepresentation	Samlingskonto för personalrepresentation i samband med informationsmöten, personalfester, gåvor
7631	Personalrepresentation, avdragsgill	Personalrepresentation som understiger 90 kr (se 7630)
7632	Personalrepresentation, ej avdragsgill	Personalrepresentation som överstiger 90 kr (se 7630)
7633	Personalsammankomster	Finns inte beskrivet i någon litteratur eftersom det är ett egenskapat konto av företaget
7690	Övriga personalkostnader och erhållna bidrag	Övriga personalkostnader som det inte finns något annat konto upplagt för
7691	Personalrekrytering	Kostnader för rekrytering av personal, såsom annonser, konsulter, resor etc.
7699	Övriga personalkostnader	Övriga personalkostnader som det inte finns något annat konto upplagt för, t ex kostnader för personaltidning, uppvaktningar etc.

(Industrilitteratur, 1999, Holmström, N., 2002)

3.7 Rättvisande bild

Rättvisande bild är ett begrepp som kan ges olika tolkningar och olika betydelser vilket medför olika konsekvenser för redovisningen och den externa rapporteringen (Lagerström, 1996). Rättvisande bild är enligt Lagerström ett värdeladdat begrepp som vid en ytlig betraktelse tycks göra anspråk på att någonting skall liknas vid sitt rätta jag, dvs. en objektivt sann avbildning. Kärnan i problemet med begreppet rättvisande bild är med andra ord hänförligt till hur vi väljer att tolka det, eller rättare sagt vilket observerbart fenomen vi anser att begreppet ska gestalta. Problemet är att t.ex. resultatet, som ska ge en rättvisande bild, är uppbyggt av flera olika komponenter som via konventioner definierats på sina speciella sätt (avskrivningar, derivatinstrument, osäkra kundfordringar etc.). Rättvisande bild fordrar även att dessa underliggande begrepp är föremål för entydiga föreställningar hos dem som tolkar resultatet.

Det finns enligt Lagerström (1996) tre grundproblem med begreppet rättvisande bild:

- Avbildningen av den verklighet som återges med nödvändighet är reduktionistisk
- Den som formulerar data som kommuniceras har övertaget i kommunikationsprocessen
- Mottagarens möjligheter att återskapa den bild av verkligheten som avsändaren haft är beroende av att det finns gemensamma konventioner för tolkningen av kommunicerad data.

3.8 Slutdiskussion

Litteraturen behandlar områden som vi kommit i kontakt med, i olika hög grad, under vår studie. Vi har använt litteraturen för att få en bättre inblick i ämnet och för att kunna göra kopplingar till vår empiri. Litteraturen behandlar saker som ekonomistyrning, ekonomisystem, intern redovisning, redovisningsmanual, kontoplaner och rättvisande bild.

Ekonomistyrningen är en grundläggande del i all verksamhet. Man sätter upp riktlinjer för i stort sett all verksamhet. Den styrning som ledningen utövar är till för att få företaget att jobba i rätt riktning och uppnå de mål som är uppställda. Styrningen kan visa sig i

olika former beroende på organisation och mål med verksamheten. För att kunna styra bra behövs god information, denna kommer oftast i form av olika rapporter som framställs med underlag från de olika ekonomisystemen. Styrningen inom koncernen har visat sig i vår studie, i form av den instruktion som finns uppställd för Hyperion-kopplingar. Här har ledningen försökt att styra personalen till att göra på ett visst sätt för att få fram en rättvisande och korrekt redovisning.

Den rättvisande bilden är en viktig del för att redovisningen ska kunna vara jämförbar och relevant. Har man inte en rättvisande bild av företagets redovisning kommer det att vara underlag för felaktigt beslutsfattande. Som Lagerström nämner i sin artikel, krävs för en rättvisande bild att de underliggande begreppen, i vårt fall kontoplanen och kopplingarna, är föremål för entydiga föreställningar hos dem som tolkar resultatet. Detta innebär att kontoplanen, som är grunden för den interna redovisningen, måste vara homogen och tolkas och användas likadant för att slutresultatet (till exempel den externa redovisningen) ska kunna vara rättvisande.

För att minska tolkningsutrymmet i redovisning och styrningsverktyg kan man använda sig av en redovisningsmanual. Den underlättar styrningen för ledningen och fungerar också som en mall för den operativa personalen. Det är delvis det vi vill uppnå med vår studie, ett framställande av en manual.

4. EMPIRI

4.1 Inledning

Genom att ha studerat de olika enheternas kontoplaner och kopplingstabeller har vi fått en bra bild av hur situationen på Lear Sverige ser ut idag. Utifrån detta, de enkätsvar vi fått och litteraturen, har vi kommit fram till rekommendationer och förslag till hur Lear Sverige ska kunna få sin redovisning och koppling mer homogen och rättvisande. I detta kapitel redogör vi för hur Lear Sverige jobbar idag och hur våra rekommendationer ser ut.

4.2 Lear Sveriges situation idag

4.2.1 IFS

Lear Sveriges redovisning är idag uppbyggd i ett system som heter IFS. Här sker den löpande bokföringen, sammanställningar av resultat- och balansräkningar och här kan man även ta fram andra rapporter för diverse behov. Systemet är uppbyggt med de konton som anvisas enligt EU BAS 99 och den fungerade också som mall när man från början lade upp de konton man använder sig av i sin redovisning. Men under tidens gång har kontoplanen för de olika enheterna förändrats. Detta har skett som en följd av organisationsförändringar, centralisering har följts av decentralisering för att sedan centraliseras igen. På så sätt flyttas ansvaret för kontoplanen och nya konton har kunnat läggas upp när nya behov har uppstått och detta är en av anledningarna till att kontoplanerna skiljer sig åt idag.

4.2.2 HYPERION

Hyperion är ett konsoliderings- och rapportsystem som infördes hos Lear Sverige år 2000. Systemet är uppbyggt med konton som följer och är anpassade till amerikansk redovisning, detta pga. att koncernredovisningen görs i USA. Hyperion är ett verktyg där all ekonomisk information från samtliga dotterbolag i koncernen konsolideras. Underlaget används sedan till koncernredovisningen och även som underlag för rapporter. Det finns en instruktion för Hyperion med beskrivning av vilka typer av kostnader som ska kopplas till respektive Hyperion-konto. Denna är uppställd av

moderbolaget för att försöka få en rättvisande bild av alla bolag. Tolkningsutrymmet i instruktionen är ganska stort och en anledning till varför det är så här är att många olika redovisningssystem ska konsolideras till ett, och lagstiftning, redovisningssed och praxis är olika i de olika länderna där koncernen verkar.

4.2.3 STYRNING

Lear Sverige får mål, krav och gränser uppsatta för sin verksamhet, från ledningen i Europa och USA. Denna typ av styrning kallas enligt litteraturen kontrollstyrning. Utifrån de uppsatta ramarna ska de driva verksamheten till bästa möjliga resultat. Målen och kraven följs sedan upp med hjälp av bland annat olika rapporter.

Varje enhet inom Lear Sverige gör en årlig budget som följs av månatliga prognoser och uppföljningar. I mitten av månaden gör man en prognos för hur man tror att utfallet blir denna månad och för resten av året. Sedan görs en bedömning av det verkliga utfallet i slutet av månaden. Dessa siffror skickas till Europaledningen och sedan vidare till huvudkontoret i Southfield, USA.

Lear Sverige är främst kostnadsstyrda, de kan inte påverka intäkterna men däremot sina kostnader. Hos Lear Sverige är det kunden som fastställer volymer på produktionen och därför har företaget små chanser att påverka sina intäkter. Den enda chansen är genom att ändra sina priser, men detta kan endast göras när nya avtal skrivs. Därför är det kostnader som styrningen främst är inriktad på. Sparkrav kan ställas på enheterna och utifrån dessa måste man hitta ett sätt att uppfylla kraven.

Internrapportering till ledning och övriga intressenter förekommer ständigt från Lear Sverige. Det finns en rapporteringskalender för varje månad, som stöd för de rapporter som ska utfärdas. Många standardrapporter skall utfärdas varje månad, men specialrapporter tillkommer hela tiden då nya behov av information uppstår. Lear som är en amerikansk koncern, är mycket detaljinriktat, rapporterna skall hela tiden utvecklas och detta gör att specialrapporterna krävs.

Hyperion är ett verktyg i styrningsprocessen och en del av Lear Sveriges ekonomisystem, det fungerar som ”informationscentral” och en generator av rapporter. Här kan information plockas fram för att tillgodose ledningens behov av information.

4.3 IFS – analys och rekommendationer

Nedan följer en sammanställning av enkätsvar och efterföljande frågor. Detta har tillsammans med urvalsfrågor i IFS-systemet och våra egna tankar och åsikter lett fram till förslag och rekommendationer för IFS-konton, för att förbättra den interna redovisningskvalitén.

4.3.1 LÖN OCH ÖVRIGA ERSÄTTNINGAR

Idag finns det tre konton som används för bokning av lön till tjänstemän, 7210, 7211 och 72110. Lönefilerna överförs med automatik till konto 7211, men på de två andra görs vissa bokningar för omstruktureringskostnader och manuella bokningar. Ibland är det tvunget att göra manuella ändringar på lönekonton och dessa görs idag på samma konton som de automatiska lönefilerna kommer till. Det fanns önskemål bland personalen att alla manuella bokningar som ändrar saldo på kontot ska ske på ett separat konto och därför är vår rekommendation att dessa bokningar ska ske på konto 7210. På detta sätt får man en bättre överblick och saldot på lönefilerna kommer att stämma bättre. Vi anser också att det endast ska finnas *ett* konto dit lönefiler för tjänstemän går, förslagsvis till 7211 som det är idag. Därför bör konto 72110 stängas då man inte har användning av det.

Bonus bokas idag av enheterna på konto 7222 (Tantiem), och ibland också på konto 7216 som står för vinstandelar tjänstemän (löneskatt). Vinstandelar och bonus till tjänstemän borde vara åtskiljt ifrån företagsledningens ersättning och därför borde de delas upp på var sitt konto och inte som det är idag, att all bonus läggs på ett och samma konto. På konto 7222 borde endast bonus och liknande ersättning till VD och företagsledning bokas, bonus till tjänstemän borde bokas på konto 7212. Vi tror att namnet på konto 7212, vinstandelar, kan vara vilseledande och därför tycker vi att man borde döpa om konto 7212 till bonus tjänstemän.

7213 (engångsbelopp) är ett konto där man idag bokar saker som inte riktigt passar in på något annat konto, till exempel omstruktureringskostnader. Vi tror att detta konto kan leda till att man bokar saker där av ”lättja” istället för att leta rätt på ett konto som verkligen passar. Därför anser vi att detta konto bör stängas och inte användas alls.

7319 används idag av vissa enheter till att boka ersättning för uppsagda och i vissa fall också för lönefiler. Övriga extraersättningar i kontant form är en lite diffus formulering och detta konto bör användas med försiktighet. Kostnader som bör bokas här är förslagsvis ersättningar till anställd för hälso-, sjuk- och tandvård. Som det används idag är inte rätt, dessa kostnader ska istället bokas på konto 7217 (avgångsvederlag tjänstemän). Vi anser att konto 7319 ska stängas då det finns risk att det används felaktigt. Namnet ger tolkningsutrymme och man kan i stort sett boka vad som helst på kontot.

4.3.2 TRAKTAMENTEN

Traktamenten bokas idag av enheterna på någorlunda lika sätt. Konto 7321, 7322 och 7323 används av samtliga medan ingen använder 7324. Konto 7320 som är samlingskonto, används av en enhet för bokningar av skattepliktiga traktamenten utomlands. Traktamenten är komplicerat, men en sak är ganska självklar och det är att traktamenten måste vara antingen skattefritt eller skattepliktigt. Därför ska man inte behöva använda konto 7320, som är ett samlingskonto för traktamenten. Istället ska man alltid dela upp bokningen på skattefritt respektive skattepliktigt, och också om det är inom Sverige eller utomlands. Därför bör man alltid använda sig av konto 7321, 7322, 7323 eller 7324. Eftersom alla reseräkningar i företaget går genom lönekontoret så sker kontrollen där. Det är lönearten som bestämmer vilket IFS-konto som bokningen ska ske emot och denna bokning sker automatiskt. Enligt lönekontoret är kontrollen för traktamenten hård och man gör en noggrann kontroll så att traktamentet är berättigat. Vi anser att konto 7320 bör stängas då det inte ska behöva finnas ett samlingskonto för denna typ av kostnader.

4.3.3 SOCIALA AVGIFTER OCH GRUPPLIVFÖRSÄKRINGAR

Kontot för sociala avgifter för expats, 7513, är ett konto som vi inte har granskat djupare. Det används på samma sätt hos samtliga enheter, för bokning av sociala avgifter och skatt för expats. Kontot är skapat av Lear Sverige själva för deras utländska ”experter”. Dessa expats-kostnader är en specialdel i Lear Sveriges redovisning och därför har vi inte granskat den djupare.

Arbetsmarknadsförsäkringar, AMF, är en avsättning som görs varje månad genom lönefiler. Samtliga enheter har automatkonteringar till detta konto, och man har samma procentsats för avsättningen, 5,46 % för kollektivanställda och 0,58 % för tjänstemän. Avsättningen bör vara lika stor hos samtliga enheter och förslagsvis borde man följa SA:s procentsats, precis som man gör idag.

På konto 7590 har man idag avsättningar för SPP- och ITP-försäkringar. Avsättningen är för samtliga enheter 12 % för tjänstemän. Konto 7590 är egentligen ett konto för övriga sociala avgifter. Man ska alltså inte boka SPP-försäkringar här, som man gör idag. Dessa bör istället bokas på konto 7580 som står för grupplivförsäkringar.

4.3.4 PERSONALREPRESENTATION

Personalrepresentation innebär att man har diverse sammankomster med personal inom företaget. Det kan innebära kostnader i samband med personalmöten, fika, och andra sammankomster. Kontot ska alltså inte användas vid representation när utomstående medverkar, exempelvis vid kundmöten, leverantörsträffar etc., såsom vi har sett att vissa enheter gör idag. Personalrepresentation innebär också att man har avdragsgill representation eller ej avdragsgill representation. Idag används kontona för personalrepresentation på lite olika sätt. Några bokar hela representationen på samlingskontot 7630, några bokar extern representation på konto 7631 och 7632. De flesta enheterna använder också konto 7633 för att boka personalsammankomster. Man borde inte ha ett samlingskonto för personalrepresentation, utan bör endast boka dessa kostnader på antingen 7631 eller på 7632. Vi anser att konto 7630 bör stängas, då ett huvudkonto som detta inte ska användas om det finns underkonto. Konto 7633

(personalsammankomster) är ett egenkomponerat konto som idag används för liknande kostnader som ska bokas på konto 7631 och 7632. Vi tror att detta konto används som en utväg för att slippa dela upp representationen på avdragsgill eller ej avdragsgill, och därför anser vi att detta konto bör stängas.

4.3.5 ÖVRIGA PERSONALKOSTNADER

För övriga personalkostnader använder enheterna idag konto 7690 och 7699. Exempel på kostnader som bokas här är kostnader för vatten till personalen och liknande. Vi tror att man lätt kan blanda ihop konto 7690 och 7699, och vi vet att man idag bokar liknande kostnader på båda kontona. Båda kontona har namnet övriga personalkostnader, men eftersom 7690 är ett huvudkonto ska man inte behöva använda det om man samtidigt använder dess underkonton. Därför anser vi att man endast ska boka övriga personalkostnader, som inte passar någon annanstans, på konto 7699 och samtidigt stänga konto 7690.

Kontot för personalrekrytering, 7691, är svårt att misstolka och används idag som det är avsett, för kostnader som berör rekryteringar, till exempel för externa konsulter och annonsering. Vi anser att det i fortsättningen ska användas likadant.

4.3.6 ÖVRIGA REKOMMENDATIONER

Ett förslag som framkom under samtalen var att en person skulle vara ansvarig för kontoplanerna. På detta sätt är det är endast en person som gör ändringar och uppläggning av nya konton i IFS. Detta gör att kontoplanen renodlas och blir homogen, enheterna emellan. Som det har varit tidigare har flera personer kunnat lägga upp konton och göra ändringar och det är en av anledningarna till att skillnaderna uppstått. Detta tycker vi är ett bra förslag som leder till en förbättrad kontoplan i det stora hela. Eftersom företaget strävar efter att få en gemensam kontoplan anser vi att detta är en nödvändighet. Det ska inte sitta personer på varje enhet, långt ifrån varandra, och anpassa kontoplanen som de vill.

4.4 Hyperion – analys och rekommendationer

Nedan följer en sammanställning för hur kopplingen till Hyperion ser ut idag, vilka enheter som kopplar till vilket Hyperion-konto och vad de står för. Detta har vi tagit fram genom kopplingstabeller för respektive enhet. Här följer också vårt förslag och rekommendationer till hur kopplingarna till Hyperion ska kunna göras på ett sätt som bättre motsvarar den instruktion som finns.

4.4.1 LÖN OCH ÖVRIGA ERSÄTTNINGAR

Konto 7210 (lön tjänstemän) kopplas av alla enheterna till Hyperion-konto Salaried 1000. På detta konto ska det enligt manualen bokas grundlöner exklusive övertid. Denna koppling anser vi stämma eftersom 7210 är ett grundlönekonto. Även kontona 7211 (lön tjänstemän) och 72110 (lön white-collar) är av alla enheterna kopplade till Salaried 1000 och även dessa kopplingar anser vi stämma enligt samma resonemang som ovan. 72110 anser vi ska stängas och därför är kopplingen inte viktig för detta konto.

Konto 7212 (vinstandelar tjänstemän) kopplas av alla enheter till Benefits 1200 som heter bonuslön. Vinstandelar är en sorts bonuslön och därför anser vi att kopplingen är korrekt och ingenting behöver ändras.

Konto 7217 (avgångsvederlag tjänstemän) kopplas av de enheterna som använder kontot till Salaried 1000. Här skall bara baslöner exklusive övertid bokas och vi ser inte avgångsvederlag som en baslön. Därför anser vi att Benefits 2000 skulle vara en bättre och mer rättvisande koppling, detta konto heter Employee separation/Severance pay. Det ska dock endast kopplas hit vid normala avgångar och inte vid omstruktureringar, detta enligt manualen.

Konto 7222 (tantiem företagsledare) kopplas olika av enheterna. SF kopplar till Benefits 1200 som heter bonuslön medan de andra enheterna kopplar till Salaried 1000 som heter baslöner exklusive övertid. Tantiem anser vi vara en form av bonuslön och tycker därför att det ska kopplas till Benefits 1200. SF:s koppling anser vi vara mer rättvisande än de

andra enheterna och vi anser som sagt att de andra enheterna anpassar sin koppling likadant.

Konto 7319 (övriga kontanta extraersättningar) är kopplat till kontot Benefits 2500 som heter andra förmåner. Denna koppling är korrekt enligt manualen men vi anser att konto 7319 ska stängas.

4.4.2 TRAKTAMENTEN

Även konto 7320 (traktamenten) anser vi ska stängas och istället ska konto 7321 (skattefria traktamenten, Sverige), 7322 (skattepliktiga traktamenten, Sverige), 7323 (skattefria traktamenten, utlandet) och 7324 (skattepliktiga traktamenten, utlandet) användas. Dessa konton är av SF kopplat till Benefits 2500 (andra förmåner) medan de andra enheterna har kopplat till Benefits 2400 (Employee transportation). Enligt manualen ska dessa kostnader inte bokas på Benefits 2400. Då vi inte hittat något annat konto som är lämpligt anser vi att dessa konton ska kopplas enligt SF, till Benefits 2500. Däremot om företaget gör ändringar av lönearter och dess kopplingar till IFS-kontona skulle man kunna dela upp traktamentena under Hyperion-kontot Travel. Detta konto anser vi vara det mest lämpliga.

4.4.3 SOCIALA AVGIFTER OCH GRUPPLIVFÖRSÄKRINGAR

Konto 7513 (sociala avgifter US/CA) kopplas av alla enheterna på samma sätt, till kontot Benefits 1700 som heter anställdas sociala avgifter. Denna koppling anser vi vara rätt.

Konto 7570 (AMF, arbetsmarknadsförsäkring) är ett pensionskonto och bör därför kopplas till Benefits 1500 som är pensioner. Så har alla enheterna utom SF kopplat. SF har istället kopplat till Benefits 1700 som är sociala avgifter. Detta bör ändras för att göra kopplingen mer rättvisande.

Konto 7590 (SPP och övriga sociala avgifter) är egentligen ett konto för sociala avgifter och bör därför kopplas till Benefits 1700. Som vi nämnt tidigare ska inte SPP-försäkringar bokas på 7590 utan på 7580. Detta konto (7580) ska då kopplas till Benefits

1500 som är pensioner. 7590 är idag kopplat till Benefits 1500 av alla enheter utom SF. SF har istället kopplat till Benefits 1700. Här behövs göras ändringar av alla enheter för att anpassa sig till det nya upplägget av IFS-kontona.

4.4.4 PERSONALREPRESENTATION

Konto 7630 (personalrepresentation) anser vi ska stängas och därför behövs ingen koppling från detta konto. Konto 7631 (personalrepresentation, avdragsgill) och konto 7632 (personalrepresentation, ej avdragsgill) kopplas idag av SF till Benefits 2500 (andra förmåner) och av de andra enheterna till Misc 2500 (övriga kostnader). Vi anser att inget av dessa är det optimala utan dessa konton borde istället kopplas till Misc 2000 eller Misc 2100. Dessa konton står för Meetings & conferences-meals och Meetings & conferences-other. Det kan dock vara svårt att dela upp personalrepresentationen i måltider och övrigt, men om man kan enas om en och samma koppling för samtliga enheter kan det vara godkänt. Vi anser att det i så fall bör vara Misc 2100 (övrigt).

Konto 7633 (personalsammankomster) kopplas idag på samma sätt som kontona ovan, mot antingen Benefits 2500 eller Misc 2500. Vi anser dock att detta konto bör stängas eftersom det är samma typer av kostnader som personalrepresentationen. I annat fall bör det kopplas på samma sätt som ovan.

4.4.5 ÖVRIGA PERSONALKOSTNADER

Även konto 7690 (övriga personalkostnader) anser vi ska stängas och då behövs ingen koppling.

Konto 7691 (rekryteringskostnader) kopplas idag av SG till Misc 2500 som är övriga kostnader, SF kopplar till Benefits 2500 som är andra förmåner medan de övriga enheterna kopplar till Outside services 1300 som är anställnings och rekryteringskostnader. Vi tycker att en anpassning måste göras av SG och SF till Outside services 1300 då detta står för sådana kostnader.

Konto 7699 (övriga personalkostnader) bokas idag antigen på Misc 2500 eller Benefits 2500. Vi anser att den bästa kopplingen är Misc 2500 eftersom det är ett ”övriga kostnader” konto.

4.4.6 ÖVRIGA REKOMMENDATIONER

Alla ska inte kunna koppla till Hyperion hur de vill, utan det borde finnas en gemensam koppling som gäller för alla. Precis som för IFS-kontona ska det finnas en person som är ansvarig för kopplingarna och detta bör lämpligen vara samma person. Utan en ansvarig kommer kopplingarna inte att vara enhetliga, utan det är alltid någon som går ifrån instruktionen av någon anledning.

5. SLUTSATS

5.1 Inledning

I följande kapitel följer de slutsatser vi kommit fram till efter att ha studerat vårt problemområde. Vi relaterar till vår litteraturgenomgång och även till det som framkommit genom enkäter och samtal och genom diverse rapporter på Lear Sverige.

5.2 Forskningsfrågan besvaras

Den frågeställning vi arbetat utifrån har varit: ”Går det att göra den interna kontoplanen på Lear Sverige och dess koppling till moderbolaget, mer rättvisande och homogen?” Nedan diskuterar och analyserar vi vårt material för att besvara vår forskningsfråga. För att göra kapitlet lättöverskådligt har vi lagt in rubriker som motsvarar litteraturgenomgången, men eftersom alla delar hänger samman har det varit svårt att placera de strikt under rubrikerna.

5.2.1 EKONOMISTYRNING

Styrning är den viktigaste delen av ledningens arbete för att uppfylla de mål man har. Eftersom Lear är en så stor koncern med anläggningar i många länder krävs det att ledningen är klar och tydlig med vad man vill att organisationen ska sträva efter. Man måste ha klara direktiv som inte kan misstolkas.

Den kontrollstyrning som utövas på Lear Sverige innebär att vissa gränser sätts upp för respektive enhet och utifrån dessa får man jobba sig fram till sina mål. De har ganska stor handlingsfrihet och är förhållnadevis självständiga. Men ledningen har ändå ständig koll på enheterna genom de rapporter och uppföljningar som görs. Denna form av styrning, kontrollstyrning, tror vi är en ”lagom” form av styrning. Man har sina mål och gränser uppställda och utifrån detta jobbar man självständigt för att uppnå dem. Att vara helt styrd, genom exempelvis enligt Frenckner (1983) direktstyrning, tror vi är ett sätt som inte gagnar organisationen på något sätt. Personalen har inget att säga till om och de kan heller inte välja på vilket sätt de vill jobba sig mot målen. Vi anser att om huvudkontoret på Lear skulle utöva direktstyrning, skulle detta leda till försämring på alla plan.

Ledningen skulle i det här fallet , enligt oss, inte kunna fatta riktiga beslut eftersom de sitter långt bort från verksamheten, geografiskt sett och för att det även finns kulturella skillnader mellan länderna.

Den Hyperion-instruktion som finns anser vi vara ett försök från ledningens sida att styra kopplingarna. Tyvärr fungerar den nog inte exakt på det sätt som moderbolaget tänkte sig. Det finns stora tolkningsutrymmen och kopplingarna blir godtyckliga. Detta gör att instruktionen inte fungerar korrekt, den leder inte till att samtliga kopplar på samma sätt och därför får ledningen inte fram de rättvisande siffror de hade för avsikt.

5.2.2 EKONOMISYSTEM

IFS och Hyperion är delar av Lear Sveriges ekonomisystem. Det är här som grunden för den ekonomiska information som visas för intressenter byggs upp, både för interna och externa intressenter. Dessa system är en del av hela det centrala informationssystem som förser intressenterna med information och det är ur dessa som uppföljning av verksamheten görs. Den ekonomiska informationen som tas fram ur dessa system kan enligt Johansson (1989) tolkas på olika sätt beroende på betraktaren, utformning av systemet och diverse andra saker. Enligt oss är Hyperion är utformat på ett sådant sätt att det finns utrymme till tolkning. Antingen har man inte gjort tillräckligt klara instruktioner eller så har man utbildat sin personal för dåligt.

Ett centralt system som Hyperion kräver enligt vår uppfattning mycket från dem som rapporterar till det. För att man ska kunna använda systemet på ett bra sätt krävs det att rapporteringen är enhetlig. Systemet bygger på central styrning och det är till för att konsolidera koncernens samtliga enheter. Enhetlighet krävs för att ledningen ska kunna göra en korrekt uppföljning och också för att kunna göra jämförelser och anpassa styrningen på bästa sätt. Är inte kopplingarna enhetliga får det missvisande siffror till följd vilket i sin tur leder till att en felaktig bild av verksamheten visas.

5.2.3 INTERN REDOVISNING

Den interna redovisningen är en mycket viktig del för företagets styrning. Det är här som man kan utläsa det ekonomiska utfallet och det fungerar som ett underlag för beslutsfattande. I en stor koncern som Lear är det viktigt att den interna redovisningen fungerar på ett bra sätt, annars är det mycket svårt för företagsledningen att få en överblick över företaget. Eftersom det är stora avstånd, både geografiska och organisatoriska, mellan ledning och operativ personal är det viktigt att redovisning och rapportering är pålitlig och relevant. Ledningen har ingen möjlighet att kontrollera samtliga enheters räkenskaper utan de måste helt enkelt lita på de siffror man får.

Gör företaget ändringar i upplägget av den interna redovisningen, exempelvis ändrar kontoplanens uppbyggnad, kommer det att medföra jämförelsestörningar under en period. Det går inte att göra jämförelser konton emellan med anledning av att de inte används på samma sätt längre. Görs ändringar i Hyperion-kopplingen kan detta också leda till jämförelsestörningar. En viss klassificering av kostnader kommer helt att tas bort och klassificeras om. Detta leder till att en viss typ av kostnader inte längre finns och det kan ge en konstig bild av verksamheten. Vi är medvetna om att de rekommendationer vi kommit med kan medföra denna typ av jämförelsestörningar, men vi anser att det är värt det för att få en bättre kvalité på den interna redovisningen.

Det är Hyperion som är underlaget för koncernens redovisning och det är därför viktigt att den är korrekt tillämpad vad gäller kopplingarna. Är kopplingarna felaktiga och inte homogena leder det till att moderbolaget får felaktiga rapporter om verksamheten. Detta innebär att de tror att de har kostnader som i själva verket skulle ha kopplats mot ett helt annat konto och en helt annan kostnadsgrupp. Som en följd av detta blir den interna och då också den externa redovisningen inte så rättvisande som de skulle kunna vara.

5.2.4 REDOVISNINGSMANUAL

Det Smedberg (1993) diskuterar i sin artikel om redovisningsmanualer finns till en viss del tillämpat inom Lear-koncernen. Hyperion-instruktionen som finns är en manual över hur det borde fungera, men vi har sett att det inte gör det. Vi har i vår undersökning

upptäckt att tolkningsskillnader finns och det är ett av problemen som kan finnas med manualer som dessa. Den operativa personalen kan tolka saker olika och detta leder till att siffror och rapporter kan vara missvisande. Därför är det viktigt att man klart och tydligt uppger villkoren i manualen. Det ska inte finnas utrymme för tolkningar. Att minska eller eliminera tolkningsmöjligheter gör att kopplingen blir mer rättvisande och mer jämförbar.

Vi anser att Lear Sverige bör utforma en redovisningsmanual för IFS-konton och dess användande men företaget bör också utveckla den Hyperion-instruktion som finns idag, detta för att minska dess tolkningsutrymme. Detta skulle underlätta arbetet och olika personers tolkningar skulle utebli. Det skulle framför allt underlätta vid bokningar som sker sällan. Eftersom Lear Sverige har enheter utspridda över landet fungerar inte redovisningen likadant överallt. Detta kunde vi tydligt se när vi granskade kontoplaner och kopplingar. De enheter som låg nära den centrala administrationen var mest lika varandra. Ju längre bort från denna man kom, ju mer skiljde det sig både i användningen av kontoplan och kopplingarna. Dock var det inte alltid den centrala enheten (SA) som bokade och kopplade på det bästa och mest rättvisande sättet. Problemet med att utforma en redovisningsmanual för IFS är att det är omöjligt för ledningen på högre nivå att ta fram denna manualen. De 33 länder som Lear som koncern verkar i, har alla olika system för sin löpande bokföring. Alla använder inte IFS som Lear Sverige gör, utan de har andra redovisningssystem som är anpassade efter deras lands lagstiftning och praxis. Därför är det tvunget att ledningen för Lear Sverige lokalt upprättar en manual där det klart framgår var man ska boka respektive kostnader, på samma sätt som Hyperion-instruktionen fungerar idag. En redovisningsmanual kan vara ett effektivt sätt att styra enheterna och ledningen vet då att redovisningen är jämförbar. Är manualen dessutom korrekt utformat blir redovisningen även rättvisande. Därför anser vi att utformningen av en sådan redovisningsmanual bör prioriteras.

5.2.5 KONTOPLAN

Kontoplanen är en grundläggande del i Lear Sveriges redovisningssystem. Företaget använder sig av EU BAS 99 som har anpassats till företagets och enheternas olika behov.

Från början hade alla enheterna samma kontoplan men olika organisationsförändringar har gjort att enheterna utvecklat och modifierat kontoplanerna efter egna behov. Lear Sveriges avsikt är att ta tillbaka kontrollen över kontoplanen och centralisera detta så att endast en person kan lägga upp nya konton eller göra ändringar i kontoplanen. Detta anser vi vara nödvändigt, annars kommer Lear aldrig kunna behålla en homogen kontoplan utan utvecklingen kommer att fortsätta som tidigare. Enligt Lagerström är det viktigt att all underliggande information är korrekt för att få en rättvisande bild. Detta för att den slutliga årsredovisningen ska vara rättvisande. Vi anser att kontoplanen är det första steget mot en rättvisande bild och det finns ingen möjlighet att få den slutgiltiga redovisningen rättvisande om inte kontoplanen är det.

5.2.6 RÄTTVISANDE BILD

De problem med begreppet rättvisande bild som Lagerström tar upp i sin artikel har vi till viss del upptäckt på Lear Sverige. Problemet med att den som formulerar data har övertaget i kommunikationsprocessen kan man se som ett av problemen för Lear Sverige. Den som har övertaget tolkar data på sitt eget sätt och det är på dennes villkor som informationen kommer ut. Personen i fråga klassificerar kostnader på det sätt som hon/han själv anser vara rätt och på så sätt påverkas den informationen som förmedlas ut av personen som formulerar data. Ett av de andra problemen som Lagerström nämner är angående mottagarens möjligheter att återskapa bilden av verkligheten. Möjligheten är beroende av att det finns gemensamma konventioner för tolkningen av data. Finns detta är det lättare att veta hur data har tagits fram och hur den har tolkats och detta gör också att man får en bättre uppfattning om datan är rättvisande.

5.2.7 ÖVRIGA SLUTSATSER

Skillnaderna enheterna emellan när det gäller användningen av IFS-konton kan bero på flera olika saker. Kanske är den främsta orsaken den mänskliga faktorn, olika personer sköter redovisningen för de olika enheterna och detta leder till att kostnaderna klassificeras och bokas olika. Kontoplanerna är individuella för varje enhet och detta leder till att när man gör en jämförelse mellan enheternas konton, får man inte en korrekt bild av räkenskaperna. En annan orsak till skillnaderna kan vara att personalen arbetar på

rutin. En kostnad har alltid bokats likadant och man har aldrig funderat över orsaken. Tidsbrist och gamla vanor kan vara avgörande för att ändringar inte genomförs i arbetet.

För att besvara vår forskningsfråga på ett sammanfattande sätt: Ja, det går att göra den interna redovisningen mer rättvisande och homogen. Vi har i vårt arbete kommit fram till att genom att upprätta en redovisningsmanual kan Lear åstadkomma detta. Vet personalen vad de ska boka och koppla ska problemen med skillnader och missvisande siffror inte kunna uppstå. Lear Sverige bör prioritera utformningen av en manual med beskrivningar över hur IFS-kontona ska användas. Vi anser också att det skulle behövas en uppdatering av Hyperion-instruktionen där tolkningsutrymmet minskas. Det är också av vikt att ansvaret för kontoplan och kopplingar centraliseras till endast en person, denna har sedan ansvar för uppläggning av nya konton och ändringar i kontoplan och kopplingar. Vårt praktiska arbete är början till den manual som Lear Sverige bör utforma och genom att fortsätta detta arbete anser vi att redovisningens kvalité kommer att bli bättre och bättre.

5.3 Reflektioner över studiens slutsats

Studiens syfte var att få Lear Sveriges enheter att ha en homogen intern redovisning. Genom våra rekommendationer hoppas vi att vi har bidragit till detta, på ett eller annat sätt. Genom att genomföra de ändringar vi har föreslagit kan Lear Sverige få en bättre kvalité på redovisningen och på den information man lämnar ut om företaget.

Resultatet vi fick fram var relativt väntat. Eftersom vi från första början visste att det skulle finnas skillnader i bokningar och kopplingar, annars hade studien aldrig varit aktuell, väntade vi oss att upptäcka dessa. Vi visste bara inte var de skulle finnas.

Det finns vissa brister med vår rapport. Vi hade kunnat få en djupare insyn i problemet om vi hade studerat samtliga enheter inom Lear Sverige. Då hade man kanske kunnat se fler skillnader och fått fler personers syn på problemet. Om vi hade studerat fler konton eller alla konton, hade rapporten blivit en ännu bättre grund för den redovisningsmanual som Lear Sverige idag saknar. De slutsatser vi kommit fram till kanske inte är tillämpbara

på de enheter vi inte studerat. De kan av någon anledning vara tvungna att ha de rutiner som de har idag.

Genom att ha jobbat med vår rapport har vi fått en bra förståelse över de problem som kan finnas på ett stort företag vad gäller redovisningen. Det är många olika enheter och avdelningar som ska sammanlänkas och vi har insett att detta kräver att man jobbar på ett enhetligt sätt. Allt för att förbättra och upprätthålla nivån på den ekonomiska informationen.

5.4 Förslag till fortsatt forskning

Det som vi inte studerat men som skulle vara intressant, är att studera samtliga enheter inom Lear Sverige. Att granska samtliga konton i kontoplanerna och dess kopplingar till Hyperion för att få fram en komplett redovisningsmanual för hela Lear Sverige, är ett bra förslag till fortsatt arbete. Detta hoppas vi att företaget själva tar sig tid till eller anlitar någon för.

Det skulle under vår studie ha varit intressant om det funnits mer litteratur och vetenskaplig forskning gällande kontoplaner och dess skillnader och tolkningsproblem. Vi har under vår litteratursökning inte hittat något om problemen med intern redovisning och koncernens roll i det. Därför vore det intressant med forskning kring detta och också angående konsolideringsproblemen för stora koncerner.

KÄLLFÖRTECKNING

Litteratur

Andersen, H., (red) (1994), *Vetenskapsteori och metodlära - en introduktion,*
Studentlitteratur, Lund

Ax, C., Johansson, C., Kullvén, H., (2002), *Den nya ekonomistyrningen,*
Liber ekonomi, Malmö

Eriksson, L-T., Wiedersheim-Paul, F., (1999), *Att utreda, forska och rapportera,*
Liber Ekonomi, Malmö

Falkman, P., (2001), *Externredovisningens grunder,*
Studentlitteratur, Lund

Frenckner, P., (1983), *Begrepp inom ekonomistyrning*,
Studentlitteratur, Lund

Holmström, N., (2002), *Redovisa rätt,*
Bonnier Utbildning AB, Stockholm

Industrilitteratur AB, (red) (1999), *EU BAS 99,*
Baskontogruppen i Stockholm AB, Stockholm

Johansson, I-L., (1989), *Människor och ekonomi,* Diss. Göteborgs universitet.
BAS, Göteborg

Johansson, S-E., Samuelson, L A., (1997), *Industriell kalkylering och redovisning,*
Nordstedts Juridik AB, Stockholm

Lönnqvist, R., (1994), *Internredovisning,*
Studentlitteratur, Lund

Nyberg, R., (2000), *Skriv vetenskapliga uppsatser och avhandlingar,*
Studentlitteratur, Lund

Saunders, M., Lewis, P., Thornhill, A., (2000) *Research methods for business students,*
Prentice Hall, Harlow

Starrin, B., Svensson, P-G., (red) (1994), *Kvalitativ metod och vetenskapsteori,*
Studentlitteratur, Lund

Thurén, T., (1999), *Vetenskapsteori för nybörjare,*
Liber AB, Malmö

Westin, O., (1993), *Informationsstöd för lokal ekonomi,* Diss Göteborgs universitet.
BAS, Göteborg

Tidskrifter

Lagerström, B., (1996), Redovisning och begreppet rättvisande bild, *Balans*, nr 6-7,
s. 37-40

Smedberg, D. G., (1993), The accounting policy manual: an effective tool for documentation and internal control, *Ohio CPA Journal*, vol. 52, iss. 3, ss31-33

Intervjuer

Fagerström, Aina, inkommande fakturahantering SA (2003-11-12)

Johansson, Martin, Financial analyst SF (2003-11-12)

Margborn, Britt-Marie, lönekontoret SA (2003-11-19)

Nyholm, Helena, Financial analyst SI, SG (kontinuerligt)

Stubicar, Suzana, Assistent controller SA (kontinuerligt)

Winkler, Stephan (e-mail), Controller LT, LG (2003-11-13)

Företagsinterna dokument

Hyperion-instruktion (2003-07-25)

Kopplingstabeller IFS/Hyperion, samtliga enheter (2003-11-04)

Presentationsmaterial Lear Corporation Inc. (juli 2003)

Resultaträkning, samtliga enheter (ytd oktober, 2003)

Årsredovisning Lear Corporation Sweden AB (2002)

Övrigt

Inkomstskattelagen (1999:1229)

BILAGOR

B1 Enkät

ENKÄT

Denna enkät skickas ut som ett underlag för ett examensarbete, skrivet av två studenter på Högskolan i Uddevalla. Uppsatsen görs med inriktning mot redovisning och är på C-nivå.

Arbetet går ut på att undersöka kontoplaner och kopplingar mellan IFS och Hyperion.
Undersökningen ska visa vilka skillnader som finns mellan de olika enheterna vad gäller bokning på IFS-konton.
De enheter på Lear som ingår i studien är SA, SI, SG, SF, LT, LG.

Svaren kommer att vara underlag för vidare intervjuer där vi går djupare in på kopplingen till Hyperion.

Svaren på enkäten önskar vi erhålla senast den 10 november.
Vid eventuella frågor kontakta Suzana Stubicar.

Vi skulle vilja att ni ingående svarar på våra frågor gällande ett visst antal konton i kontogrupp 7.
Tidsperioden för undersökningen skall vara år 2003, jan-okt.

Aktuella konton:

7210	Löner till tjänstemän
7212	Vinstandelar till tjänstemän
7213	Engångsbelopp
7217	Avgångsvederlag till tjänstemän
7222	Tantiem till företagsledare
7319	Övriga kontanta extraersättningar
7320	Traktamenten vid tjänsteresa
7513	Social cost, US/CA
7570	Arbetsmarknadsförsäkring AMF
7590	SPP, ITP och övr soc avgifter
7630	Personalrepresentation
7631	Personalrepresentation, avdragsgill
7632	Personalrepresentation, ej avdragsg
7690	Övriga personalkostn o erh bidrag
7691	Personalrekrytering

Beskriv vad ni huvudsakligen bokar på dessa konton:
- vilka typer av kostnader?
- om ni inte använder dessa konton, var bokar ni liknande kostnader?

Tack på förhand!

Mvh
Lina Olofsson & Jenny Johansson

B2 Förslag till IFS-konton

IFS-konto	Kontobenämning	Förslag för respektive konto
7210	Löner till tjänstemän	Här bör alla manuella bokningar på lön göras, de som ändrar saldot på lönekontot.
7211	Löner till tjänstemän	Här bör endast lönefiler finnas.
72110	Löner till white-collar	Detta konto bör stängas då dessa kostnader ska bokas på konto 7210 och 7211.
7212	Vinstandelar tjänstemän	På detta konto bör all bonus bokas, allt som inte går till företagsledare (VD, styrelseledamot).
7213	Engångsbelopp	Detta konto bör stängas.
7217	Avgångsvederlag till tjänstemän	Här bör bokningar som gäller avgångsvederlag vid uppsägningar göras.
7222	Tantiem till företagsledare	Här skall endast avsättningar för tantiem till VD/styrelseledamöter göras.
7319	Övriga kontanta extraersättningar	Här skall övriga ersättningar, t ex ersättning till anställd för hälso-, sjuk- och tandvård bokas.
7320	Traktamenten vid tjänsteresa	Detta konto bör stängas då alla traktamenten skall delas upp på Sverige/utlandet och skattepliktigt/ej skattepliktigt. Använd då istället 7321, 7322, 7323, 7324.
7321	Skattefria traktamenten, Sverige	Här skall traktamenten som understiger maximibeloppet bokas, endast resor inom Sverige.
7322	Skattepliktiga traktamenten, Sverige	Här skall traktamenten som överstiger maximibeloppet bokas, endast resor inom Sverige.
7323	Skattefria traktamenten, utlandet	Här skall traktamenten som understiger normalbeloppet bokas, endast resor utomlands.
7324	Skattepliktiga traktamenten, utlandet	Här skall traktamenten som överstiger normalbeloppet bokas, endast resor utomlands.
7513	Social cost US/CA	Används som det gör idag, till arbetsgivaravgifter och andra sociala avgifter för expats.
7570	Arbetsmarknadsförsäkring AMF	Här bör alla enheter använda samma procentsats på avsättningen.
7590	SPP, ITP och övriga sociala avgifter	Detta konto ska innehålla sociala avgifter som inte några särskilda konton upplagda.
7630	Personalrepresentation	Detta konto bör stängas då all intern representation skall delas upp på avdragsgill/ej avdragsgill.

7631	Personalrepresentation, avdragsgill	Här skall all intern representation som inte har utomstående medverkande och som understiger 90 kr bokas.
7632	Personalrepresentation, ej avdragsgill	Här skall all intern representation som inte har utomstående medverkande och som överstiger 90 kr bokas.
7633	Personalsammankomster	Vi anser att kontot bör stängas, då personalsammankomster är en form av personalrepresentation.
7690	Övriga personalkostnader och erhållna bidrag	Detta konto bör stängas då det blandas ihop med konto 7699.
7691	Personalrekrytering	Används som det gör idag, med kostnader för rekrytering såsom annonskostnader och rekryteringskonsulter.
7699	Övriga personalkostnader	Här skall kostnader för personalvårdsförmåner av mindre värde bokas, t ex kaffe och vatten

B3 Förslag till Hyperion-koppling

IFS-konto
Hyperion-konto Benämning på Hyperion-kontot
De enheter som kopplar till detta Hyperion-konto idag
Vårt förslag till förändringar/kopplingar

7210 - Lön tjänstemän

Salaried 1000 Grundlöner exkl övertid

SA, SI, SF, LT, LG

Vi anser att kopplingarna som är gjorda stämmer med de instruktioner som finns. 7210 är ett grundlönekonto och det är kopplat till 1000-konton i Hyperion, vilket motsvarar grundlönekonto.

7211 - Lön tjänstemän

Salaried 1000 Grundlöner exkl övertid

SA, SI, SF, LT, LG, SG

Vi anser att dessa kopplingar stämmer med de instruktioner som finns. 7211 är ett grundlönekonto och det är ju kopplat till 1000-konton i Hyperion, vilket motsvarar grundlönekonto.

72110 - Lön white-collar

Salaried 1000 Grundlöner exkl övertid

SA, SI, LT, LG

Eftersom vi anser att detta konto bör stängas behöver det inte ha någon koppling till Hyperion överhuvudtaget.

7212 - Vinstandelar tjänstemän

Benefits 1200 Bonuslön

SA, SI, SF, LT, LG

I instruktionerna är 1200-konton i Hyperion jämställt med bonuslöner, kopplingarna som görs idag stämmer överens med detta och därför bör ingenting ändras.

7217 - Avgångsvederlag tjänstemän

Salaried 1000 Baslöner exkl övertid

SA, SI, LT

Vi ser inte avgångsvederlag som en baslön och därför anser vi att Benefits 2000 skulle vara en bättre koppling än nuvarande. Detta konto heter Employee separation/Severance pay. Det skall dock endast kopplas hit vid "normala" avgångar och inte vid omstruktureringar.

7222 - Tantiem företagsledare

Salaried 1000 Baslöner exkl övertid

SA, SG, SI, LT, LG

Benefits 1200 Bonuslön

SF

Vi anser att tantiem är en form av bonuslön och inte en baslön. Därför bör det bokas på Benefits 1200, namnet på detta konto är Bonus pay.

7319 - Övriga kontanta extraersättningar

Benefits 2500 Andra förmåner

SA, LT

Eftersom vi anser att detta konto bör stängas behöver det inte ha någon koppling till Hyperion överhuvudtaget.

7320 - Traktamenten

Benefits 2500 Andra förmåner

SF

Benefits 2400 Employee transportation

SA, SI, SG, LT, LG

Eftersom vi anser att detta konto bör stängas behöver det inte ha någon koppling till Hyperion överhuvudtaget.

7321, 7322, 7323, 7324 - Traktamenten

Benefits 2400 Employee transportation

SA, SI, SG, LT, LG

Benefits 2500 Andra förmåner

SF

Dessa konton bör kopplas till Benefits 2500 som är andra förmåner. Då det inte finns något annat konto som passar bättre för traktamenten bör det ligga här.
Däremot om ändringar på löneart görs hos löneavdelningen (det är här som IFS-kontot bestäms i samråd med ekonomiavdelningen) kan man dela upp kontot under Travel. Under travel delas det upp på logi, kost, transportering etc. Man kan annars inte dela upp ett och samma IFS-konto under flera Hyperion-konton.

7513 - Sociala avgifter US/CA

Benefits 1700 Anställdas sociala avgifter

SA, SI, LT, SF, LG, SG

Benefits 1700 står för sociala avgifter och det tycker vi är ett korrekt val av konto.

7570 - AMF, Arbetsmarknadsförsäkring

Benefits 1500 Pensioner

SA, SG, SI, LT, LG

Benefits 1700 Anställdas sociala avgifter

SF

Detta IFS-konto är ett pensionskonto och därför bör det kopplas till Benefits 1500 i Hyperion. Detta står för pensioner.

7590 – SPP och övriga sociala avgifter

Benefits 1500 Pensioner

SA, SG, SI, LT, LG

Benefits 1700 Anställdas sociala avgifter

SF

Detta IFS-konto är egentligen ett konto för sociala avgifter och därför bör det kopplas till Benefits 1700 i Hyperion. Detta står för sociala avgifter. Som vi nämnt tidigare skall inte SPP-försäkringar bokas på konto 7590 utan på 7580. Då skall det kopplas till Benefits 1500.

7630 - Personalrepresentation

Benefits 2500 Andra förmåner

SF

Misc 2500 Övriga kostnader

SG, SI, LT

Eftersom vi anser att detta konto bör stängas behöver det inte ha någon koppling till Hyperion överhuvudtaget.

7631, 7632 – Personalrepresentation, avdragsgill och ej avdragsgill

Benefits 2500 Andra förmåner

SF

Misc 2500 Övriga kostnader

SA, SG, SI, LT, LG

Personalrepresentationer anser vi ska kopplas till Hyperion-konto Misc 2000 eller 2100.
Dessa konton står för Meetings & conferences-meals och Meetings & conferences-other. Det kan dock vara svårt att dela upp personalrepresentationen i måltider och övrigt, men om man enas om en och samma koppling för samtliga enheter kan det vara godkänt. Det bör i så fall kopplas mot Misc 2100.

7633 - Personalsammankomster

Benefits 2500 Andra förmåner

SF

Misc 2500 Övriga kostnader

LT, SG, SA, SI, LG

Eftersom vi anser att detta konto bör stängas behöver det inte ha någon koppling till Hyperion överhuvudtaget.

7690 - Övriga personalkostnader och erh bidrag

Misc 2500 Övriga kostnader

SA, SG, LT

Eftersom vi anser att detta konto bör stängas behöver det inte ha någon koppling till Hyperion överhuvudtaget.

7691 - Rekryteringskostnader

Misc 2500 Övriga kostnader

SG

Benefits 2500 Andra förmåner

SF

Outside serv 1300 Anställnings- och rekryteringskostnader

SA, LT, LG, SI

Vi tycker att kopplingen till Hyperion borde göras på Outside serv 1300-konton, då dessa står för anställnings- och rekryteringskostnader.

7699 - Övriga personalkostnader

Benefits 2500 Andra förmåner

SF

Misc 2500 Övriga kostnader

SA, SG, LT, LG, SI

Vi anser att detta konto som är ett "övriga kostnader-konto" borde kopplas till Misc 2500, som är ett uppsamlingskonto för kopplingar som inte passar någon annanstans.