

De skjulte værdier



Bæredygtige medarbejderes rolle i rapporteringen

Jesper Roloff Olsen (20192537)

&

Mads Finne Abel (20192429)

Kandidatspeciale, Aalborg Universitet

Revision, cand.merc.aud.

Vejleder: Hans B. Vistisen

Antal anslag: 201.394

Indholdsfortegnelse

1	Executive summary	1
2	Indledning	3
2.1	Non Financial Reporting Directive	4
2.2	CSRD og ESRS	5
3	Problemformulering.....	7
3.1	Problemstillinger	7
4	Metode.....	8
4.1	Kildekritik	8
4.2	Afgrænsning	9
4.3	Struktur på afhandlingen	10
5	Teori	11
5.1	Begrebsrammen.....	11
5.2	Lovgivning	20
6	Analyse	47
6.1	Når en omkostning bliver en ressource	47
6.2	Validiteten af gældende nøgletal.....	51
6.3	Kategorisering af medarbejderen som aktiv.....	66
7	Konklusion.....	97
7.1	European Sustainability Reporting Standards	97
7.2	Medarbejderen som aktiv.....	98
8	Litteraturliste	101
8.1	Bøger	101
8.2	Love, bekendtgørelser og regnskabsstandarder.....	101
8.3	Artikler	102
9	Bilag.....	104

1 Executive summary

The focus has been on the environmental aspect of sustainability for many years, without much regard for the value depicted by long lasting company culture, which can attract and uphold competent employees. It has not been an area of issue until recently, but when the average lifespan of a company decreases, in the way it has been seen, there is reason to worry.

The United States have had the trouble for a while, and now indicators show how Europe is at stake as well. Reporting standards has been created in the form of European Union directives, and the newest draft standard derived from these, European Sustainability Reporting Standard, ESRS, comes with a promise of uncovering the sustainable from the unsustainable.

This report has been written to answer two very important questions in this regard; Will the ESRS implementation, as it currently resides, help annual report users with a transparent, true and fair view regarding valuable workforce sustainability, and could this value in fact be recognized and measured in the accounting of financial items in the annual report, within the bounds of current legislation?

Employees with the intellectual property was found to be presented in annual reports based on outdated assumptions, and out of touch with society today.

We have moved from a production and industrial society, where the economy was largely dependent on the production of goods, to a knowledge society where the perception of knowledge, skills and information has changed. The perception of employee value creation has also changed, and employees are now considered a resource, rather than a cost, within an increasing amount of companies.

The legislation is too slow at following this evolution, and still works as intended with the old-fashioned production system.

The ESRS relates a lot to the social aspects, in terms of employee value, but contains a large degree of interpretation at the same time.

The implementation of ESRS, in its current form, will lead to a more true and fair view of employee relationships, and thus employee value, in the company's Annual report. This is even though it contains several descriptive key figures, that lowers the reliability of the data presented. These will also make it difficult for the user of the annual report, to compare across companies and sectors, as the descriptive key figures will be open to interpretation.

The ESRS contains several key figures and requirements, which helps to identify certain deficiencies and conditions, compared to existing standards.

Disadvantages in implementing ESRS, compared to corporate social sustainability reporting, is that ESRS contains several irrelevant key figures in relation to information regarding employee value.

This may lead to inaccurate reporting on a company's ability to maintain, develop and uphold employee skills, and users of the annual report will therefore not have their information needs met. In addition, the FSR, Danish State Authorized Auditors, recommendation contains two relevant key figures, employee turnover rate and sick leave, which The ESRS does not include in its present form; adding the two key figures will provide value-added information on the company's ability to retain employees, and hence skills and value.

Similarly, the unclear definition of materiality in ESRS could lead to companies including insubstantial issues in sustainability reporting. Insubstantial factors will contribute to the failure of investors and other stakeholders to meet their information needs and thus not provide the necessary basis for decision-making. This should be seen in relation to the fact that investors will not be able to see the employee value that exists in the company if too many non-material issues are included.

Employee value has been broken down into two categories, that can be recognized in a company's Annual report and presented as assets.

These are *the profit from employee actions and savings and profit from employee relationships*. The two assets meet the basic criteria for recognition as assets, to meet legislation.

It was necessary in this regard to make assumptions related to the company's control of the asset, as it is believed, absolute control is an illusion, and these assets therefore adheres to a lower level of control, with the difference being will and capabilities of the employee. The company controls these assets, as they have contract privileges, from the Danish labor laws, to assign the employees with tasks, they are bound to do.

It was possible to find a measurement, once employee value was reduced to *tasks, assignments, and functions*. A product line can be broken down into tasks and assignments, as well as represent a high profit, that can be divided onto the employees employed by the period end date.

This report concludes that the implementation of The ESRS in its current form, will lead to a truer and fairer picture, but that there is also room for improvement, and that there are several possibilities for recognition and measurement of the value of employees as financial items, if a more realistic definition of control is allowed.

2 Indledning

Den danske ordbog definerer bæredygtighed på følgende måde:



”sikring af holdbare positive resultater uden ødelæggelse af det foreliggende grundlag, fx miljø eller resurser”¹

Der har i mange år været fokus på miljødelen af ovenstående udtryk, hvor virksomheder, med miljøvenlig aktivitet, kunne tiltrække kunder og undgå skandaler samt sikre, at klodens ressourcer ville bestå til fremtidige generationer.

I mellemtiden har en anden udfordring krøbet sig frem.

Mens klodens fremtid er blevet opprioriteret, er virksomhederne blevet mindre forberedt på udfordringerne, som den selvsamme fremtid præsenterer. Det konkluderer Professor René Rohrbeck og Menes Etingue Kum fra henholdsvis Aarhus Universitet og Münster Universitet i artikel fra 2018², som beskriver, hvordan den gennemsnitlige levealder for virksomheder i Europa er faldet over en årrække. René forklarer til Michael Schrøder fra Aarhus Universitet i samme år³, at virksomhederne er dårligere forberedt til fremtiden, og således mangler eksistentiel fleksibilitet.

Udtrykket ”eksistentiel fleksibilitet” defineres af den amerikanske forfatter, Simon Sinek, i sin bog ”The Infinite Game” fra 2019 som en virksomheds ”kapacitet til at indlede ekstrem disruption til en forretningsmodel, eller strategisk kurs, for på den måde, mere effektivt, at skabe fremgang for et retfærdigt formål”⁴.

Disruption sker på baggrund af medarbejderes innovation og imødegås med samme. Virksomheder, der ikke kan indeholde en fleksibilitet i form af overskud hos medarbejderne, vil ikke bøjse, men knække, når skubbet af den frem skridende teknologi.

¹ Den Danske Ordbog, <https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=b%C3%A6redygtighed>.

² Rohrbeck & Kum, 2018, s. 114

³ Schrøder, 2018, <https://bss.au.dk/aarhus-bss-nyheder/business-2/2018/fremsynede-virksomheder-vinder-stort>

⁴ Sinek, 2019, s. 185.

I 1960'erne, i USA, var gennemsnitslevetiden for en virksomhed på over 60 år, mens den i 2019 var mindre end 20⁵, hvilket formodes til dels at skyldes udviklingen af en kultur, hvor massefyringer blev anvendt til at nå virksomhedens fastsatte KPI'er⁶, der som udgangspunkt vedrørte finansielle mål.

Formanden for Finansforbundet, Kent Petersen, skrev i 2021 en leder til Magasinet Finans, hvori han nævner, at nedskæringer i medarbejderstaben er ved at blive et fast element i afrapportering inden for finansielle virksomheder, og at selv solide virksomheder er begyndt at anvende denne praksis⁷. Han beskriver medarbejderreduktioner som defensivt og afviklende, frem for et tegn på sundhed og handlekraft.

Når massefyringer kan anvendes som et "finansielt virkemiddel", er det aktuelt at vurdere, hvordan regnskabsbrugeren, både dengang og nu, kan skelne mellem virksomheder i vækst og virksomheder, der skruer på personaleomkostningerne for at opnå deres vækst mål.

Virksomheder uden eksistentiel fleksibilitet, som beskrevet ovenfor, har historisk ingen reel indikation i deres finansielle nøgletal før mange år senere, og regnskabsbrugeren har i den mellemliggende periode ingen anelse om den fortsatte værdiforringelse.

Når undersøgelser der involverer europæiske lande, inklusive Danmark, viser en nedgang i gennemsnitlig levetid for virksomheder, kan det frygtes, at amerikanske tilstande gør sit indtog. Hvad kan, eller gør, Europa og Danmark for at sikre, at virksomhederne ikke bliver kortsigtede, og at regnskabsbrugerne ved det, hvis de gør, så der fremadrettet kan skabes bæredygtige virksomheder?

I Europa har man forsøgt sig med en række direktiver omkring bæredygtighedsrapportering, bl.a. NFRD og CSRD.

2.1 Non Financial Reporting Directive

NFRD er forkortelsen for EU-direktivet "The Non Financial Reporting Directive". Direktivet blev introduceret i 2014 af Europa-Parlamentet, og er de nuværende, europæiske retningslinjer for bæredygtighedsrapportering. Det vil sige, at direktivet fastsætter en række principper for offentliggørelse af ikke-finansiell information, og mangfoldighedsinformation for virksomheder i EU.

⁵ Sinek, 2019, Side 70.

⁶ Sinek 2019, Side 74.

⁷ Petersen, 2021, s. 3

Det er dog ikke alle virksomheder, som skal følge direktivet. Direktivet gælder kun for virksomheder med mere end 500 medarbejdere, samt virksomheder af betydning for offentligheden, forkortet PIE-virksomheder, herunder børsnoterede virksomheder, banker og forsikringsvirksomheder⁸.

Udarbejdelsen af direktivet skyldtes det større fokus på bæredygtighed fra virksomheders omverden og dermed også, hvordan virksomheder påvirker de miljømæssige og sociale forhold. Formålet med NFRD var derfor todelt, hvor det ene formål gik på at stille ikke-finansiell information til rådighed for virksomheders interessenter, herunder investorer. Det andet formål var at tilskynde samfundet til at tage ansvar for ovennævnte forhold.

Efter indførelsen af NFRD har man dog kunne konstatere en række problemer med direktivet. Det var oplevelsen, at der i rapporteringerne blev udeladt væsentlig information af virksomhederne, som investorer og øvrige interessenter ville finde væsentligt. Omvendt kunne informationer, som investorer og øvrige interessenter ville finde uvæsentlige, blive medtaget i rapporteringen. Derudover kunne det med direktivet være svært at sammenligne information fra virksomhed til virksomhed, og der var ikke stor tiltro til troværdigheden af informationen i bæredygtighedsrapportering⁹. På den baggrund valgte EU-Kommissionen at NFRD skulle revideres, og dette har medført udarbejdelsen af ESRS.

2.2 CSRD og ESRS

CSRD er forkortelsen for det nye EU-direktiv "Corporate Sustainability Reporting Directive", som er udarbejdet af EU-Kommissionen.

Formålet med CSRD er at imødekomme de beskrevne mangler og udfordringer, som NFRD medførte, og på denne måde styrke retningslinjerne for bæredygtighedsrapporteringen, men også gøre information om virksomheders indvirkning på mennesker og miljø mere transparent¹⁰. Det nye direktiv skal på denne måde medføre, at investorer og øvrige interessenter vil have den fornødne information vedrørende en virksomheds indvirkning på ovennævnte områder. Der kan i denne forbindelse både være tale om eksisterende eller fremtidige investorer og interessenter.

Det nye direktiv vil ramme et større omfang af virksomheder end NFRD, som vil være forpligtet til at rapportere og offentliggøre deres arbejde med bæredygtighed efter CSRD.

⁸ European Commission, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ganda_21_1806

⁹ European Commission, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ganda_21_1806

¹⁰ European Commission, https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en

Udvidelsen af omfanget af virksomheder, kommer som følge af en række drøftelser med interessenter, foretaget af EU-Kommissionen. Kommissionen kom frem til, at der er et større ønske fra interessenternes side, at flere virksomheder skulle forpligtes til kravene vedrørende bæredygtighedsrapportering.

Omfanget af virksomheder vil efter CSRD inkludere alle store virksomheder, hvormed de tidligere krav om børsnotering og mere end 500 medarbejdere, ikke længere spiller nogen rolle. På den måde vil interessenternes krav til bæredygtighedsinformation blive opfyldt. I Danmark vil direktivet gælde for virksomheder, der aflægger regnskab efter Årsregnskabslovens regnskabsklasse C og D.

CSRD skal introducere mere detaljerede krav til bæredygtighedsrapportering og som følge heraf forbedre kvaliteten i rapporteringen, men også gøre rapporteringen mere retvisende i forhold til virksomheders indvirkning på miljø og mennesker, herunder medarbejderforhold. Til at opfylde det har EFRAG udarbejdet standarderne "European Sustainability Reporting Standards", forkortet ESRS, i sin seneste version fra april 2022. ESRS fastsætter de regler og ESG-forhold, som virksomhederne skal rapportere om. ESRS træder ikke kraft med det samme, men er gældende fra forskellige tidspunkter alt efter hvilken type virksomhed, der er tale om¹¹.

¹¹ European Council, <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2022/11/28/council-gives-final-green-light-to-corporate-sustainability-reporting-directive/>

3 Problemformulering

På baggrund af overgangen til et videnssamfund, og brugen af personaleomkostninger til opfyldelse af finansielle måltal, lægger verdenssituationen op til en anden måde at præsentere værdien af virksomhedernes medarbejdere på, for at skabe bæredygtige virksomheder, der kan eksistere i generationer.

Formålet med afhandlingen er at vurdere, om implementeringen af ESRS i sin nuværende form vil medføre et retvisende billede af medarbejderforhold i virksomheders årsrapporter.

Herudover vil vi afdække de regnskabsmæssige muligheder for aktivering af medarbejdernes værdi, ved brug af de gældende lovgivningsmæssige værktøjer, der kan skabe transparens for regnskabsbruger i forhold til værdiansættelse af medarbejderstaben.

3.1 Problemstillinger

Der ønskes at tilbyde et fordelt overblik over problemstillinger, idet problemformuleringen ovenfor er todelt. Der skal til dels identificeres problemstillinger til vurderingen af implementeringen af ESRS, samt afdækningen af regnskabsmæssige muligheder for værdiansættelse af medarbejderstaben.

3.1.1 Vurdering af implementering af ESRS

- Hvordan præsenteres værdi fra medarbejdere og videnressourcer i rapporteringer, i kontrast til samfundet i dag?
- Vil implementeringen af ESRS afdække eventuelle mangler ved eksisterende standarder vedrørende rapportering af sociale forhold, herunder medarbejderværdi?
- Hvor stor en grad af fortolkning lægger ESRS op til?
- Hvilke ulemper kan implementeringen af ESRS medføre i forhold til virksomheders bæredygtighedsrapportering af sociale forhold?

3.1.2 Afdækning af regnskabsmæssige muligheder for værdiansættelse af medarbejderstaben

- Hvad består værdien af medarbejdere af, og kan den indregnes efter den gældende lovgivning?
- Hvordan kan et medarbejderaktiv regnskabsmæssigt behandles?
- Hvad er definitionen af et aktiv ved den gældende begrebsramme, og hvilke kriterier og metoder er der for indregning regnskabsmæssigt?
- Hvilke arbejdsretlige regler skal iagttages ved en aktivering?
- Hvordan kan tidspunktet for tilgang af en medarbejder fastlægges?

4 Metode

Indeværende afsnit vil beskrive, hvorledes data til løsning af problemstillingerne, som problemformuleringen udgør, indhentes, analyseres og konkluderes på.

Problemformuleringen er behandlet ud fra den retsdogmatiske metode¹², og der vil således blive anvendt juridisk analyse. Den gældende lovgivning analyseres, der regulerer og beskriver de, for problemformuleringen, relevante områder.

Resultatet vil være en generel fortolkning, såvel som en konklusion på problemstillingen¹³, og derfor forventes der en lav reliabilitet. Der er til dels tale om analyse af lovgrundlag under udvikling, såvel som forslag til brug af loven i en praksis, der ikke er almen velkendt, hvorfor fremtidige analyser, med al sandsynlighed, vil give et andet resultat.

4.1 Kildekritik

Data er indsamlet fra digitale og fysiske lovsamlinger, bøger, artikler og hjemmesider.

Der er afholdt interviews med tre kilder, der er identificeret som vidende indenfor området:



Lars Kronow
Statsaut. Revisor
Bestyrelsesformand
FSR – Danske Revisorer



Henrik Grønnegaard
Statsaut. Revisor
Medlem af
dommerkomiteen
Årsrapportprisen 2022



Peter Kyhnaav-Vejgaard
Statsaut. Revisor
Forfatter til
"Finansiell rapportering,
Teori og regulering"

Interviews er foretaget mellem den 25. og 28. oktober 2022.

Ud fra forståelsen i data er et spørgeskema udarbejdet, som vist i bilag 2. De adspurgte har før interviews modtaget en kopi af bilaget, hvorefter interviews er afholdt ud fra denne struktur. Interviews blev optaget, hvorefter relevante citater blev transskriberet og sendt til godkendelse hos de adspurgte. Der er ikke medtaget citater, som de adspurgte har afvist, at afhandlingen måtte indeholde.

Personer eller organisationer bag kildedata er, så vidt som muligt, identificeret som primære kilder, ligesom at kompetencer og autoritet er vurderet passende. Hvis kilderne ikke har været

¹² Tvarnø & Nielsen, 2018, Side 34.

¹³ Tvarnø & Nielsen, 2018, Side 55.

offentligt tilkendegivet gennem offentlige institutioner, uddannelser inden for området eller lignende, er disses udsagn eller information ikke medtaget.

4.2 Afgrænsning

Denne afhandling omhandler det gældende regelsæt vedrørende den regnskabsmæssige behandling af medarbejdere og dertilhørende personaleomkostninger og hvilke eventuelle ændringer, der kan foretages ved det gældende regelsæt. Afhandlingen afgrænses derfor fra at omhandle den skattemæssige behandling af personaleomkostninger og eventuelle ændringer i den skattemæssige behandling ved ændring af det gældende regelsæt. Afhandlingen vil derudover også blive afgrænset fra den revisionsmæssige behandling af medarbejdere og dertilhørende personaleomkostninger.

I afhandlingen vil der tages udgangspunkt i den danske lovgivning og praksis inden for den regnskabsmæssige behandling af medarbejdere og dertilhørende personaleomkostninger. Regnskabsaflæggelsen for danske virksomheder er reguleret i Årsregnskabsloven, herefter ÅRL, men der vil blive suppleret med international lovgivning i de tilfælde, hvor ÅRL ikke er tilstrækkelig. I dette tilfælde vil der være tale om International Financial Reporting Standards (IFRS) og International Accounting Standards (IAS).

Det er ikke muligt at besøge alle aspekter af muligheden for præsentation og indregning af bæredygtige personaleforhold, uden at afgrænse sig fra visse emner. En sådan afhandling ville bruge flere ressourcer end stillet til rådighed, og det ønskes derfor at beskrive de frasorteringer der desværre har været nødvendige, for muligheden for at præsentere en samlet konklusion.

Denne afhandling vedrører medarbejdere i ansættelses- eller tjenesteforhold, med faste periodiske ydelser i form af månedsløn, på ubestemt tid, og afgrænser sig således fra timelønnede medarbejdere, entreprisekontrakter mv.¹⁴

Speciallovgivning på visse arbejdsretlige områder som tjenestemænd, landmænd mv. vil ikke blive repræsenteret, og det er derfor udelukkende funktionærer¹⁵, på samme vis som medarbejdere i andre led af virksomhedens værdikæde, der ikke er direkte ansat af virksomheden.

Yderligere er der valgt at fokusere på Foreningen af Statsautoriserede Revisorer m.fl. anbefalinger og GRI-standarderne foruden ESRS, da andre standarder enten er opsummeret i disse standarder, eller opdeler standarderne i så små fraktioner af brancher, at det ikke ville hjælpe at medtage til en samlet konklusion.

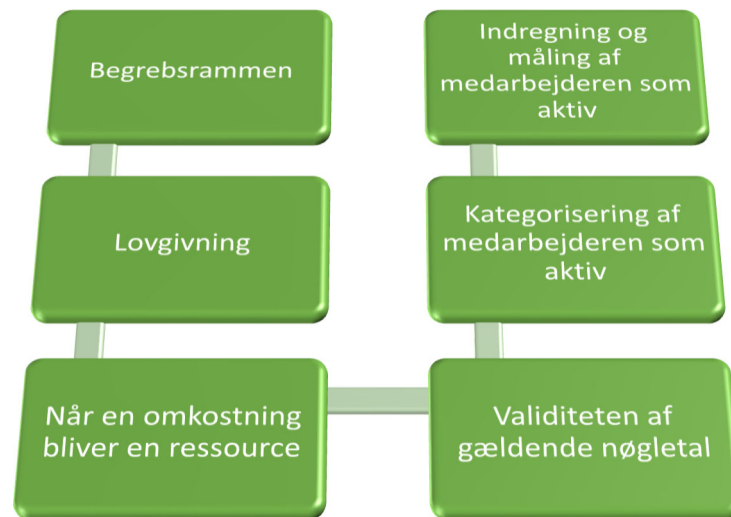
¹⁴ Dahl, 2022, s. 447

¹⁵ Dahl, 2022, s. 448

4.3 Struktur på afhandlingen

Afhandlingen er struktureret som afbilledet på figuren nedenfor.

Figur 1 – Struktur på afhandlingen



Kilde: Egen tilvirkning.

Teorien er beskrevet i de første to sektioner; begrebsrammen og lovgivning.

Under begrebsrammen gennemgås nogle af de formål, behov og definitioner, der relaterer sig til årsrapporter, hvorefter lovgivningsafsnittet beskriver ÅRL bestemmelser vedrørende aktiver og personaleomkostninger, lovgivningen der bestemmer forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager, og standarder, der kan anvendes til at præsentere nøgletal vedrørende de sociale forhold i bæredygtighedsrapporteringen.

Analysen startes med stillingtagen til status quo i forhold til udviklingen fra produktionssamfund til videnssamfund, og hvad der tidligere var en omkostning, bliver en ressource, hvorefter der foretages analyser af relevans og fordeling mellem beskrivende og målbare nøgletal vedrørende de sociale forhold i bæredygtighedsrapporteringen for at vurdere, hvor valide de eksisterende og fremlagte standarder er i forhold til at beskrive medarbejderværdier. Slutteligt defineres de aktiver, som medarbejderne kunne udgøre, som holdes op imod kriterierne for kategorisering, indregning og måling som aktiver.

Der konkluderes herefter på problemstillingerne, og ultimativt problemformuleringen.

5 Teori

Indeværende afsnit har til opgave at opsummere den relevante teori, identificeret ved hjælp af tilgangen beskrevet i metodeafsnittet. Teorien har til formål at hjælpe med besvarelsen af problemstillingerne, og endegyldigt problemformuleringen i forhold til præsentation af medarbejderværdi i årsrapporter.

5.1 Begrebsrammen

Inden redegørelsen for teorien omkring definition af aktiver, herunder hvor materielle- og immaterielle anlægsaktiver, og personaleomkostninger uddybes, vil der blive redegjort for den grundlæggende regnskabsteori. Der vil i de efterfølgende afsnit blive redegjort for begrebsrammen vedrørende årsrapporter, hvor begrebsrammens formål og struktur vil blive behandlet. Hensigten med redegørelsen for begrebsrammen er at give en grundlæggende forståelse for formålet med en årsrapport, og de behov, som årsrapporten skal afdække i forhold til informationsværdi. Fokus vil være på regnskabsbrugers informationsbehov, herunder investors informationsbehov. Det vil være med til at underbygge nødvendigheden af og argumentet for, at oplysning om medarbejderværdi kan være et væsentligt forhold, som kan påvirke en eventuel investors beslutning i forhold til en investering i virksomheder.

5.1.1 Formål og struktur

En årsrapport skal udarbejdes ud fra en begrebsramme. Det er IASB, International Accounting Standards Board, der har udarbejdet begrebsrammen for de internationale regnskabsstandarder IAS og IFRS. ÅRLs begrebsramme, som størstedelen af de danske virksomheder skal aflægge regnskab efter, tager udgangspunkt i samme definitioner som disse begrebsrammer. Udarbejdelsen af begrebsrammen har flere formål, som er oplistet nedenfor¹⁶:

- Vejledning til lovgivere og standardsættere ved udarbejdelse af det tekniske regelsæt i form af regnskabsstandarder
- Dannelse af referenceramme for løsning af regnskabsproblemer, som ikke er løst af eksisterende lovgivning eller standarder
- Forøgelse af sammenlignelighed og konsistens ved at reducere antallet af mulige alternative metoder
- Modvirkning af indflydelse af enkeltpersoners særinteresser og politiske pres
- Reduktion af analyseomkostninger i forbindelse med løsning af tvivlsspørgsmål
- Forøgelse af regnskabsbrugernes tillid til og forståelse af årsrapporten

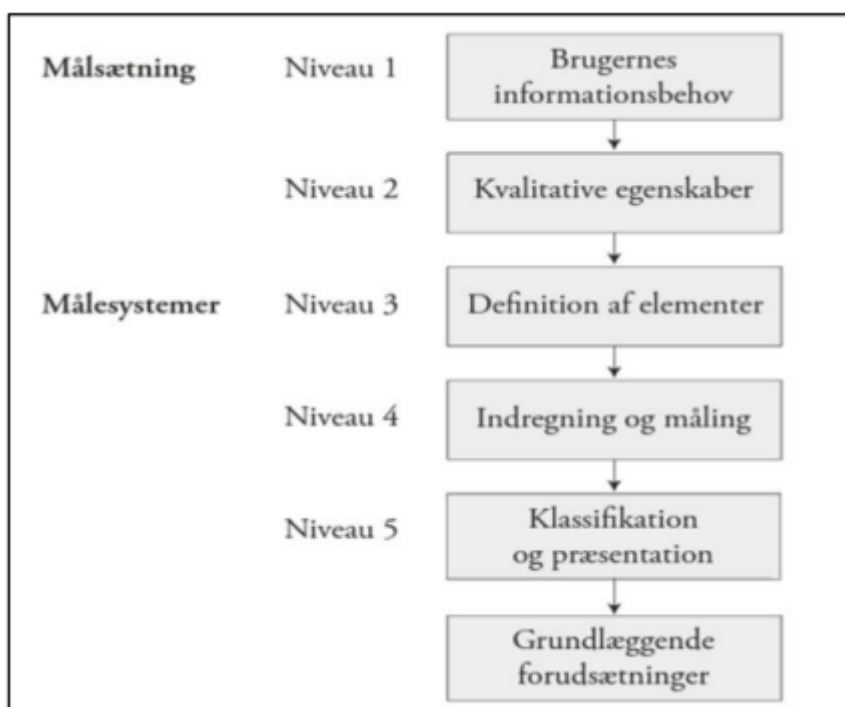
Begrebsrammen udstikker derfor generelle retningslinjer for, hvordan en årsrapport skal udformes og dermed sikre, at regnskabsbrugerne opnår den størst mulige informationsværdi.

¹⁶ Kyhnauf-Vejgaard, Kyhnauf-Andersen & Kyhnauf-Andersen, 2022, s. 215-216

Derudover er den med til at sikre den bedst mulige opfyldelse af ÅRLs § 11, som kræver, at årsrapporten skal give et retvisende billede af virksomhedens aktiver og passiver, finansielle stilling, resultatet og ledelsesberetningen.

Begrebsrammen er struktureret i fem niveauer, som danner et deduktivt system. Systemet ses nedenfor:

Figur 2 – Begrebsrammens fem niveauer



Kilde: Carsten Kyhnauv-Andersen m.fl., 2022, "Finansiell rapportering – teori og regulering", s. 217, ud fra IASB, 2018, "Conceptual Framework for Financial Reporting".

Niveau 1 omhandler regnskabsbrugernes informationsbehov. Ved dette niveau skal det forstås som, at en regnskabsbruger har et informationsbehov, som en årsrapport skal opfylde for, at regnskabsbrugeren kan tage en egnet beslutning omkring virksomheden, der er i overensstemmelse med brugerens typiske økonomiske og virksomhedsmæssige beslutninger. For at dette kan lade sig gøre, vil det være en forudsætning, at årsrapportens informationer er relevante og tilstrækkeligt pålidelige.

Niveau 2 omhandler de kvalitative egenskaber, som årsrapportens information bør opfylde for at kunne dække regnskabsbrugernes informationsbehov. Det kan derfor konkluderes, at niveau 1 og 2 danner målsætningen for virksomheders udarbejdelse af årsrapporter.

Niveau 3 omhandler definitioner af en række af de elementer, som findes i en årsrapport. I dette niveau bliver aktiver og forpligtelser defineret baseret på den formueorienterede regnskabsteori. Selvom en række aktiver og forpligtelser opfylder definitionerne i niveau 3, vil

det ikke være tilstrækkeligt i forhold til indregning. Indregnings- og målskriterierne i niveau 4 skal være opfyldt, før der kan ske indregning.

Niveau 5 omhandler klassifikation og præsentation af informationen i virksomheders årsrapporter. Ved klassifikationen og præsentationen af informationer skal der også tages hensyn til regnskabsbrugernes informationsbehov, da forkert klassifikation eller præsentation af information kan påvirke brugernes beslutninger.

Til sidst kommer de grundlæggende forudsætninger, som begrebsrammen også omfatter. Disse grundlæggende forudsætninger udgør rammebestemmelserne for begrebsrammen og det tekniske regelsæt. De grundlæggende forudsætninger er beskrevet i ÅRLs § 13, stk. 1, og årsrapporten skal udarbejdes efter disse. ÅRL har fastlagt ni forudsætninger, som er følgende: klarhed, substans, væsentlighed, going concern, neutralitet, periodisering, konsistens, bruttoværdi og kontinuitet.

Niveau 3, 4 og 5 vil blive behandlet i det senere afsnit "Kategorisering af medarbejderen som aktiv", hvor relevante elementer for problemformuleringen gennemgås. Den grundlæggende forudsætning, væsentlighed, vil blive uddybet i et senere afsnit i afhandlingen, da denne forudsætning vurderes særlig relevant i forhold til besvarelsen af problemformuleringen. I det efterfølgende afsnit vil der blive redegjort yderligere for regnskabsbrugernes informationsbehov.

5.1.2 Regnskabsbrugers informationsbehov

Som nævnt i forrige afsnit skal en årsrapport blandt andet opfylde regnskabsbrugerens informationsbehov vedrørende den pågældende virksomhed. En virksomhed kan dog have forskellige regnskabsbrugere, hvis informationsbehov som følge heraf også vil være forskelligt. Blandt virksomheders regnskabsbrugere kan nævnes ejere, potentielle investorer, långivere, kunder m.m., og disse betragtes som primære interessegrupper¹⁷. De betragtes som primære interessegrupper, da de i en eller anden form stiller ressourcer til rådighed for produktion og salg. Til gengæld modtager de en del af den værditilvækst, der tilgår virksomheden, i form af modydelser eller belønninger. Sekundære interessegrupper omfatter alle grupper i samfundet, som indirekte påvirkes af virksomheden. Det vil sige lokalsamfund, konkurrenter, miljøgrupper m.m.¹⁸.

Investorer som regnskabsbrugere kan også betragtes i to led, når en uerfaren, eller bagvedliggende investor, anvender en professionel investor til at investere sin anbragte kapital. Peter Kyhnaav-Vejgaard forudser, hvordan denne regnskabsbruger forholder sig til bæredygtighed således:

¹⁷ Kyhnaav-Vejgaard et al., 2022, s. 24

¹⁸ Kyhnaav-Vejgaard et al., 2022, s. 26



”Inden for meget få år vil de professionelle investorer blive presset af de bagvedliggende investorer, til at identificere de rigtige og forkerte investeringer, ud fra bæredygtighed.”

På grund af de forskellige informationsbehov taler man om heterogene informationsbehov. Det heterogene informationsbehov kan opstå grundlæggende, fordi de forskellige regnskabsbrugere lægger vægt på forskellige forhold, der passer ind i deres personlige mål. Det kan også opstå som følge af forskelle i den regnskabsmæssige ekspertise. Hvis regnskabsbrugeren ikke er regnskabskyndig, kræves letforståelig regnskabsinformation. For en regnskabsbruger, der er professionel analytiker eller investor, kræves dog mere detaljeret regnskabsinformation for at kunne foretage en vurdering af virksomhedens præstation.

Hvis en virksomheds regnskabsbrugeres informationsbehov er så forskellige, kan det være svært at udarbejde en årsrapport, der tilgodeser alle behov. En virksomhed kan derfor være nødsaget til at fokusere på en eller flere brugeres behov og dermed lade andre brugeres behov være udækket, eller udarbejde en omfattende årsrapport til at dække alle behov. Til gengæld vil det være muligt at udarbejde en årsrapport, der dækker behovet for de fleste brugere, hvis regnskabsbrugernes informationsbehov er relativt ens.

Ifølge IASB og deres begrebsramme vil det være en virksomheds investorer og øvrige kapitalindskydere, som er den primære regnskabsbruger. IASB begrundet dette med, at disse regnskabsbrugeres informationsbehov er så omfattende, at hvis dette dækkes af årsrapporten, så vil de øvrige regnskabsbrugeres informationsbehov også være dækket¹⁹. Dette skyldes, at leverandørers, ansattes m.fl. indkomst i form af løn og betaling afhænger af virksomhedens økonomi og finansielle fremtidsudsigter og dermed også af nuværende og potentielle investorer. Behovet for en defineret gruppe af primære regnskabsbrugere er også vigtigt, for ellers ville begrebsrammen blive for upræcis og uhåndgribeligt til brug for implementering af de øvrige niveauer. ÅRL henvender sig dog til en bredere kreds af regnskabsbrugere i § 12, stk. 2, hvor kreditorer, kunder, alliancepartnere, lokalsamfund, fiskale myndigheder m.fl. nævnes. Derudover kræver ÅRL i § 12, stk. 2, at årsrapporten skal støtte ovennævnte regnskabsbrugere i deres økonomiske beslutninger, der vedrører følgende opgaver:

- Placering af regnskabsbrugernes egne ressourcer (prognoseopgaven)
- Ledelsens forvaltning af virksomhedens ressourcer (kontrolopgaven)
- Fordeling af virksomhedens ressourcer (fordelingsopgaven)

¹⁹ Kyhnaav-Vejgaard et al., 2022, s. 220

Som følge af at investorer og øvrige kapitalindskydere betragtes som primære regnskabsbrugere, og at de træffer beslutninger vedrørende investeringer baseret på forventninger til fremtidige pengestrømme, bør virksomheders finansielle rapportering omfatte oplysninger, der giver de primære regnskabsbrugere bedst mulige forudsætninger for at prognosticere de fremtidige pengestrømme. Derfor er prognoseopgaven anset som den primære opgave.

Ved prognoseopgaven forventer regnskabsbrugerne derfor oplysninger, der forbedrer deres muligheder for at kunne vurdere virksomhedens fremtidsudsigter inden for indtjening, likviditet, risiko, beskæftigelse m.m.²⁰. Prognoseopgaven er derfor fremadrettet. Ved prognoseopgaven har det også betydning, hvilket perspektiv investor anvender. Hvis der anvendes et informationsperspektiv, estimeres værdien på grundlag af pengestrømsprognoser, og det har ingen betydning om oplysningerne står i balancen, noterne eller ledelsesberetningen²¹. Hvis investor derimod anvender et målingsperspektiv, tages der udgangspunkt i målingen af værdien af nettoaktiverne pengestrømme, som sker i balancen.

Ved kontrolopgaven skifter informationsbehovet fokus fra det fremadrettede til det bagudrettede. Dette skyldes, at årsrapporten anvendes til at kontrollere, om virksomhedens ledelse det forgangne år har udvist ansvarlighed med forvaltningen af virksomhedens ressourcer. Oprindeligt dækkede kontrolopgaven ejernes behov for at vurdere, om egenkapitalen var intakt og forvaltet effektivt. Fokus har siden ændret sig, så kontrolopgaven nu omfatter ansvarlighed i forhold til miljø- og sociale forhold. Det er også det, som ÅRLs § 12, stk. 2 taler til, hvor man henvender sig til en bredere gruppe regnskabsbrugere.

Ved fordelingsopgaven er fokus rettet mod de fordelingsbeslutninger, som træffes internt i virksomheden²². Disse beslutninger vil ofte blive træffet af ledelsen eller bestyrelsen på kontraktbasis, hvor overskud anvendes til fordeling af udbytte til ejere, vederlag til bestyrelsen eller bonus til de ansatte. I denne forbindelse kan långivere stille krav til likviditet, soliditet m.m., hvor lånebetingelserne er baseret på årsrapportens oplysninger.

Investorer foretager beslutninger ud fra forventningerne til en virksomheds fremtidige pengestrømme. Denne vurdering kan foretages ud fra oplysningerne i en virksomheds årsregnskab, men der kan også være en række forhold, der ikke fremgår af årsregnskabet og dermed er usynligt for potentielle investorer, heriblandt videnressourcer. I det efterfølgende afsnit vil der blive redegjort for videnressourcer, hvordan de præsenteres i årsrapporten, samt vigtigheden i at oplyse om videnressourcer.

²⁰ Kyhnaug-Vejgaard et al., 2022, s. 27

²¹ Kyhnaug-Vejgaard et al., 2022, s. 221

²² Kyhnaug-Vejgaard et al., 2022, s. 28

5.1.3 Videnressourcer

Da ÅRL blev opdateret i 2001, blev fokus flyttet fra årsregnskabet til årsrapporten. Det var ikke nok med fokus på den finansielle del af virksomhedernes regnskabsaflæggelse, men der var behov for flere oplysninger som supplement til årsregnskabet.

Som en del af årsrapporten skal virksomhederne udarbejde en ledelsesberetning, som skal understøtte årsrapportens opfyldelse af generalklausulen beskrevet tidligere i afhandlingen. Der er ikke krav om ledelsesberetning for virksomheder i regnskabsklasse B, men det gælder dog ikke, hvis der er sket væsentlige ændringer i virksomhedens aktiviteter eller økonomiske forhold. Som eksempler kan nævnes omstrukturering, fusion, ændring af produktportfølje m.m. Der er krav om ledelsesberetning for virksomheder i regnskabsklasse C og D. Det er i ÅRLs §99 beskrevet, hvad ledelsesberetningen skal indeholde. Derudover er der en række supplerende forhold, som store virksomheder skal beskrive i ledelsesberetningen og øvrige supplerende redegørelser. Disse er beskrevet i § 99 a til § 99 c.

Ledelsesberetningen skal indeholde en beskrivelse af virksomhedens videnressourcer, hvis de er af særlig betydning for den fremtidige indtjening, jf. ÅRLs § 99, stk. 1, nr. 6.

I ÅRL er det ikke yderligere beskrevet, hvordan en virksomheds videnressourcer skal beskrives eller afgrænses. Det er derfor op til den enkelte virksomhed at vurdere, hvad der er relevant at medtage i ledelsesberetningen, og hvornår. I den forbindelse må virksomheden tage stilling til, hvornår videnressourcer har en særlig betydning for den fremtidige indtjening, hvilke typer ressourcer der er tale om, samt hvordan disse ressourcer skal beskrives. I den forbindelse skal virksomheden dog, som tidligere nævnt huske, at beskrivelsen af videnressourcer skal være med til at give et retvisende billede.

5.1.4 Væsentlighed

Som nævnt i afsnittet "Formål og struktur" ovenfor, findes en række grundlæggende forudsætninger, som årsrapporter skal udarbejdes efter ifølge ÅRLs § 13. En af disse forudsætninger er væsentlighed. Historisk har der været en klar opfattelse af, hvad begrebet væsentlighed indeholder samt hvilket formål væsentlighed skulle afdække i forhold til regnskabsbrugerne og deres informationsbehov. Med vedtagelsen af EU-Kommissionens nye CSR-direktiv vedrørende bæredygtighedsrapportering indføres dog et nyt koncept vedrørende væsentlighed, døbt "dobbelt væsentlighed".

I relation til afhandlingens problemformulering vil det være relevant at se på, hvad definitionen af væsentlighed er. Det skyldes dels, at væsentlighed vil spille en rolle i forhold til, hvilke typer af medarbejdere, der skal medtages i en mulig aktivering eller øvrig præsentation i en virksomheds årsrapport.

Væsentlighedsbetragtningen er dels vigtig, når det skal vurderes om det skal være en mulighed for aktivering af medarbejderes værdi for at opfylde generalklausulen om et retvisende billede. Vi vil i de efterfølgende afsnit redegøre for, hvad der forstås ved væsentlighed efter ÅRL, samt hvad det nye koncept indebærer.

5.1.5 Væsentlighed efter ÅRL

Forudsætningen væsentlighed er som nævnt i forrige afsnit defineret i ÅRLs § 13, stk. 1, 3. pkt. på følgende måde:



”Alle relevante forhold skal indgå i årsrapporten, medmindre de er ubetydelige (væsentlighed). Anses flere ubetydelige forhold tilsammen for at være betydelige, skal de dog indgå.”

Ud fra ovenstående kan man udlede, at årsrapporten kun skal indeholde information, der er af betydelig størrelse for regnskabsbrugerne og deres beslutninger. Væsentlighed kan derfor ses som en tærskelværdi, der ligeledes er beskrevet i begrebsrammens niveau 2 vedrørende årsrapportens kvalitative egenskaber²³. Der vil derfor være risiko for, at årsrapporten bliver uoverskuelig for regnskabsbrugerne, som dermed træffer dårligere beslutninger, hvis årsrapporten indeholder information, der ikke vil gøre en forskel for dem. Hvordan væsentlighed derudover skal defineres eller præciseres, kan være vanskeligt for dem, der udarbejder regnskabsstandarderne. Det afhænger derfor af den enkelte virksomhed og dennes situation, men også af deres regnskabsbrugeres informationsbehov. Væsentlighedsbegrebet kan derfor også medføre, at et bestemt krav i en standard eller en fortolkning ikke skal overholdes, da informationen ikke vil være væsentlig for regnskabsbrugernes beslutninger. En virksomhed kan også komme i den situation, hvor information kan være væsentlig for en regnskabsbruger, men ikke for en anden. I det tilfælde må virksomheden vurdere, hvilken regnskabsbruger fokus skal være på.

5.1.6 Dobbelt væsentlighed

Dobbelt væsentlighed er et nyt koncept, som bliver implementeret i forbindelse med indførelsen af det nye direktiv og medfølgende standarder, CSRD og ESRS. CSRD omhandler som tidligere nævnt virksomheders bæredygtighedsrapportering, og derfor skal dobbelt væsentlighed også ses i denne sammenhæng.

²³ Kyhnaug-Vejgaard et al., 2022, s. 231

Dobbelt væsentlighed og definitionen heraf er beskrevet i ESRS 1, General principles, som er en af standarderne for CSRD og udarbejdet af EFRAG. Selve definitionen af dobbelt væsentlighed findes i kapitel 2.2 i ovennævnte standard. Standarden ændrer ikke ved definitionen af væsentlighed vedrørende information, som man ellers kender den. Væsentlighed i den forbindelse skal stadig forstås som et kriterie for, hvornår specifik information påvirker interessegruppernes, i denne standard kaldet "stakeholders", beslutninger og dermed skal medtages i en virksomheds rapportering²⁴.

ESRS definerer informationsbrugere som dem, der kan påvirke eller blive påvirket af de beslutninger og handlinger, som en virksomhed træffer. Den identificerer to primære grupper:

- Påvirkede interessenter og brugere af bæredygtighedsrapportering.
- Påvirkede interessenter er individer eller grupper, hvor virksomhedens aktiviteter, gennem værdikæden, potentielt positivt eller negativt påvirker interessenternes interesser.

Brugere af bæredygtighedsrapportering opdeles i yderligere to grupper. Der er enten tale om:

- eksisterende og potentielle investorer, långivere og andre kreditorer, eller
- forretningsforbindelser, fagforeninger, sociale partnere og organisationer eller private virksomheder.

Denne opdeling adskiller sig en smule fra begrebsrammen, som tidligere er beskrevet, da en række interessegrupper kan placeres i begge grupper, herunder både eksisterende og potentielle investorer.

Konceptet dobbelt væsentlighed går ud på, at virksomheder skal vurdere, om bæredygtige forhold skal med i deres bæredygtighedsrapportering ud fra to væsentlighedsaspekter i stedet for et. De to væsentlighedsaspekter er indvirkningsvæsentlighed (impact materiality) og finansiell væsentlighed (financial materiality). De to væsentlighedsaspekter skal ses i forening (det matematiske udtryk) i virksomhedens vurdering af bæredygtige forhold, og derfor er der tale om dobbelt væsentlighed. Det vil sige, at forhold skal medtages, hvis det har enten indvirkningsvæsentlighed, finansiell væsentlighed eller begge. En generel betragtning vil være, at en virksomhed starter med at vurdere indvirkningsvæsentligheden, da en bæredygtig indvirkning kan blive en væsentlig påvirkning finansielt.

Ved indvirkningsvæsentlighed skal en virksomhed foretage sin vurdering af bæredygtige forhold i forhold til de væsentlige indvirkninger, som det bæredygtige forhold enten har eller kan have på mennesker eller miljøet på den korte, mellemlange og lange bane²⁵. Der kan både være tale om indvirkninger, som er en direkte konsekvens af virksomhedens aktiviteter, varer og tjenesteydelser, eller som stammer fra virksomhedens værdikæde.

²⁴ EFRAG, 2022, "ESRS 1 – General principles", s. 12

²⁵ EFRAG, 2022, "ESRS 1 – General principles", s. 13

Virksomheden skal dermed være opmærksom på, at indvirkningerne ikke er begrænset til kontraktlige forhold, men der skal også tages stilling til, om der er nogle forhold vedrørende samarbejdspartners leverandører, underleverandører m.m., der skal medtages i bæredygtighedsrapporteringen. Når det skal vurderes, om en faktisk indvirkning er væsentligt i forhold til indvirkningsvæsentlighed, skal virksomheden kigge på alvorligheden, herunder skala, omfang og den uoprettelige karakter af forholdet, af indvirkningen. Ved potentielle indvirkninger skal væsentligheden også vurderes ud fra forholdet, men her skal sandsynligheden også spille en rolle²⁶. Hvis sandsynligheden vurderes lille, vil væsentligheden også være mindre. Der kan også være tilfælde, hvor alvorligheden vil vægte mere, ved eksempelvis brud på menneskerettigheder.

I relation til bæredygtighedsrapportering afviger definitionen af finansiel væsentlighed fra den væsentlighedsbetragtning, der anvendes til at vurdere væsentligheden af information. Det skyldes, at virksomheden ved vurderingen af finansiel væsentlighed i relation til bæredygtige forhold skal vurdere, om et pågældende forhold vil medføre en betydelig, økonomisk påvirkning for virksomheden²⁷. Det vil sige, at virksomhedens fremtidige pengestrømme og dermed også værdiansættelse bliver eller vil blive påvirket af de risici, som forholdet frembringer. Denne økonomiske påvirkning behøver ikke nødvendigvis være medtaget i virksomhedens finansielle rapportering på balancedagen, men den kan være beskrevet i øvrige dele i rapporten.

Ud fra ovenstående kan man diskutere, om der i virkeligheden er en forskel mellem definitionen af finansiel væsentlighed og væsentlighed af information. Dette skyldes, at den finansielle væsentlighed kan være så betydelig, at den skal indregnes i en virksomheds årsrapport eller som minimum oplyses i ledelsesberetningen for at overholde generalklausulen. I dette tilfælde er hovedpunktet, at begrebet finansiel væsentlighed knytter sig til bæredygtighedsrapportering, og at bæredygtige forhold generelt først bliver vurderet på indvirkningsvæsentligheden, hvorefter den finansielle væsentlighed bliver taget med i vurderingen.

²⁶ EFRAG, 2022, "ESRS 1 – General principles", s. 13

²⁷ EFRAG, 2022, "ESRS 1 – General principles", s. 13

5.2 Lovgivning

Der vil nu blive redegjort for den lovgivning, der sætter rammerne for indregning og måling af værdier såvel som præsentation af sociale forhold.

5.2.1 Gældende regelsæt – ÅRL

I dette og de efterfølgende afsnit vil der blive redegjort for den regnskabsmæssige definition af aktiver, herunder materielle og immaterielle anlægsaktiver, varebeholdninger, personaleomkostninger og den regnskabsmæssige behandling i forhold til indregning og måling af aktiver efter det gældende regelsæt for regnskabsaflæggelsen, ÅRL.

Redegørelsens primære fokus vil være på den regnskabsmæssige behandling og definition af materielle anlægsaktiver, immaterielle anlægsaktiver og varebeholdninger. Der foretages ikke en dybdegående redegørelse af finansielle anlægsaktiver og øvrige omsætningsaktiver, da disse ikke vurderes relevante i forhold til at kunne besvare afhandlingens problemformulering.

5.2.1.1 Definition af aktiver

I ÅRLs bilag 1 finder vi den regnskabsmæssige definition af et aktiv. Et aktiv er dermed defineret på følgende måde:



”Ressourcer, som er under virksomhedens kontrol som et resultat af tidligere begivenheder, og hvorfra fremtidige økonomiske fordele forventes at tilflyde virksomheden.”

Ud fra ovenstående definition kan man udlede tre grundlæggende kriterier, som skal opfyldes, før der kan ske indregning i en virksomheds årsrapport²⁸. De tre kriterier kan oplistes som følgende:

- Under virksomhedens kontrol
- Resultat af tidligere begivenheder
- Fremtidige økonomiske fordele

²⁸ Kyhnaug-Vejgaard et al., 2022, s. 226

Kriteriet om hvorvidt den økonomiske ressource er under virksomhedens kontrol, kan overholdes gennem ejendomsretten til aktivet. Der kan dog være tilfælde, hvor en virksomhed anvender det pågældende aktiv i driftsaktiviteten, men hvor ejendomsretten ikke ligger hos virksomheden. I de tilfælde vil der være tale om finansiel leasing efter IAS 17, hvor virksomheden har dispositionsretten over et aktiv, erhverver de økonomiske fordele, samt løber de økonomiske risici.

Aktivet skal være et resultat af tidligere begivenheder. Med dette omfattes de begivenheder, der har fundet sted senest ved balancetidspunktet. Man kan dermed ikke medtage planlagte erhvervelser, hvor ejendomsretten eller dispositionsretten først vil være overgået efter balancedagen. Aktivet skal være leveret, og ejendomsretten eller dispositionsrettet skal være overgået, før et aktiv kan indregnes. Dette gør sig også gældende, selvom virksomheden indgår en kontrakt om erhvervelse af et aktiv før balancetidspunktet, og dermed forpligter begge parter, men hvor aktivet først overgår efter balancetidspunktet. Dette skyldes usikkerheden i, om der rent faktisk sker en transaktion. Derfor vil det blive vurderet, at indregningskriterierne ikke er opfyldt.

I definitionen anvendes en generel betegnelse i form af "økonomiske fordele", og denne specificeres ikke nærmere. Der kan derfor være tale om, at de økonomiske fordele kan være i form af indtægter fra salg af varer eller tjenesteydelser. De økonomiske fordele kan også omfatte besparelser i en virksomheds omkostninger eller øvrige fordele som følge af virksomhedens anvendelse af aktivet. Denne betegnelse i definitionen medfører derimod også, at hvis der er tale om økonomiske ressourcer, hvorfra der ikke vil tilflyde virksomheden økonomiske fordele, så kan de ikke betegnes som et aktiv.

Fremtidige økonomiske fordele fra virksomhedens medarbejdere kan anskues på to forskellige måder.

Først kan der være tale om økonomiske fordele i form af en fremtidig fortjeneste af et nyt produkt eller ydelse, hvor tilblivelsen er afhængig af en eller flere af virksomhedens medarbejdere. Det kan være i forbindelse med udviklingen af et bestemt produkt, hvor en af de væsentligste, anvendte ressourcer er medarbejdere, som besidder en vital viden eller kompetencer. Og uden denne viden eller kompetencer vil virksomheden ikke være i stand til at udvikle og færdiggøre produktet. Som et eksempel på dette kan nævnes medarbejdere hos en medicinalvirksomhed. I en medicinalvirksomhed vil det kræve medarbejdere med bestemte kompetencer og særviden, for at kunne udvikle et nyt præparat, som virksomheden i fremtiden vil kunne sælge. På denne måde vil der tilflyde virksomheden fremtidige økonomiske fordele som følge af værdiskabelsen og arbejdet fra medarbejderne.

Den anden måde, som økonomiske fordele fra medarbejdere kan tilflyde en virksomhed på, er gennem en medarbejders bidrag til en mere effektiv produktionsproces.

Hvis en produktionsproces effektiviseres på en sådan måde, at det vil medføre en omkostningsbesparelse, hvor det sker på baggrund af en eller flere medarbejderes arbejde, vil der tilflyde virksomheden fremtidige økonomiske fordele. Værdien af de økonomiske fordele som følge af dette kan både være svære at opgøre, men også hvornår og hvor ofte der vil forekomme en ny fordel.

Et eksempel på dette kan være en patenteret produktionsproces, hvor det var forventningen at effektivisere produktionsprocessen og dermed medføre en omkostningsbesparelse. Hvis det viser sig, at den pågældende produktionsproces ikke vil medføre denne omkostningsbesparelse alligevel og dermed den økonomiske fordel, kan patentet ikke aktiveres og den samlede omkostning skal driftsføres.

Ud over ovenstående indregningskriterier skal aktivets værdi kunne måles pålideligt, før et aktiv kan indregnes i balancen, jf. IAS 38, afsnit 21. Dette strammere krav kan blive opfyldt ved at kontrollere aktivets værdi til eksterne underliggende bilag. Der kan dog forekomme tilfælde, hvor værdien af et aktiv ikke udelukkende består af eksterne anskaffelser, men hvor værdien også indeholder eksempelvis intern tid og egne varer. Såfremt kravet om pålidelighed ved fastsættelse af et aktivs værdi i disse tilfælde skal kunne opfyldes, kræver det gode interne registreringssystemer. Registreringssystemerne skal være med til at sikre verifikation af aktivets værdi. Det vil sige, at intern tid skal kunne dokumenteres ud fra de faktiske forhold i en virksomhed.

Ovenstående henviser til, at den samlede værdi af aktivet skal måles pålideligt, og det gælder selvom der indgår intern tid eller egne varer. Kravet om pålidelighed er således ikke opfyldt, hvis hele aktivets værdi ikke kan dokumenteres ved enten ekstern dokumentation eller ved tilstrækkelig registrering af timer.

Efter ÅRL kan aktiver sondres efter to underkategorier; anlægsaktiver og omsætningsaktiver. Anlægsaktiver er defineret i ÅRLs bilag 1 som aktiver, der er bestemt til vedvarende eje eller brug for virksomheden.

I samme bilag er omsætningsaktiver defineret som aktiver, der ikke er anlægsaktiver. Ud fra definitionen i ÅRL kan det være svært at vurdere, hvad vedvarende eje eller brug vil betyde. I dette tilfælde kan man seke til de internationale regnskabsstandards, hvor omsætningsaktiver defineres først, og hvor de resterende aktiver skal klassificeres som anlægsaktiver.

Ifølge IAS 1, nr. 57 skal et aktiv klassificeres som et omsætningsaktiv, hvis aktivet opfylder følgende kriterier:

- det forventes realiseret, eller det besiddes med salg eller forbrug for øje, som led i virksomhedens normale driftscyklus,
- det besiddes primært med handel for øje,
- det forventes realiseret inden for 12 måneder efter balancedagen, eller
- det er i form af likvider, medmindre det er underlagt en begrænsning, som gør, at det ikke kan omsættes eller anvendes til at indfri en forpligtelse i mindst 12 måneder efter balancedagen

Ud fra ovenstående kriterier ses det, at der lægges vægt på en periode på 12 måneder efter balancedagen, hvorfor denne periode er en god indikation for, hvornår der er tale om et anlægs- eller omsætningsaktiv.

Anlægsaktiver bliver opdelt i tre underkategorier;

1. Materielle anlægsaktiver,
2. Immaterielle anlægsaktiver og
3. Finansielle anlægsaktiver.

Omsætningsaktiver bliver opdelt i fire underkategorier;

1. Varebeholdninger
2. Tilgodehavender
3. Værdipapirer og kapitalandele
4. Likvide beholdninger

I de efterfølgende afsnit vil definitionen af materielle anlægsaktiver, immaterielle anlægsaktiver og varebeholdninger blive gennemgået.

5.2.1.2 Materielle anlægsaktiver

Materielle anlægsaktiver består af en virksomheds fysiske aktiver, der er anskaffet eller fremstillet til brug i virksomheden til produktion eller handel med varer og tjenesteydelser²⁹. De materielle anlægsaktiver kan også bruges til udlejning eller administrative formål. Derudover skal denne type aktiver også forventes anvendt i mere end et regnskabsår. Hvis man ser på ovenstående definition, kan man se ligheder over til den generelle definition af aktiver samt anlægsaktiver, hvor der skal være tale om en ressource, hvorfra økonomiske fordele skal tilflyde virksomheden, og aktivet skal være til vedvarende eje eller brug. Det må være forventningen, hvis et anlægsaktiv anvendes til produktion eller handel, samt aktivet forventes anvendt i mere end ét regnskabsår.

²⁹ FSR – danske revisorer – Regnskabsvejledning for klasse B- og C-virksomheder, appendiks, s. 177.

Ud fra ovenstående definition er det væsentligste ord "fysisk", og dette adskiller sig markant i forhold til definitionen af et immaterielt anlægsaktiv, som vil blive redegjort for i et senere afsnit. Det vil sige, at et aktiv skal være håndgribeligt for, at det kan indregnes som et materielt anlægsaktiv. Et eksempel herpå kan være en bygning, produktionsmaskine m.m.

Det fremgår af ÅRLs bilag 2, "Skemaer for balancer og resultatopgørelse", at materielle anlægsaktiver skal opdeles i fire kategorier;

1. Grunde og bygninger,
2. Produktionsanlæg og maskiner,
3. Andre anlæg, driftsmateriel og inventar og
4. Materielle anlægsaktiver under udførelse og forudbetalinger for materielle anlægsaktiver.

Materielle anlægsaktiver skal indregnes i regnskabet på det tidspunkt, hvor fordele og risici ved besiddelse af et aktiv overgår til den erhvervende virksomhed, og kostprisen skal samtidig kunne opgøres pålideligt. Pålideligheden indgår således som et fjerde kriterie for indregning af aktiver.

Overgang af fordele og risici for materielle anlægsaktiver sker primært på overtagelsestidspunktet. Indregningsmetoder for materielle anlægsaktiver samt hvilke omkostninger, der er omfattet i kostprisen for et erhvervet anlægsaktiv, gennemgås i afsnittet "Målemetoder for aktiver".

5.2.1.3 Immaterielle anlægsaktiver

Der findes ingen grundlæggende definition af immaterielle anlægsaktiver i ÅRL, og derfor overlader det danske regelsæt dette dynamiske område til IASB. Det fremgår af ÅRLs bilag 2, "Skemaer for balancer og resultatopgørelse", at immaterielle anlægsaktiver skal opdeles i fire kategorier;

1. Færdiggjorte udviklingsprojekter, herunder patenter og lignende rettigheder, der stammer fra udviklingsprojekter,
2. Erhvervede koncessioner, patenter, licenser, varemærker samt lignende rettigheder,
3. Goodwill og
4. Udviklingsprojekter under udførelse og forudbetalinger for immaterielle anlægsaktiver.

I de internationale regnskabsregler, IAS 38, afsnit 8, findes en specifik definition på immaterielle anlægsaktiver, som gælder i forlængelse af den generelle definition på aktiver. Definitionen er som følger:



”Et immaterielt anlægsaktiv er et identificerbart, ikke-monetært aktiv uden fysisk substans.”

Ud fra ovenstående definition kan man udlede tre grundlæggende kriterier, som skal opfyldes, før der kan ske indregning i en virksomheds årsrapport som immaterielt anlægsaktiv. De tre kriterier kan oplistes som følgende:

- Identificerbarheden
- Ikke-monetære aktiver samt
- Uden fysisk substans

Kravet om identificerbarhed er indarbejdet i definitionen, eftersom immaterielle aktiver ønskes adskilt fra goodwill samt øvrige aktiver, jf. IAS 38, afsnit 11. Identificerbarheden indebærer, at det immaterielle aktiv kan udskilles fra virksomheden. Dette indebærer, at aktivet skal kunne sælges, udlejes og lignende, uden at det vil få indflydelse på de øvrige aktiviteter i virksomheden. Identificerbarheden vil også være opfyldt ved, at det pågældende aktiv er baseret på kontraktlige eller juridiske rettigheder. Disse rettigheder kan eksempelvis være licenser, ophavsrettigheder og patenter³⁰.

Det andet kriterie er, at aktivet skal være ikke-monetært. Monetære aktiver er efter IAS 38, afsnit 8, karakteriseret som værende likvide beholdninger eller andre aktiver, der modtages med et kontant beløb. Sidstnævnte henviser til blandt andet tilgodehavender fra salg, som er et aktiv, hvor der typisk modtages et kontant beløb. Ikke-monetære aktiver vil derfor være det modsatte af det ovennævnte.

Det sidste kriterie er ordlyden ”uden fysisk substans”. Dette henviser til, at et immaterielt aktiv er uhåndgribeligt modsat materielle anlægsaktiver, som skal være håndgribelige.

Et aktiv skal indregnes som et immaterielt aktiv, hvis ovenstående indregningskriterier er overholdt. Før indregning af et immaterielt aktiv dog kan ske, skal aktivet opfylde den overordnede definition på et aktiv samt kunne måles pålideligt, som nævnt i tidligere afsnit. Er betingelserne opfyldt, vil det pågældende immaterielle aktiv sandsynligvis medføre en tilgang af fremtidige økonomiske fordele samtidig med, at aktivets værdi kan måles pålideligt.

Hvis afholdte omkostninger ikke kan opfylde de grundlæggende indregningskriterier, skal disse omkostninger driftsføres i resultatopgørelsen i takt med, at de afholdes.

³⁰ Kyhnaav-Vejgaard et al., 2022, s. 235

Immaterielle anlægsaktiver kan opdeles i to underkategorier. Underkategorierne er;

1. Eksternt erhvervede immaterielle anlægsaktiver og
2. Internt oparbejdede immaterielle anlægsaktiver,

hvoraf sidstnævnte ikke kan indregnes i regnskabet, jf. IAS 38, afsnit 48-67.

Eksempler på internt oparbejdede immaterielle anlægsaktiver er knowhow, kundelister, varemærker, internt oparbejdet goodwill m.m.³¹. Selvom de internt oparbejdede immaterielle anlægsaktiver ikke opfylder indregningskriterierne og dermed ikke kan indregnes i regnskabet, er der stadig mulighed for, at ledelsen kan videregive informationer omkring disse aktiver i ledelsesberetningen. Ledelsesberetningen kan være et vigtigt redskab for ledelsen til kommunikation om internt oparbejdede immaterielle anlægsaktiver, som kan have en påvirkning på markedsværdien af en virksomhed.

5.2.1.4 Varebeholdninger

Der findes ingen grundlæggende definition af varebeholdninger i ÅRL, og derfor overlader det danske regelsæt, i lighed med immaterielle anlægsaktiver, dette område til IASB. Det fremgår af ÅRLs bilag 2, "Skemaer for balancer og resultatopgørelse", at varebeholdninger skal opdeles i fire kategorier;

1. Råvarer og hjælpematerialer,
2. Varer under fremstilling,
3. Fremstillede varer og handelsvarer og
4. Forudbetalinger for varer.

I de internationale regnskabsregler findes en specifik definition på varebeholdninger, som gælder i forlængelse af den generelle definition på aktiver. Definitionen er som følgende, jf. IAS 2, afsnit 6:



"Varebeholdninger er aktiver:

a) Som besiddes til videresalg som led i det normale forretningsforløb,

b) Under fremstilling med henblik på et sådant salg, eller

c) I form af råvarer og hjælpematerialer til brug i produktionsprocessen eller levering af tjenesteydelser."

³¹ Kyhnaug-Vejgaard et al., 2022, s. 233

Ovenstående definition hænger godt sammen med de underkategorier, som varebeholdninger efter ÅRL opdeles i.

Der skal være tale om fremstillede eller færdiggjorte varer, som er klar til at kunne sælges til virksomhedens kunder, dog inden for virksomhedens normale aktiviteter. Det vil også sige, at der kan være tale om varer, som har været under fremstilling og som efterfølgende er færdigproduceret. Varebeholdninger indeholder derudover varer under fremstilling, hvor det er hensigten, at de skal sælges til virksomhedens kunder. Til sidst indeholder varebeholdninger de råvarer og hjælpematerialer, som virksomheden anvender til at producere virksomhedens produkter. Dette kan være alt fra møtrikker, skruer, plastik, træ m.m.

Et aktiv skal indregnes som en varebeholdning, hvis aktivet falder inden for en af de tre kategorier, men før indregning af en varebeholdning kan ske, skal aktivet opfylde den overordnede definition på et aktiv samt kunne måles pålideligt, som nævnt i tidligere afsnit. Er betingelserne opfyldt, vil den pågældende varebeholdning medføre en tilgang af fremtidige økonomiske fordele, idet virksomheden opnår et salg som følge heraf.

I dette og de forrige afsnit er der nu blevet redegjort for definitionerne af aktiver, materielle anlægsaktiver, immaterielle anlægsaktiver og varebeholdninger, samt de generelle indregningskriterier. I de efterfølgende afsnit vil der blive redegjort for den regnskabsmæssige behandling af ovennævnte aktiver, herunder indregnings- og målemetoder.

5.2.1.5 Indregningsmetoder for aktiver

Ved første indregning af aktiver og forpligtelser skal disse måles til kostpris, jf. ÅRLs § 36. Det vil sige, at materielle anlægsaktiver, immaterielle anlægsaktiver og varebeholdninger også skal indregnes til kostpris. På tidspunktet for indregning svarer kostprisen til et estimat af dagsværdien. I ÅRL findes definitionen af kostpris og dermed hvilke omkostninger, som er omfattet af kravet om indregning til kostpris.

5.2.1.5.1 Kostpris

For aktiver skal kostprisen ifølge ÅRLs §§ 40, stk. 1 og 44, stk. 1 indeholde alle omkostninger, der er foranlediget af anskaffelsen af aktivet indtil det tidspunkt, hvor aktivet er klar til at blive taget i brug, eller som direkte kan henføres til det fremstillede aktiv.

Kostprisen, der anvendes til indregning af varebeholdninger, kan jævnfør ÅRLs § 45, stk. 1 beregnes på grundlag af vejede gennemsnitspriser eller anden lignende metode. I kostprisen for varebeholdninger kan indirekte produktionsomkostninger medtages, hvis produktionsomkostningerne kan henføres til den pågældende varebeholdning, jf. ÅRLs § 44. stk. 2. Indirekte produktionsomkostninger kan være løn, vedligeholdelse af bygninger, driftsmidler m.m.

Ved immaterielle anlægsaktiver skal en virksomhed være opmærksom på kostprisen og hvilke omkostninger, der ikke kan medtages. Hvis en virksomhed har afholdt omkostninger, som er blevet omkostningsført på et af de tidligere stadier i en udviklingsproces, fordi indregningskriterierne for aktivering ikke har været opfyldt, må disse omkostninger ikke efterfølgende tilbageføres og indgå i kostprisen³². Derudover må omkostninger, der afholdes i forbindelse med overflytning eller brugen af et færdigt immaterielt aktiv, ikke medtages i kostprisen, da omkostningerne er afholdt efter tidspunktet, hvor aktivet er klar til at blive taget i brug, jf. IAS 38, afsnit 30.

Indregning ved brug af regnskabsmæssige skøn, hvor skønnet i et efterfølgende år ændres, skal behandles på samme måde som det oprindelige skøn jævnfør ÅRLs § 52, stk. 1, hvilket uddybes i afsnittet "Nedskrivning til genindvindings- eller nettorealiseringsværdi".

5.2.1.6 Målemetoder for aktiver

Efter første indregning til kostpris findes der flere metoder i forhold til den efterfølgende måling af et materielt- og immaterielt anlægsaktivs og varebeholdnings regnskabsmæssige værdi, og disse metoder er beskrevet i ÅRL. I dette afsnit vil metoderne for efterfølgende måling af ovennævnte aktiver blive behandlet samt hvilke udfordringer, der kan være forbundet ved de enkelte metoder.

5.2.1.6.1 Kostprismodellen

Første metode til efterfølgende måling af materielle og immaterielle anlægsaktiver er kostprismodellen. Kostprismodellen skal anvendes på materielle og immaterielle anlægsaktiver med en begrænset brugstid. Ved denne metode reduceres kostprisen med systematiske afskrivninger over aktivets brugstid, jf. ÅRLs § 43. Afskrivningerne skal beregnes under hensyntagen til en eventuel scrapværdi efter en afsluttet brugstid, jf. § 43, stk. 2. Hvis der er tale om immaterielle anlægsaktiver med begrænset brugstid, og hvor en virksomhed ikke er i stand pålideligt at skønne over brugstiden, skal brugstiden ifølge ÅRLs § 43, stk. 3 antages til at være 10 år.

En række anlægsaktiver skal der dog ikke afskrives på. Det kan være anlægsaktiver, hvor der ikke sker en økonomisk værdiforringelse eller forældelse. Det typiske eksempel er grunde, hvor der ikke sker en økonomiske forældelse, hvorfor der ikke kan afskrives herpå.

Modellen kan ikke anvendes til varebeholdninger, da varebeholdninger skal måles til den laveste værdi af kostprisen og nettorealiseringsværdien.

³² Kyhnaug-Vejgaard et al., 2022, s. 246

5.2.1.6.2 Opskrivning til dagsværdi

Immaterielle og materielle anlægsaktiver kan opskrives til dagsværdi efter første indregning, jf. ÅRLs § 41, stk. 1. Ifølge ÅRLs bilag 1 skal dagsværdien forstås som det beløb, hvormed et aktiv kan udveksles eller en forpligtelse kan udlignes ved transaktioner mellem hinanden uafhængige parter. Det vil sige, at dagsværdien vil svare til salgsprisen for det pågældende aktiv.

Denne metode kaldes omvurderingsmodellen og indebærer, at en virksomhed ændrer måleattribut for et aktiv fra kostpris til dagsværdi. Man skal være opmærksom på, hvilken type aktiv der er tale om, når denne bestemmelse anvendes. Ved materielle anlægsaktiver er det tilladt at opskrive til dagsværdi, og dermed er det også frivilligt at gøre. Det samme gør sig ikke gældende ved immaterielle anlægsaktiver. Immaterielle anlægsaktiver skal handles på et aktivt marked, før der kan ske opskrivning til dagsværdi. I ÅRL findes der ingen definition af et aktivt marked, hvorfor man her må se på de internationale regnskabsstandarder. I IAS 38, afsnit 8 er et aktivt marked defineret som et marked, hvor alle følgende betingelser er opfyldt:

- De varer, som handles på det pågældende marked, er homogene,
- Villige købere og sælgere kan normalt findes til enhver tid, og
- Priserne er tilgængelige for offentligheden.

Hvis en virksomhed vælger at anvende omvurderingsmodellen, vil dette medføre, at der skal foretages løbende revurderinger af det pågældende aktivs dagsværdi. Alt efter typen af aktiv kan frekvensen af revurderingerne varierer. Nogle aktiver skal revurderes hvert år, hvor andre aktiver kan nøjes med hvert andet eller fjerde år, hvis udsving i værdien forventes at være lav. Eksempler på disse aktiver kan være grunde eller maskiner³³. Efter opskrivning til dagsværdi af et aktiv skal et beløb svarende til opskrivningen indregnes direkte under egenkapitalen som en reserve, jf. ÅRLs § 41, stk. 3. Det vil sige, at en virksomhed ikke må indtægtsføre det opskrevne beløb i resultatopgørelsen. Reserven for opskrivningen kan heller ikke elimineres med en virksomheds underskud, men reserven kan formindskes eller helt opløses i en række tilfælde, jf. samme paragraf som nævnt ovenfor. Disse tilfælde er oplistet nedenfor:

- De opskrevne aktiver realiseres eller udgår af aktiviteten,
- De opskrevne aktiver nedskrives på grund af lavere genindvindingsværdi ifølge ÅRLs § 42,
- De opskrevne aktiver er forbundet med udskudt skat, der skal hensættes ifølge § 47,
- De opskrevne aktiver tilbageføres på grund af ændret regnskabsmæssigt skøn ifølge § 52, eller
- De opskrevne aktiver reduceres i værdi som følge af afskrivninger.

Opskrivning til dagsværdi vil udover ovenstående medføre en ændring i afskrivningerne på det pågældende aktiv. Dette skyldes, at afskrivningerne skal foretages på det opskrevne beløb ifølge ÅRLs § 43, som er nævnt i afsnittet "Kostprismodellen".

³³ Kyhnauf-Vejgaard et al., 2022, s. 248

Opskrivningen vil dermed medføre, at afskrivningerne for et aktiv vil blive forøget, idet det pågældende aktivs regnskabsmæssige værdi vil blive forøget som følge af opskrivningen.

5.2.1.6.3 Nedskrivning til genindvindings- eller nettorealiseringsværdi

Ifølge ÅRLs §§ 42, stk. 1 og 46, stk. 1, skal aktiver, der ikke løbende reguleres til dagsværdi efter §§ 37, 37a og 38, nedskrives til henholdsvis en lavere genindvindingsværdi og nettorealiseringsværdi, hvis der er en indikation for nedskrivningsbehov. Det har ingen betydning hvilken metode en virksomhed har anvendt til efterfølgende måling af et aktiv.

Hvis det ikke er muligt at fastsætte en pålidelig genindvindingsværdi for et enkelt anlægsaktiv, skal aktiverne vurderes som en samlet gruppe af aktiver, hvor der kan fastsættes en pålidelig genindvindingsværdi, jf. § 42, stk. 2. Når en eventuel nedskrivning er opgjort, skal nedskrivningen fordeles systematisk på de enkelte aktiver i gruppen.

I modsætning til opskrivning af et aktiv, som er frivillig for en virksomhed, er nedskrivning af et aktiv et krav. Det samme gør sig gældende i forhold til den regnskabsmæssige behandling af en nedskrivning. En nedskrivning skal driftsføres i resultatopgørelsen, og det gælder, selvom der er tale om en urealiseret værdiændring, jf. ÅRLs § 49. En nedskrivning af et aktiv kan blive tilbageført igen, hvis genindvindingsværdien i en senere periode kommer til at overstige den regnskabsmæssige værdi igen.

I dette tilfælde vil der dog ikke være tale om en opskrivning. Det skyldes § 52 i ÅRL, som foreskriver, at hvis et beløb, der blev indregnet i et tidligere regnskabsår, ændres som følge af ændring i regnskabsmæssigt skøn, skal indvirkningen behandles på tilsvarende måde som det oprindelige skøn. Derfor vil en tilbageførsel af nedskrivning skulle driftsføres i resultatopgørelsen som en indtægt. Der vil dog kun være tale om en tilbageførsel af tidligere nedskrivning, hvis det påtænkte tilbageførte beløb svarer til den tidligere nedskrivning.

Hvis beløbet overstiger den tidligere nedskrivning, vil forskellen her blive behandlet som en opskrivning, som skal indregnes direkte på en reserve under egenkapitalen.

Definitionen af genindvindingsværdien findes i ÅRLs bilag 1, afsnit D:



"For et aktiv er genindvindingsværdien den højeste værdi af kapitalværdien og salgsværdien fratrasket forventede omkostninger ved et salg."

I samme bilag 1 findes definitionen af kapitalværdien og salgsværdien. For et aktiv er kapitalværdien den tilbagediskonterede værdi, også kaldet nutidsværdien, af de fremtidige nettoindbetalinger, som aktivet på balancedagen forventes at indbringe ved fortsat benyttelse. Salgsværdien for et aktiv er den pris, aktivet kan sælges til på balancedagen.

Definitionen af nettorealisationseværdien findes i ÅRLs bilag 1, afsnit D:



"For et aktiv er nettorealisationseværdien summen af de fremtidige nettoindbetalinger, som aktivet på balancedagen forventes at indbringe som led i normal drift. Nettorealisationseværdien for en forpligtelse er summen af de fremtidige nettoudbetalinger, der skal ydes i forpligtelsens levetid."

Det vil sige, at nettorealisationseværdien svarer til den skønnede salgspris for den pågældende varebeholdning fratrukket de skønnede færdiggørelses- og salgs-omkostninger, som er forbundet med varebeholdningen. Der vil derfor være et regnskabsmæssigt skøn forbundet med opgørelsen af nettorealisationseværdien.

I ÅRL er der ikke en præcisering af, hvornår der kan være et nedskrivningsbehov. I bemærkningerne til loven henvises til de internationale regnskabsstandarder, herunder til IAS 36, som omhandler værdiforringelse af aktiver³⁴. Ifølge IAS 36 bør en virksomhed både overveje eksterne og interne indikatorer ved vurdering af nedskrivningsbehov. Standardens eksempler kan opsummeres på følgende måde:

Tabel 1 – Eksterne og interne indikatorer på nedskrivningsbehov

Eksterne indikatorer	Interne indikatorer
- Større fald i markedsværdi end forventet fald som følge af tidens forbrug	- Dokumentation for ukurans eller fysisk skade på aktivet

³⁴ Kyhnaug-Vejgaard et al., 2022, s. 249

- Væsentlige ændringer med negativ påvirkning for virksomheden, som er sket eller vil ske i nær fremtid indenfor de teknologiske, markedsmæssige, økonomiske eller juridiske rammer for virksomhedens aktiviteter	- Væsentlige ændringer med negativ påvirkning, som er sket eller vil ske i nær fremtid, i den måde eller det omfang aktivet anvendes eller forventes anvendt i virksomheden. Ændringer kan omfatte manglende benyttelse af aktiv, omstrukturering eller planer om afhændelse af aktiv tidligere end forventet
- Stigning i renter eller afkastkrav som forventes at påvirke diskonteringsrenten, der anvendes til beregning af kapitalværdi eller nettosalgsværdi, negativt	- Intern rapportering der indikerer, at aktivets ydeevne er eller vil blive lavere end forventet
- Den regnskabsmæssige værdi af virksomhedens nettoaktiver er større end virksomhedens markedsværdi	

Kilde: Egen tilvirkning ud fra IAS 36, afsnit 12.

Ovenstående tabel med indikatorer er ikke udtømmende, og en virksomhed kan derfor identificere andre indikatorer, som er relevante for et specifikt aktiv. Hvis en virksomhed ud fra sine overvejelser af ovennævnte indikatorer kan se et nedskrivningsbehov, skal virksomheden foretage en nedskrivningstest.

Da et anlægsaktiv skal nedskrives, hvis genindvindingsværdien er lavere end den regnskabsmæssige værdi, skal en virksomhed både opgøre et regnskabsmæssigt skøn af en salgsværdi og kapitalværdi af det pågældende anlægsaktiv. Dette skyldes, at genindvindingsværdien af et aktiv vil svare til den højeste værdi af salgsværdien og kapitalværdien, som tidligere beskrevet. Efter opgørelsen af de to værdier er færdiggjort, vælges den højeste værdi som genindvindingsværdi. Hvis genindvindingsværdien er lavere end den regnskabsmæssige værdi, skal der foretages en passende nedskrivning til beløbet svarende hertil. Hvis genindvindingsværdien derimod er opgjort til et højere beløb end den regnskabsmæssige værdi, skal der ikke foretages nogen nedskrivning.

5.2.1.7 Personaleomkostninger

Personaleomkostninger er ikke specifikt defineret i ÅRL.

Der findes dog en definition på omkostninger generelt i ÅRLs bilag 1 omhandlende definitioner. Omkostninger defineres som fald i økonomiske fordele i regnskabsperioden i form af afgang eller værdiforringelse af aktiver eller stigning i forpligtelser, som medfører fald i egenkapitalen. Denne definition er baseret på den formueorienterede regnskabsteori, idet definitionen af omkostninger foretages ud fra balancen og ændringen i nettoaktiverne.

Fald i nettoaktiver kan forekomme på grund af mange forskellige årsager, men faldet kan forklares ved, at der sker et fald i dagsværdien af nettoaktiverne på grund af et fald i de fremtidige økonomiske fordele eller stigning i de fremtidige økonomiske fordele, som virksomheden skal afstå³⁵. Selvom ÅRLs definition er baseret på den formueorienterede regnskabsteori, er de reelle indregnede omkostninger i et årsregnskabs resultatopgørelse et resultat af både den formueorienterede- og præstationsorienterede tankegang. I den præstationsorienterede regnskabsteori er omkostninger defineret som det ressourceforbrug målt på grundlag af historisk kostpris, som er medgået til at opnå periodens indtægter³⁶. I denne definition er resultatopgørelse dermed i fokus, hvor indregning og måling sker på salgstidspunktet. Det vil sige, at omkostninger svarer til de input, som en virksomhed anvender i transformationsprocessen for at opnå et overskud.

På grund af ovenstående må man derfor søge mod de internationale regnskabsstandarder for at finde en nærmere definition af, hvad personaleomkostninger omfatter.

Personaleomkostninger, eller personaleydelse, og den regnskabsmæssige behandling heraf er beskrevet i IAS 19. ifølge IAS 19, afsnit 7, består personaleydelse af alle former for vederlag, som virksomheden giver for en ansats arbejdsydelse. Der kan være tale om både kortsigtede og langsigtede personaleydelse. Kortsigtede personaleydelse er ydelse, bortset fra fratrædelsesgodtgørelser, som forfalder helt inden for et år efter det regnskabsår, hvor den ansatte har udført arbejdsydelse, hvor langsigtede personaleydelse er ydelse, bortset fra pension og fratrædelsesgodtgørelser, som ikke forfalder helt inden for et år efter det regnskabsår, hvor arbejdsydelsen er udført. Nedenfor er vist en tabel, som viser de poster, der indgår i hhv. kortsigtede og langsigtede personaleydelse:

Tabel 2 – Kategorisering af kort- og langsigtede personaleydelse

Kortsigtede personaleydelse	Langsigtede personaleydelse
Lønninger og bidrag til social sikring	Betalt fravær
Betalt fravær	Jubilæums- eller andre anciennitetsydelse
Overskudsdeling og bonusser	Invaliditetsydelse
Ikke-monitære ydelse, såsom tjenestebolig, sygeforsikring, bil m.m.	Overskudsdeling og bonusser
	Udskudt godtgørelse
	Pension

Kilde: Egen tilvirkning ud fra IAS 19, afsnit 8 og 126

Som det ses ud fra ovenstående tabel, vil omkostninger til lønninger indgå under kortfristede personaleydelse. Det er i overensstemmelse med definitionen af kortsigtede personaleydelse.

³⁵ Kyhnaav-Vejgaard et al., 2022, s. 359

³⁶ Kyhnaav-Vejgaard et al., 2022, s. 358

En medarbejder bliver typisk betalt på månedsbasis, enten forud eller bagud, for de arbejdsydelser, der bliver udført for den pågældende måned. Lønninger vil derfor altid i disse tilfælde forfalde inden for et år, hvorfra arbejdsydelsen er udført.

I de efterfølgende afsnit vil der blive redegjort for, hvordan personaleomkostninger præsenteres i et årsregnskab. Derudover vil der blive redegjort for de notekrav, som præsentation af personaleomkostninger er underlagt.

5.2.1.7.1 Præsentation af personaleomkostninger

Præsentationen af personaleomkostninger i et årsregnskab afhænger af, om resultatopgørelsen opstilles som en artsopdelt- eller funktionsopdelt resultatopgørelse. Det er angivet i ÅRLs bilag 2, at resultatopgørelsen skal opstilles efter en af disse to muligheder.

Den artsopdelte resultatopgørelse opdeler omkostningerne ud fra deres art, hvor eksempler kan være afskrivninger, personaleomkostninger, vareforbrug m.m. Den funktionsopdelte resultatopgørelse opdeler derimod omkostninger ud fra, hvilken funktion de anvendes i. Her er der typisk tre funktioner: Produktionsomkostninger, distributionsomkostninger og administrationsomkostninger.

Valget mellem de to typer af resultatopgørelse afhænger af, hvilken type der giver det mest retvisende billede, iht. ÅRLs generalklausul, og dermed giver den største nytteværdi for en regnskabsbruger.

Da flere typer af omkostninger kan afholdes i forbindelse med flere funktioner, vil den funktionsopdelte resultatopgørelse kræve en større nøjagtighed i en virksomheds registrering af omkostninger, så omkostningerne bliver fordelt korrekt. Det samme gør sig gældende for personaleomkostninger, da en virksomhed vil have medarbejdere ansat under de forskellige funktioner.

Man vil derfor både finde personaleomkostninger indregnet under produktionsomkostninger, distributionsomkostninger og administrationsomkostninger, jf. også ÅRLs § 29, stk. 2.

I den artsopdelte resultatopgørelse vil personaleomkostninger blive præsenteret samlet under en post i resultatopgørelsen.

5.2.1.7.2 Notekrav og specifikation af personaleomkostninger

Ifølge ÅRL skal en virksomheds samlede personaleomkostninger specificeres i lønninger, pension og andre omkostninger til social sikring, hvis dette ikke allerede fremgår af resultatopgørelsen. Det fremgår af § 98 a samt af bilag 2 i ÅRL.

Dette krav gælder både den artsopdelte og den funktionsopdelte resultatopgørelse³⁷. Man ser typisk ikke, at virksomheder specificerer personaleomkostninger på den ovennævnte måde i resultatopgørelsen, og derfor vil der være krav om en note, hvor personaleomkostninger specificeres i stedet for.

5.2.2 Arbejdslovgivning

De arbejdsretlige regler er relevante, når det undersøges om værdien af medarbejdere kan aktiveres. Lovgivningen fungerer i store træk som en blanding af kontrakt, faktura og specifikation, idet den fortæller noget om arten af medarbejder, hvordan lønnen er fastsat, hvilke rettigheder og forpligtelser henholdsvis arbejdsgiver som arbejdstager har, og hvilke muligheder der er ved "driftsstop", når medarbejderen ikke længere yder den værdi, som den oprindelige kontrakt var bygget på. De følgende afsnit dækker disse områder.

5.2.2.1 Definitionen af en lønmodtager

Følger man Ansættelsesbevislovens § 1, stk. 2, defineres en lønmodtager som en person i tjenesteforhold, der modtager et vederlag for det personlige arbejde de har udført.

I denne kategori kan funktionærer yderligere forstås gennem Funktionærlovens § 1, stk. 1, der specificerer funktionærer i fire hovedkategorier;

Den første er købs- eller salgsbeskæftigede medhjælpere, der ved kontorarbejde eller lagerekspedition arbejder inden for handel og kontor.

Den anden er personer, der bistår med teknisk eller klinisk assistance til arbejde, der ikke vedrører håndværk eller fabriksarbejde, eller arbejder som medhjælper i denne forbindelse.

Den tredje er repræsentanter for arbejdsgiveren, der i en væsentlig grad yder assistance med tilsyn af øvrige medarbejders arbejde.

Som den fjerde kategori inkluderer loven de personer, der i overvejende grad måtte arbejde med opgaver som angivet i de to første kategorier og dermed har blandede arbejdsopgaver.

I forhold til muligheden for fravigelse af de arbejdsretlige regler mellem en arbejdsgiver og en funktionær, nævner Funktionærlovens § 21, at reglerne ikke ved aftale kan fraviges, så længe de stiller funktionæren værre i den nye aftale.

Medarbejdere skal beskæftiges mere end 8 timer om ugen i gennemsnit og være i en tjenestestilling, hvor arbejdsgiveren kan udstikke obligatoriske instruktioner for at falde ind under Funktionærloven, som nævnt i Funktionærlovens § 1, stk. 2.

³⁷ FSR – Danske revisorer, 2020, s. 205

5.2.2.2 Fastsættelse af compensation

Funktionærer har ifølge Funktionærlovens § 10 rettigheden til at organisere sig således, at de kan informere arbejdsgiver om ønskede lønvilkår. Jævnfør stk. 2 kan de yderligere kræve forhandling med ledelsen i virksomheden omkring løn.

I Ansættelsesbevislovens § 2, stk. 1, jævnfør nr. 8, har arbejdsgiveren en pligt til at oplyse den aftalte løn, tillæg mv. inden for en måned, når medarbejderen inden for en 4 ugers periode har haft en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 8 timer. Ifølge § 2, stk. 3 skal oplysningen gives skriftligt, hvorfor der altid skal være nedskreven dokumentation på gager og lønninger.

5.2.2.3 Funktionærens forpligtelser

Til gengæld for den compensation arbejdsgiveren udbetaler, skal lønmodtageren udføre det arbejde, der anvises efter de instruktioner, der forefindes³⁸. Dette følger af Hovedaftalen 1973-10-31 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark, § 4, stk. 1, som angiver, hvordan arbejdsgiveren kan udøve sin ledelsesret. Det vil sige ret til at anviser arbejdsopgaver til lønmodtageren. Dermed bliver lønmodtageren forpligtet til at følge arbejdsgiverens anvisninger.

5.2.2.4 Opsigelse og bortvisning af medarbejderen

Kravet til en arbejdsgivers varsel og dermed opsigelsesperiode for en funktionær er bestemt i Funktionærlovens § 2, hvor bl.a. medarbejderens anciennitet er afgørende. Dette gælder både for tidsbegrænsede og fastansatte funktionærer.

Følgende opsigelsesvarsler gør sig gældende:

Tabel 3 – Opsigelsesvarsel fordelt på anciennitet efter Funktionærlovens § 2

Anciennitet	Opsigelsesvarsel
Mindre end 6 måneder	1 måned*
Mere end 6 måneder	3 måneder
Mere end 3 år	4 måneder
Mere end 6 år	5 måneder
Mere end 9 år	6 måneder

*Med undtagelser. Se efterfølgende afsnit.

Kilde: Egen tilvirkning på baggrund af Funktionærlovens § 2 stk. 1 til 2.

Der er nogle undtagelser til funktionærer, der har været ansat mindre end 6 måneder.

³⁸ Dahl, 2022, s. 453

Hvis funktionæren er ansat for at udføre et arbejde af ren midlertidig karakter af en varighed på mindre end en måned, vil der ikke være en opsigelsesfrist på en måned. Dette følger af Funktionærlovens § 2, stk. 4.

Skulle funktionæren være ansat på prøve med en tidsbestemt kontrakt på højst 3 måneder, ville opsigelsesvarslet være på 14 dage efter Funktionærlovens § 2, stk. 5.

Funktionærlovens § 2 a, stk. 1 dikterer at arbejdsgiveren yderligere, ud over opsigelsesvarslet på 6 måneder, skal udbetale henholdsvis 1 og 3 måneders løn, hvis funktionæren har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i henholdsvis mindst 12 og 17 år.

Aftaler mellem funktionærer og arbejdsgivere kan lede til misligholdelsesbeføjelser, hvis medarbejderen ikke passer sit arbejde.

Dette læses f.eks. i Funktionærlovens § 4, stk. 1, som beskriver, hvordan arbejdsgiveren, ved en funktionærs grove misligholdelse eller manglende tiltrædelse af tjenesten, får ret til en erstatning for tabet, som misligholdelsen medfører. Hvis funktionæren udebliver ulovligt, eller fratræder uden for de aftalte betingelser, har arbejdsgiveren mindst ret til en halv måneds løn i erstatning. Der er dog taget højde for særlige omstændigheder i lovgivningen, hvor erstatning kan fraviges, men dette er ikke specificeret nærmere, og afklares derfor på individuel basis.

5.2.3 Valg af nøgletal

For at afdække om ESRS udfylder mangler i gældende standarder, og hvilke muligheder en virksomhed har til at beskrive sin medarbejderværdi efter gældende lovgivning, skal de mulige valg af nøgletal identificeres og beskrives. Dette er gjort i de efterfølgende afsnit.

5.2.3.1 FSR-anbefaling

FSR, Finansforeningen og Nasdaq udarbejder periodisk sammen en anbefaling på standardiserede ESG-hoved- og nøgletal til årsrapporter, hvoraf den seneste er fra januar 2022³⁹. Disse er udarbejdet med henvisninger til ÅRL, Finansforeningens Nøgletalsvejledning og Nasdaqs ESG Reporting Guide.

For den sociale del af ESG er der identificeret 7 nøgletal; Fuldtidsarbejdsstyrke, kønsdiversitet, kønsdiversitet for øvrige ledelseslag, lønforskel mellem køn, medarbejderomsætningshastighed, sygefravær og fastholdelse af kunder.

Fuldtidsarbejdsstyrke viser arbejdsstyrken nødvendig til at generere de finansielle nøgletal og har til formål at indgå i øvrige nøgletal som et del-element.

³⁹ Finansforeningen/CFA Society Denmark, FSR – Danske Revisorer & Nasdaq, 2022, s. 12-13

Kønsdiversitet viser, om der er skævheder i kønsdiversiteten fordelt på kontrakttyper samt for arbejdsstyrken som helhed, og har til formål at være en indikation på bedre finansiel præstation, da undersøgelser har vist en korrelation hertil.

Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag viser det samme som kønsdiversitet ovenfor, bare for direktionen, og ledende medarbejdere med personale- eller fagligt ansvar, og har det samme formål som kønsdiversitet, samtidig med at vise kvindelige talenter, hvor de kan gøre karriere.

Lønforskelle mellem køn viser, hvor mange gange den kvindelige medianløn dækkes af den mandlige, og har samme formål som kønsdiversitet for øvrige ledelseslag ovenfor.

Medarbejderomsætningshastighed viser frivillig medarbejderomsætningshastighed og har til formål at guide investorer i, hvilke virksomheder der holder bedst på den viden og kunnen, virksomheden indeholder.

Sygefravær viser antal fulde sygedage for egne medarbejdere og har til formål at afdække dårlig medarbejdertilfredshed eller sikkerhedsproblemer, der kan medføre omkostninger eller besvær med at tiltrække talent til virksomheden.

Fastholdelse af kunder viser en andel af de kunder, der er fastholdt fra forrige periode, og har til formål at tilnærme sig kundetilfredshed, med indikation om omsætningen fremadrettet bliver sværere eller dyrere at fastholde.

Nedenstående tabel oplister hvordan nøgletallene udregnes:

Tabel 4 – FSR-anbefalingens udregning af nøgletal

Nøgletal	Udregning
Fuldtidsarbejdsstyrke	FTE'er + midlertidig arbejdskraft
Kønsdiversitet	$((\text{Kvindelige FTE'er} + \text{Kvindelige midlertidige arbejdere}) / (\text{Fuldtidsarbejdsstyrken})) * 100$
Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag	$((\text{Kvindelige ledere}) / (\text{Alle ledere})) * 100$
Lønforskelle mellem køn	Median mandlig løn / Median kvindelig løn
Medarbejderomsætningshastighed	$((\text{Frivillige} + \text{Ufrivillige forladende FTE'er}) / \text{FTE'er}) * 100$
Sygefravær	$(\text{Antal sygedage for alle egne FTE'er i perioden}) / \text{Total FTE'er}$
Fastholdelse af kunder	$((\text{Antal kunder ved afslutningen af perioden}) - (\text{Nye kunder der er kommet til i perioden})) / (\text{Antal kunder ved begyndelsen af perioden}) * 100$

Kilde: Egen tilvirkning ud fra Finansforeningen/CFA Society Denmark, FSR – Danske Revisorer & Nasdaq, 2022, s. 12-13.

”Full Time Employee” er forkortet ”FTE”.

Der er ikke en opdeling i obligatoriske, opfordrede og mulige nøgletal, som det ses i andre standarder, idet der udelukkende er tale om anbefalinger.

5.2.3.2 *Global Reporting Initiative standard*

'Global Reporting Initiative', forkortet GRI, er som standard udviklet i sin seneste version, 30. juni 2022, af Global Sustainability Standards Board, forkortet GSSB⁴⁰. Hvis standarden følges, skal alle standardens noter anvendes⁴¹. I tilfælde af manglende mulighed for at efterleve nogle af noterne, kræver standarden, at virksomheden begrundes, hvorfor virksomheden ikke kan efterleve de pågældende noter.

Et eksempel på, at et punkt i standarden ikke er muligt at efterleve, er, hvis informationen udgør lovbrud i den specifikke situation, hvorfor muligheden for lovbrud skal beskrives. Det er ikke et krav, at virksomheder, der præsenterer sine noter om bæredygtighed efter GRI-standard, udvikler den praksis, som noterne lægger op til, men i stedet argumenterer for, hvorfor praksis ikke bør indføres, eller hvilke planer der er lagt om at indføre praksis i fremtiden.

Standarden er opdelt i obligatoriske, opfordrede og mulige noteoplysninger, som opsummeret i nedenstående tabel.

Tabel 5 – GRI-standardens opdelt i Obligatoriske, opfordrede og mulige nøgletal

Obligatoriske	Opfordrede	Mulige
Antal medarbejdere fordelt på køn og region.	(Ingen opfordrede)	Begrundelse for midlertidige ansættelser.
Antal midlertidige medarbejdere fordelt på køn og region.		Begrundelse for ej garanterede timelønnede medarbejdere.
Antal ej garanteret timelønnede medarbejdere fordelt på køn og region.		Definition af fuldtidsmedarbejdere.
Antal fuldtidsmedarbejdere fordelt på køn og region.		Definition af deltidsmedarbejdere.
Antal deltidsmedarbejdere fordelt på køn og region.		Forklaring af forskel i fordeling på køn og regioner mellem typer af medarbejdere.

⁴⁰ Global Sustainability Standards Board, 2022, s. 2

⁴¹ Global Sustainability Standards Board, 2022, s. 6

Metodologi og forudsætninger for sammensætning af data, inkl. om antal er: - F.eks. baseret på antal medarbejdere eller en gennemsnitsbetragtning (Full-time equivalent/FTE) - F.eks. I slutningen eller som gennemsnit af en rapporteringsperiode.		
Information om kontekst nødvendig for at forstå data om antal medarbejdere.		
Beskrivelse af væsentlige udviklinger i antal af medarbejdere i og mellem rapporteringsperioder.		

Kilde: Egen tilvirkning ud fra Global Sustainability Standards Board, 2022, s. 15-17.

Standarden indeholder, ud over opstilling af nøgletal, guidelines til brugen af nøgletallene.

5.2.3.3 European Sustainability Reporting Standards

For at følge ESRS kræver det, at alle væsentlige oplysninger om en virksomheds bæredygtighedsrelaterede påvirkninger, risici og muligheder bliver oplyst⁴².

Nøgletal, i form af måltal, skal oplyses for at vise, hvor bæredygtig virksomheden formår at være, og hjælpe med at sammenligne forskellige virksomheder⁴³.

Måltallene skal give en relevant indikation af sandsynligheden for, om virksomhedens handlinger reducerer negative effekter samt forøger positive effekter for mennesker og miljø⁴⁴, og skal møde fem kvalitetskarakteristika for information i form af relevans, troværdig repræsentation, sammenlignelighed, verificerbarhed og forståelighed⁴⁵.

Standarderne definerer "Human Capital", eller menneskelig kapital, som en virksomheds evne til at tiltrække, skabe og fastholde værdi, og danne en attraktiv arbejdsplads for medarbejdere med de nødvendige kompetencer for virksomhedens strategi, såvel som et ledelseslag med kapacitet til at udvikle medarbejderne gennem viden og motivation⁴⁶.

⁴² EFRAG, 2022, "ESRS 1 – General principles", s. 5

⁴³ EFRAG, 2022, "ESRS 1 – General principles", s. 8

⁴⁴ EFRAG, 2022, "ESRS 1 – General principles", s. 9

⁴⁵ EFRAG, 2022, "ESRS 1 – General principles", s. 10

⁴⁶ Gauzès & de Cambourg, "Appendix 4.2, STREAM A2 ASSESSMENT REPORT POSSIBLE INPUT FROM EXISTING INITIATIVES", 2021, s. 35

5.2.3.3.1 Nøgletal for sociale forhold

ESRS-krav til nøgletal for sociale forhold er opdelt i fem undergrupper⁴⁷;

1. Politikker, mål, handleplaner og ressourcer
2. Præstationsmål
3. Arbejdsforhold
4. Ligestilling
5. Andre arbejdsrelaterede rettigheder

Nedenfor er udarbejdet forklarende tabeller for disse undergrupper.

Tabel 6 – Notekrav ESRS - Politikker, mål, handleplaner og ressourcer

Indeks og navn	Krav til indhold	Obligatorisk/ Mulig
S1-1 Politikker relateret til egen arbejdsstyrke.	Politikker der italesætter ledelsen i forhold til dens væsentlige påvirkning på egen arbejdsstyrke, såvel som associerede væsentlige risici og muligheder. Der skal udarbejdes en opsummering af indholdet heraf samt angives, hvordan politikker kommunikeres ud.	Obligatorisk
S1-2 Processer for hvordan man imødegår egne medarbejdere og disses repræsentanter vedrørende påvirkning.	Forklaring af generelle processer for, hvordan man imødegår egne medarbejdere og disses repræsentanter vedrørende aktuelle og mulige væsentlige påvirkninger på sin egen arbejdsstyrke.	Obligatorisk
S1-3 Kanaler hvormed egne medarbejdere og disses repræsentanter kan italesætte bekymringer.	Beskrivelse af: • Kanaler hvor egne medarbejdere og disses repræsentanter kan italesætte deres bekymringer direkte med virksomheden; og/eller • Processer der støtter adgangen til kanaler som nævnt i punkt 1; og • Hvordan italesatte problemer og håndtering heraf monitoreres.	Obligatorisk
S1-4 Måltal anvendt til at håndtere væsentlige negative påvirkninger, drive positive påvirkninger, og håndtere væsentlige risici og muligheder.	Forklaring af virksomhedens eventuelle udfalds-orienterede måltal relateret til: • Reduktion af negative påvirkninger på egen arbejdsstyrke; og/eller • At drive positiv påvirkning af egen arbejdsstyrke; og/eller • Håndtering af væsentlige risici og muligheder relateret til egen arbejdsstyrke.	Obligatorisk

⁴⁷ EFRAG, 2022, "ESRS S1 – Own workforce", s. 8 - 24

S1-5 Handling på væsentlige påvirkninger på egen arbejdsstyrke, og effektiviteten heraf	Forklaring af: • Planlagt eller igangværende handling for at undgå, afbøde eller afhjælpe væsentlige negative påvirkninger på egen arbejdsstyrke forbundet til drift, produkter eller services. • Yderligere initiativer eller processer med det primære formål at give en positiv påvirkning på egen arbejdsstyrke; og • Hvordan evaluering af handlingernes, programmernes og processernes effektivitet foregår, for at levere resultater til egen arbejdsstyrke.	Obligatorisk
S1-6 Tilgange til at formindske risici og forfølge væsentlige muligheder relateret til egen arbejdsstyrke	Forklaring af: • Igangværende eller planlagt handling for at nedbringe risikoen fra udfaldet af påvirkninger og afhængighed af egen arbejdsstyrke; og • Igangværende eller planlagt handling for at forfølge væsentlige muligheder i forhold til egne medarbejdere.	Obligatorisk

Kilde: Egen tilvirkning ud fra EFRAG, 2022, "Own workforce" s. 8 – 13

Ovenstående undergruppe vedrører altså kommunikation til og vedrørende medarbejderne i virksomhedens arbejdsstyrke, samt hvilke håndgribelige handlinger virksomheden foretager for at modvirke risici.

Tabel 7 – Notekrav ESRS - Præstationsmål

Indeks og navn	Krav til indhold	Obligatorisk/ Mulig
S1-7 Medarbejder-karakteristik	Beskrivelse af nøglekarakteristikker for egne medarbejdere. Inkluderer antal medarbejdere fordelt på: • Lande hvor medarbejderantal er højere end 50 • Køn for fastansatte • Køn for periodisk ansatte • Køn for timelønnede • Køn for fuldtidsansatte • Køn for deltidsansatte For punkter vedr. køn skal der også ske fordeling efter lande, hvor mere end 10% af det samlede antal medarbejdere er ansat. Beskrivelse af metode og antagelser brugt til at samle data, inklusive om antal er angivet: • I antal ansatte, beregnet antal ansatte (FTE) eller anden måde • Per balancedag, gennemsnitligt over en periode eller anden måde. Information nødvendigt for at forstå konteksten af data. Beskrivelse af væsentlige bevægelser i antal ansatte i perioden og mellem den gældende og tidligere rapporteringsperioder. Krydsreference mellem lande hvor medarbejderantal er højere end 50 og gennemsnitligt antal medarbejdere og det mest repræsentative tal i den finansielle rapportering.	Obligatorisk

S1-8 Karakteristik for ikke-medarbejdere i egen arbejdsstyrke	Beskrivelse af nøglekarakteristikker for ikke-medarbejdere i arbejdsstyrken. Antal ikke-medarbejdere i arbejdsstyrken inklusive beskrivelse af: • Den mest gængse type af medarbejder og deres relation til virksomheden • Hvilken slags arbejde de udfører. Beskrivelse af metode og antagelser brugt til at samle data, inklusive om antal er angivet: • I antal ansatte, beregnet antal ansatte (FTE) eller anden måde • Per balancedag, gennemsnitligt over en periode eller anden måde. Beskrivelse af væsentlige bevægelser i antal ansatte i perioden og mellem den gældende og tidligere rapporteringsperioder. Hvis der ikke er adgang til data for dette nøgletal, skal der indsættes et skøn, og virksomheden skal specificere at det er tilfældet, og hvad der er brugt til at foretage skønnet.	Obligatorisk
---	---	--------------

Kilde: Egen tilvirkning ud fra EFRAG, 2022, "Own workforce" s. 13 - 15

Ovenstående undergruppe vedrører altså sammensætningen af virksomhedens arbejdsstyrke, ud fra diverse karakteristika.

Tabel 8 – Notekrav ESRS - Arbejdsforhold

Indeks og navn	Krav til indhold	Obligatorisk/ Mulig
S1-9 Indikatorer på træning og udvikling af færdigheder	Beskrivelse af hvilken grad egne medarbejdere trænes og udvikles.	Obligatorisk
S1-10 Dækning af systemer til styring af sundhed og sikkerhed	Information om graden af dækning af systemer til styring af sundhed og sikkerhed for egne medarbejdere.	Obligatorisk
S1-11 Præstation af systemer til styring af sundhed og sikkerhed	Beskrivelse af antal ulykker associeret med egne medarbejders arbejdsrelaterede skader, dårligt helbred og dødsfald.	Obligatorisk
S1-12 Arbejdstid	Procentsats for egne medarbejdere der, i perioden, overstiger en ugentlig arbejdstid på 48 timer.	Mulig
S1-13 Work-Life balance indikatorer	I hvilken grad ansatte har ret til, og anvender, familie-relateret fri.	Obligatorisk
S1-14 Fair aflønning	Information om niveauet af aflønning for den lavest lønnede af egne medarbejder.	Obligatorisk
S1-15 Dækning for muligheden for sociale sikkerhedsnet	Procentsats for egne medarbejdere der har mulighed for at anvende sociale sikkerhedsnet.	Obligatorisk

Kilde: Egen tilvirkning ud fra EFRAG, 2022, "Own workforce" s. 15 – 17

Ovenstående undergruppe vedrører altså virksomhedens brug af værktøjet til at sikre medarbejdernes arbejdsforhold, og videreudvikle dem til fremtidens udfordringer.

Tabel 9 – Notekrav ESRS - Ligestilling

Indeks og navn	Krav til indhold	Obligatorisk/ Mulig
S1-16 Lønforinkel mellem kvinder og mænd	Procentvis forskel i lønnen mellem ansatte kvinder og mænd.	Obligatorisk
S1-17 Årligt totale aflønningsforhold	Forholdet mellem virksomhedens højeste betalte individ og medianen for aflønning af medarbejdere.	Mulig
S1-18 Hændelser vedrørende diskrimination i henhold til ligestilling	Antallet af arbejdsrelaterede diskriminerende hændelser, og udbedrende handlinger foretaget i rapporteringsperioden, samt relaterede væsentlige bøder og sanktioner.	Obligatorisk
S1-19 Ansættelse af personer med handicap	Procentdelen af medarbejdere med handicap i virksomhedens egen arbejdsstyrke.	Obligatorisk
S1-20 Forskelle i andelen af frynsegoder for medarbejdere med forskellige kontrakttyper	Beskrivelse af frynsegoder der gives til fuldtidsmedarbejdere, men ikke gives til midlertidige, deltids, og ikke-garanterede timeløns-kontrakter	Obligatorisk

Kilde: Egen tilvirkning ud fra EFRAG, 2022, "Own workforce" s. 17 - 20

Ovenstående undergruppe vedrører altså nøgletal til brug for identifikation af bias mod minoriteter i virksomheden.

Tabel 10 – Notekrav ESRS - Andre arbejdsrelaterede rettigheder

Indeks og navn	Krav til indhold	Obligatorisk/ Mulig
S1-21 Utilfredsheder og klager relateret til andre arbejdsrelaterede rettigheder	Antal utilfredsheder og klager modtaget og løst vedrørende medarbejdernes andre arbejdsrelaterede rettigheder.	Obligatorisk
S1-22 Dækning af kollektive overenskomster af arbejdsaftaler	Oplysninger om i hvilken grad, at arbejdsbetingelserne og hensyn er bestemt eller påvirket ved kollektive overenskomster.	Obligatorisk
S1-23 Arbejdsnedlæggelser	Oplysning om graden af arbejdsnedlæggelser, inklusive strejker og lockouts, opstået som følge af stridigheder mellem virksomheden og dens egne medarbejdere.	Obligatorisk
S1-24 Social dialog	Beskrivelse af omstændigheder og funktionaliteten af social dialog med egne medarbejderes repræsentanter.	Obligatorisk
S1-25 Identificerede sager med alvorlige menneskerettighedsudfordringer og tilfælde	Antallet af sager og tilfælde knyttet til brud på alvorlige menneskerettigheder relateret til egen arbejdsstyrke, konstateret i rapporteringsperioden.	Obligatorisk
S1-26 Privatliv på arbejdspladsen	Egne medarbejderes rettigheder til privatliv på arbejdspladsen.	

Kilde: Egen tilvirkning ud fra EFRAG, 2022, "Own workforce" s. 21 - 24

Ovenstående undergruppe vedrører altså en blanding af medarbejdernes mulighed og brug for at blive hørt, forblive private, og hændelser opstået i perioden vedrørende disse rettigheder.

De relevante dele af begrebsrammen og lovgivningen, til løsning af problemstillingerne, er nu gennemgået, hvorfor det følgende afsnit undersøger hvordan der kan udledes en konklusion herpå.

6 Analyse

Efter at have beskrevet teorien, vil dette afsnit anvendes til at besvare problemstillingerne. Der vil først blive gennemgået processen bag transformationen af en omkostning til en ressource, hvorefter validiteten af nøgletallene i de udvalgte standarder vurderes. I denne forbindelse vil vi vurdere nøgletallene i forhold til relevans vedrørende oplysning af medarbejderværdi. Til sidst gennemgås kategorisering, indregning og måling af medarbejderen som et aktiv.

6.1 Når en omkostning bliver en ressource

Efter den gældende lovgivning indregnes medarbejdere som en omkostning i en virksomheds årsrapport, som der tidligere er blevet redegjort for. Medarbejdere og dertilhørende personaleomkostninger er præsenteret i årsrapportens resultatopgørelse, hvor virksomheder fra regnskabsklasse B, der benytter den artsopdelte resultatopgørelse i ÅRLs bilag 2, 3. skema, skal opdele disse i lønninger, pensioner og andre omkostninger til social sikring, jævnfør § 23, stk. 1. Fra regnskabsklasse C, skal den samme opdeling ske i en note efter ÅRLs § 98 a.

Medarbejdere indregnes som en omkostning, idet medarbejdere efter den præstationsorienterede regnskabsteori anses for at være et ressourceforbrug, som er medgået til at opnå regnskabsperiodens indtægter. Medarbejdere og deres kompetencer anvendes, med andre ord, som et input i virksomhedens transformationsproces, der er med til at opnå et over- eller underskud, og medarbejdere anses derfor som en omkostning.

En af årsagerne til dette er blandt andet, at medarbejdere ikke anses for at leve op til indregningskriterierne for aktiver, der er analyseret i det tidligere afsnit "Indregningsmetoder for aktiver". En anden årsag er, at den gældende lovgivning og regnskabsregulering er udarbejdet til at passe til en anden type samfund end det, virksomhederne befinder sig i nu.

På tidspunktet hvor Bekendtgørelsen om ÅRL først blev udarbejdet, og siden hovedrevideret i 2001, befandt erhvervslivet sig i et produktions- og industrisamfund, hvor økonomien i stor grad var afhængig af produktion af varer. Størstedelen af befolkningen var også beskæftiget i produktionserhvervene inden for landbrug eller industri. I dette samfund var det lettere at finde frem til de aktiver, som gav værdi til virksomhederne, nemlig produktionsmaskinerne, som virksomhederne anvendte til at producere varerne, der efterfølgende blev solgt, og derved skabte en pengestrøm. Anskaffelsessummen kunne opgøres til en pålidelig kostpris på en overkommelig måde for virksomheden. Maskinens levetid ville ligeledes kunne fastsættes pålideligt, og så blev maskinen afskrevet over den periode. Medarbejderes bidrag bestod i at vedligeholde og drifte maskinerne og sørge for, at produktionen af varer konstant var i gang.

På denne baggrund kan man argumentere for, at vores gældende regnskabslovgivning er udarbejdet til at passe bedre med et industrisamfund. Det mener Lars Kronow også, ud fra nedenstående citat.



"Vores regnskabsregulering passede bedre med et gammeldags produktionsapparat, hvor man kunne købe en maskine, afskrive den over en periode, og så var det det. Man kunne fordele den ud på styk-komponenter, så det var relativt til at have med at gøre."

Han er derfor også af den holdning, at vores regnskabsregulering passer bedre til en type samfund, hvor fysiske aktiver såsom maskiner og øvrigt driftsmateriel er de væsentligste aktiver og det, som skaber værdi for virksomhederne.

Selvom maskiner, og andre materielle og immaterielle anlægsaktiver, stadig spiller en stor rolle i dag, i virksomheders produktion af varer, har samfundet bevæget sig over i en anden type. Det er nu et videnssamfund, hvor opfattelsen omkring viden har ændret sig. Viden, kompetencer og information spiller en større rolle i samfundet, herunder i økonomien og produktionen. Det skyldes ikke mindst, at viden og information anvendes til at udvikle nye produkter, metoder og maskiner, hvoraf de to sidstnævnte effektiviserer produktionen.

Man kan derfor sige, at medarbejdere nu opfattes som en ressource, der bidrager mere til værdiskabelsen og væksten i virksomhederne, hvor medarbejdere tidligere kun blev betragtet som en ressource til vedligeholdelse af driften og produktionsmaskinerne.

Der ses også flere og flere virksomheder i Danmark, som opfatter deres medarbejdere, som de vigtigste aktiver eller ressourcer i virksomheden. I disse tilfælde er der primært tale om videnstunge virksomheder såsom revisionsvirksomheder, medicinalvirksomheder, IT-virksomheder m.fl. I disse virksomheder er det medarbejderne, der gennem deres viden og kompetencer bidrager til værdiskabelsen og dermed også de økonomiske fordele, der tilflyder virksomheden. Dette fokus er også et, Lars Kronow har bemærket.



"Jeg oplever der er markant fokus på at prøve at forklare de samfundsmæssige forpligtelser og den værdiskabelse der sker omkring medarbejdere. ... det er noget som kommer til at udvikle sig over årene."

I f.eks. en revisionsvirksomhed vil det være medarbejdere med stærke kompetencer, og bred viden, som vil tiltrække kunder og samarbejdspartnere, som gerne vil have den højeste kvalitet.

Som et eksempel kan nævnes revisionsvirksomheden Deloitte. Da Deloitte i september 2022 offentliggjorde årsrapporten for 2021/2022, var det med flere store væksttal, hvor den samlede vækst i egenkapitalen var på 19 procent⁴⁸. Som en af hovedårsagerne bag væksten forklarer Deloitte samtidig, at medarbejderne er virksomhedens vigtigste aktiv, og fundamentet for, at Deloitte anser sig selv som værende den ledende revisions- og rådgivningsvirksomhed i Danmark. De oplyser at det er grunden til, at de har haft et øget fokus på at ændre kulturen og arbejdslivet, hvor der skal dannes bæredygtige rammer for arbejdslivet, og mental sundhed er på dagsordenen. Hos en anden revisionsvirksomhed, EY, er holdningen den samme angående medarbejdere, som også anses for virksomhedens vigtigste aktiv⁴⁹. Både i IT-virksomheder og medicinalvirksomheder vil materielle og immaterielle anlægsaktiver, som de kendes fra gældende lovgivning, stadig være anset som væsentlige aktiver for virksomhederne.

Der kan argumenteres for, at uden medarbejdere med høje kompetencer og viden, vil virksomhederne ikke kunne udvikle og producere de produkter og serviceydelser, der er grundlaget for virksomhedens værdiskabelse hos kunder. På grund af den tiltagende omtale fra virksomhedernes side om medarbejderes værdi, og vigtighed for virksomheder, kan det tolkes, at de videnstunge virksomheder begynder at have samme opfattelse som beskrevet ovenfor. Medarbejdere skal ikke længere ses som en omkostning, men som en ressource, der bidrager til virksomhedens værdiskabelse.

Erhvervsstyrelsen forsøgte at imødekomme ovennævnte ændring i opfattelsen af viden, da man lavede hovedrevideringen af ÅRL i 2001.

Der var behov for flere oplysninger som supplement til årsregnskabet, hvorfor virksomhederne fremadrettet skulle indarbejde en ledelsesberetning som en del af årsrapporten, hvis der var tale om regnskabsklasse C eller D. I ledelsesberetningen blev det, som tidligere beskrevet, et krav at videnressourcer skulle beskrives, hvis de er af særlig betydning for den fremtidige indtjening.

Årsagen til vigtigheden af, at en virksomheds videnressourcer bliver beskrevet i ledelsesberetningen, findes i, at de kan have en stor indflydelse på virksomhedens konkurrenceevne og fremtidige indtjeningspotentiale ligesom materielle og finansielle aktiver. Disse typer af aktiver fremgår dog af balancen i årsrapporten modsat virksomhedens videnressourcer. Videnressourcer vil derfor være usynlige for virksomhedens regnskabsbrugere, hvis der ikke fremgår oplysninger vedrørende disse andre steder i årsrapporten. Uden oplysninger i ledelsesberetningen kunne det have en negativ påvirkning på en virksomhed, hvis den er på udkig efter en ny investor.

⁴⁸ Via Ritzau, <https://via.ritzau.dk/pressemeddelelse/deloitte-har-sat-talenternes-trivsel-for-alt-andet-og-leverer-historisk-staerkt-arsregnskab?publisherId=4119075&releasId=13659961>

⁴⁹ EY Danmark, https://www.ey.com/da_dk/careers/karrierebloggen/mangfoldighed-og-inklusion-hos-ey-er-medarbejderne-vores-absolut-storste-aktiv

Videnressourcer i bestemte typer virksomheder kan nemlig være relevante for investorer, herunder produktionsvirksomheder, hvor knowhow spiller en stor rolle. Kravet vedrørende oplysninger om videnressourcer vil særligt også gælde videnstunge virksomheder såsom medicinal- eller IT-virksomheder, hvor den enkelte medarbejders viden og kompetencer spiller en rolle i udvikling af nye produkter. Det skyldes også til dels, at vi lever i et videnssamfund, hvor viden spiller en større og større rolle.

Ved at videnressourcer af særlig betydning beskrives i en virksomheds ledelsesberetning, giver det videnstunge virksomheder muligheden for at give oplysninger omkring den værdiskabelse fra medarbejdere, som normalt vil være usynlig for regnskabsbrugeren, da medarbejdere ikke hidtil har været aktiveret i balancen efter gældende lovgivning.

Dette er selvom ÅRL ikke bidrager med en tydelig definition af videnressourcer, hvilket kan medføre en usikkerhed i beskrivelsen af dem, da virksomhederne ikke har retningslinjer at gå efter.

Det kan være svært for virksomheder at beskrive og opgøre den værdi, som medarbejdere er med til at skabe. Dette er endnu et argument for, at den gældende regnskabsregulering passer mere til det traditionelle industrisamfund, som Lars Kronow udtaler:



"Når vi skal måle vores aktiver, ligger der forpligtelser ift. hvordan vi skal forholde os til bygninger, inventar, købt goodwill mv., men det reelle aktiv, altså medarbejderne, må ikke optages. Vi må skrive om det i beretningen og vi kan forklare betydningen af det, men vi kan ikke optage det efter de gældende regler. Det gør at den mere moderne virksomhed i forhold til den traditionelle industrivirksomhed får rigtig svært ved at aflægge et regnskab som er dækket af hvilke værdiændringer der er foregået."

Ovenstående underbygger det synspunkt, at videnstunge virksomheder har det svært ved at vise og opgøre den værdiskabelse, som medarbejdere bidrager med i form af deres viden og kompetencer. Når der er tale om aktivtyperne som bygninger, inventar m.v., kan værdien heraf opgøres mere simpelt, men så snart det kommer til medarbejdere og deres værdiskabelse, bliver alting mere upræcist og arbitrært, da regnskabsregulering ikke er tilpasset efter de mere moderne virksomheder. Dette er Peter Kyhnauv-Vejgaard enig i:



”Værdien af medarbejdere er en arbitrær størrelse. ... Hvis det kan gøres, skal det være klart defineret hvordan værdien bliver beregnet, ellers hører det ikke hjemme nogle steder i et regnskab.”

Den manglende tydelige definition giver til gengæld virksomhederne en mere fri ramme i forhold til udarbejdelsen. Virksomhederne skal dog stadig være opmærksomme på, at beskrivelsen skal være med til at give et retvisende billede.

Det kan skabe undring, at der ikke er sket en yderligere tilpasning af ÅRL, hvis opfattelsen vedrørende medarbejdere, og deres værdiskabelse i virksomhederne, skifter mod at medarbejdere opfattes som det vigtigste aktiv. Det vil give mening, at medarbejdere kan blive indregnet med en værdi i en virksomheds årsrapport, netop da det vil give et mere retvisende billede af en virksomheds aktiver.

En af de primære årsager til, at medarbejdere ikke bliver medtaget som en værdi i regnskabet, ligger i indregningskriteriet for aktiver, vedrørende virksomhedens kontrol over ressourcen. Vigtigheden af kontrolbegrebet kan der ikke sættes spørgsmålstejn ved, da en ressource alt andet lige skal være forbundet til en virksomhed, for ellers kunne mange forskellige ressourcer eller aktiver indregnes i årsrapporten, og forvanske det retvisende billede. Dette behandles yderligere i afsnittet ”Kategorisering af medarbejderen som aktiv”.

6.2 Validiteten af gældende nøgletal

På baggrund af de angivne nøgletal i de beskrevne standarder, beskrevet i afsnittet ”Valg af nøgletal”, som vedrører de sociale forhold, forsøger vi i dette afsnit gennem analyse af ovennævnte nøgletal at belyse, om de eksisterende standarder indeholder nøgletal, der bidrager med oplysning om medarbejderværdi, men også hvilke mangler i forhold til kommunikation af medarbejderværdi, der findes.

Der ses også på fordelingen mellem beskrivende og målende nøgletal, for at belyse om standarderne primært kommunikerer gennem subjektive informative beskrivelser eller replicerbare måltal, og hvilken påvirkning det har for informationen der videregives til regnskabsbrugere. Dertil vil afsnittet belyse, om implementeringen af ESRS vil imødekomme ovennævnte mangler, eller bidrage med nøgletal, som vil præsentere medarbejderværdi på en bedre og mere præcis måde.

Til sidst vil afsnittet fokusere på den kritik af ESRS, som FSR – Danske Revisorer i samarbejde med en række organisationer har rejst i forbindelse med deres fælles høringssvar.

6.2.1 Overblik over nøgletal i standarder

På baggrund af redegørelserne af nøgletal i eksisterende standarder, og den kommende ESRS vedrørende sociale forhold, er tabellen i bilag 1 blevet udarbejdet. Hvert nøgletal er klassificeret ud fra relevans til medarbejderværdi, om der er tale om et obligatorisk eller ikke-obligatorisk nøgletal, samt om der er tale om en beskrivelse eller måling.

6.2.1.1 Relevans

Nedenfor er, for den enkelte standard, beskrevet begrundelserne for klassifikation af relevans i kategorierne "Ej relevant", "Svagt relevant" og "Meget relevant".

6.2.1.2 FSR-anbefaling

Fuldtidsarbejdsstyrke vurderes at være svagt relevant. Det skyldes, at det udelukkende viser antal ansatte i virksomheden, men ikke hvilken værdi de bibringer. Størrelsen kan vise, at virksomheden har en større chance for kompetence, da det kan antages at flere medarbejdere, medfører muligheden for flere forskellige kompetencer i virksomheden. Derudover kan nøgletallet sammenholdes historisk og give en investor et indblik i medarbejderrelationer i virksomheden.

Selvom undersøgelser viser, at der er en korrelation mellem kønsdiversitet og bedre finansiell præstation, vurderes nøgletallet *Kønsdiversitet* ikke at være relevant, i forhold til at vise medarbejderværdi og kompetencer. Det samme gælder nøgletallet *Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag*, da dette vil vise det samme, men bare for de øvrige ledelseslag.

Nøgletallet *Lønforskel mellem køn* vurderes ikke relevant, da det ikke fokuserer på kompetencer, men forskelle i reelle lønomkostninger mellem køn. Det bidrager derfor ikke til at vise noget om medarbejderværdi.

Medarbejderomsætningshastighed vurderes meget relevant og kan sammenholdes med nøgletallet vedrørende fuldtidsarbejdsstyrke ift. fastholdelse og sammenlignelighed, men også type af virksomhed. Nøgletallet vil være med til at vise, hvor stor udskiftning der er i arbejdsstyrken og dermed også, hvor stor udskiftning der er i kompetencer. Nøgletallet kan være udtryk for dårlige arbejdsforhold og kultur, lav tiltrækningskraft hos virksomheden m.m., men kan også være et udtryk for et igangværende generationsskifte blandt medarbejderne, hvis nøgletallet er højt over en længere periode. Udskiftning af medarbejdere vil sandsynligvis betyde et fald i produktivitet, mens nye medarbejdere læres op.

Henrik Grønnegaard oplyser om en type virksomhed, hvor medarbejderomsætningshastighed kan bruges til analyse, men med omvendt fortegn i sammenligning med ovenstående:



"Der vil være nogle steder, med en bestemt forretningsmodel, hvor nøgletal som f.eks. medarbejdsomsætningshastighed vil være negativt, hvis man fastholder folk for længe."

En lav medarbejderomsætningshastighed vil betyde, for en virksomhed der rekrutterer med et forventet frafald, at højtloønnede medarbejdere udfører handlinger til lav værdi.

Nøgletallet *Sygefravær* vurderes meget relevant, da det kan indikere flere forskellige forhold i virksomheden. Højt sygefravær kan medvirke, at medarbejdere forlader virksomheden som følge heraf, og dermed forsvinder kompetencer. Dertil vil der være en værdiforringelse ved sygefravær, da der ikke skabes nogen værdi til virksomheden i sygeperioden. Ved nøgletallet skal fokus dog ikke være så meget på almindelig sygdom, så som forkølelse, influenza, migræne osv. Fokus skal i stedet være på sygdomme som stress, angst, depression mv., dvs. livsstilssygdomme der kan indikere et ugunstigt arbejdsmiljø, der tærer på virksomhedens vilje og ressourcer.

Det sidste nøgletal *Fastholdelse af kunder* vurderes ikke at være relevant, da fastholdelse af kunder kan være påvirket af flere faktorer, og ikke kun medarbejders kompetencer.

6.2.1.3 Global Reporting Initiative standard

Det vurderes, at *Antal medarbejdere fordelt på løn og region* vil være svagt relevant. Det viser antal ansatte i virksomheden, men ikke hvilken værdi de bibringer. Dette oplyses også fra Lars Kronow:



"Gennemsnitligt antal ansatte er et håbløst ligegyldigt tal, medmindre man kører ligeud. ... Det kan både afspejle at du er for mange, eller at en virksomhed i vækst mangler folk."

I lighed med nøgletallet fra FSR-anbefalingen kan størrelsen vise, at virksomheden har flere kompetente medarbejdere, da det kan antages at jo flere medarbejdere, jo flere kompetencer kan virksomheden indeholde.

Den samme vurdering som ved FSR-anbefalingen gælder for fordelingen på køn og region, da det ikke vurderes, at sådan en fordeling vil fortælle noget om medarbejderværdi og kompetencer. Køn og region ville kun være relevant i den instans, at virksomheden har en bias mod at rekruttere fra en bestemt population, hvorved de kompetencer der indgår i denne, ikke inkluderes i potentialet. Derudover kan nøgletallet sammenholdes historisk, og give en investor et indblik i medarbejderrelationer i virksomheden.

Nøgletallet *Antal midlertidige medarbejdere fordelt på køn og region* vurderes ikke at være relevant, da der er tale om midlertidige medarbejdere uden større tilknytning til virksomheden, og derved vil kompetencer herfra ikke give samme værdi til virksomheden. Det samme gør sig gældende med nøgletallet "*Antal ej garanteret timelønnede medarbejdere fordelt på køn og region*". Denne type medarbejder vil løbende blive indkaldt til at udføre noget arbejde, og derved vil kompetencer herfra ikke give samme værdi til virksomheden.

Det vurderes, at nøgletallet *Antal fuldtidsmedarbejdere fordelt på køn og region* vil være svagt relevant. Det skyldes, at det viser antal fuldtidsansatte i virksomheden, men ikke hvilken værdi de bibringer. I lighed med nøgletallet fra FSR-anbefalingen kan størrelsen vise, at virksomheden har flere kompetente medarbejdere, da det kan antages at jo flere medarbejdere, jo flere kompetencer kan virksomheden indeholder. Det samme gælder for fordelingen på køn og region, da det ikke vurderes, at sådan en fordeling vil fortælle noget om medarbejderværdi og kompetencer. Derudover kan nøgletallet sammenholdes historisk og give en investor et indblik i medarbejderrelationer i virksomheden. Det samme gør sig gældende for nøgletallet *Antal deltidsmedarbejdere fordelt på køn og region*, da de har samme tilknytning til virksomheden som fuldtidsansatte, selvom de arbejder færre timer. Derved vil kompetencer og medarbejderværdi forblive intakt i virksomheden.

Redegørelse for metodologi og forudsætninger for sammensætning af data vil skabe transparens, både ift. anvendt data, men konkret også om der er sket væsentlige ændringer i antal medarbejdere i løbet af et år. Anvendelsen af enten gennemsnit eller antal, gennemsnit over året, eller antal i slutningen, vil ligeledes påvirke de forskellige nøgletal. Anvendelse af gennemsnit vil skabe en fladere udvikling, hvor antal i slutning af året kan vise en mere præcis og aktuel arbejdsstyrke pr. balancedag. Det vurderes derfor at være relevant for regnskabsbrugeren at kunne læse metoden og forudsætningerne, så der er en dybere forståelse af nøgletallene. På grund af, at der er tale om et beskrivende nøgletal, og virksomheden selv vælger metode og forudsætningen, vurderes det dog kun svagt relevant.

I lighed med ovenstående nøgletal, vurderes nøgletallet, *Information om forudsætninger for sammensætning af data*, svagt relevant. Det skyldes, at det fortæller om den underliggende sammenhæng vedrørende anvendt data, så man bedre kan forstå denne data.

Beskrivelse af væsentlige udviklinger, i antal af medarbejdere i og mellem rapporteringsperioder, vurderes at være svagt relevant. Der er tale om et støttende nøgletal til de to foregående, beskrevne nøgletal, da det forklarer udviklingen i rapporteringsperioden. Derudover er nøgletallet med til at sørge for, at virksomheder beskriver væsentlige udviklinger i antal medarbejdere, uanset om man vælger et gennemsnit over rapporteringsperioden eller antal ansatte i slutningen af perioden.

Det vurderes, at nøgletallet *Begrundelse for midlertidige ansættelser* kan være svagt relevant. Det skyldes, at nøgletallet kan indikere lav tiltrækningskraft på ledige stillinger, hvorfor der vil være behov for midlertidige ansættelser. Nøgletallet kan være påvirket af andre forhold, så som et større antal barsler eller virksomhedstypen.

Nøgletallet *Begrundelse for ej garanterede timelønnede medarbejdere* vurderes ikke relevant på grund af de samme årsager som nøgletallet *Antal ej garanteret timelønnede medarbejdere fordelt på løn og region*.

Nøgletallene *Definition af fuldtidsmedarbejdere* og *Definition af deltidsmedarbejdere* er udelukkende definitive, og vurderes ikke at ville bidrage til information om medarbejderværdi.

Nøgletallet *Forklaring af forskel i fordeling på køn og regioner mellem typer af medarbejdere* vurderes ikke relevant, da det ikke er med til at vise nogen medarbejderværdi eller kompetencer. Det vil alene forklare, hvorfor fordelingen af en type køn i en region mod en anden er forskellig, hvilket kan skyldes forskellige andre forhold, som ikke vurderes relevante i denne sammenhæng.

6.2.1.4 European Sustainability Reporting Standards

Nøgletallet *S1-1 Politikker relateret til egen arbejdsstyrke* vurderes at være meget relevant. Virksomheden bør beskrive, hvordan ledelsen kan påvirke, eller påvirker, virksomhedens arbejdsstyrke, samt, hvordan indhold heraf kommunikeres ud. Det giver en indsigt i de arbejdsforhold, som medarbejderne oplever i forbindelse med deres ansættelse. Der kan dog argumenteres for, at det er en svaghed at den er beskrivende, da det derved bliver u håndgribeligt og ikke målbart.

Selvom det er positivt, at der foreligger beskrivelser vedrørende processer for imødegåelse af påvirkning ved nøgletallet *S1-2 Processer for hvordan man imødegår egne medarbejdere og disses repræsentanter vedrørende påvirkning*, vil det ikke give investor nogen fornemmelse af arbejdsforholdene og kulturen i virksomheden. Det fortæller kun, at der er udarbejdet processer, men ikke om de rent faktisk benyttes. Nøgletallet vurderes derfor ikke at være relevant. Det samme vil gøre sig gældende ved nøgletallet *S1-3 Kanaler hvormed egne medarbejdere og disses repræsentanter kan italesætte bekymringer*. Det fortæller kun, at der er udarbejdet processer og er kanaler, som kan anvendes, men fortæller ikke om de benyttes. Nøgletallet vurderes derfor ikke at være relevant.

Nøgletallet *S1-4 Måltal anvendt til at håndtere væsentlige negative påvirkninger, drive positive påvirkninger, og håndtere væsentlige risici og muligheder* kan være relevant ift. trivsel i virksomheden og virksomhedens evne til fastholdelse af medarbejdere. Arbejdsforhold, udvikling og træning er eksempler på, hvad måltal kunne vedrøre. Der vil være behov for beskrivelse af, hvordan måltallene opgøres. Nøgletallet vurderes at være svagt relevant, da der ikke er fastsat nogen specifikke måltal i standarden.

Derfor bestemmer virksomheden selv måltal og kan bestemme fortællingen. Dermed giver det ikke den store værdi til regnskabsbrugeren i forhold til medarbejderværdi.

Nøgletallet *S1-5 Handling på væsentlige påvirkninger på egen arbejdsstyrke, og effektiviteten heraf* vurderes at være svagt relevant. Det skyldes blandt andet, at det er positivt med en handlingsplan, mod væsentlige påvirkninger på arbejdsstyrken, men ud fra nøgletallet kan man ikke se om handlingsplanen bliver fulgt. Derudover vil der være risiko for, at virksomheden har fokus på forkerte måltal, og på den måde vil effektiviteten af handlinger ikke have kausalitet til medarbejdernes effektivitet i sig selv.

Nøgletallet *S1-6 Tilgange til at formindske risici og forfølge væsentlige muligheder relateret til egen arbejdsstyrke* vurderes at være præventiv, i forhold til at formindske risici vedrørende påvirkning af arbejdsstyrken, samt virksomhedens afhængighed af arbejdsstyrken, og derfor vil det være et relevant nøgletal at medtage. Hvis virksomheden har identificeret forkerte risici eller muligheder, vil det dog ikke give værdi til regnskabsbrugeren. Nøgletallet vurderes derfor til at være svagt relevant.

Nøgletallet *S1-7 Medarbejder-karakteristik* har store ligheder med en række nøgletal fra GRI-standarden. Det inkluderer blandt andet, at virksomheden skal angive medarbejdere fordelt på region og køn, samt opdele i fuldtidsansatte, deltidsansatte, timelønnede m.v. Dertil skal beskrivelse af metode og antagelser (forudsætninger) samt information nødvendig for at forstå konteksten medtages. På denne måde kan det ses, at ESRS er udarbejdet i tæt samarbejde med samme organisation, som udarbejdede GRI-standarden. På grund af dette henvises derfor til begrundelsen under GRI-standarden for, hvorfor dette nøgletal vurderes svagt relevant. Det samme vil være gældende for nøgletallet *S1-8 Karakteristik for ikke-medarbejdere i egen arbejdsstyrke*, som vurderes ikke relevant.

Nøgletallet *S1-9 Indikatorer på træning og udvikling af færdigheder* vurderes at være relevant, da løbende træning og udvikling af færdigheder vil forøge kompetencer, og dermed medarbejderværdi, hos den enkelte medarbejder. Nøgletallet vurderes svagt relevant, da der er tale om et beskrivende nøgletal, som dermed ikke er måleligt. Dertil kan medarbejderne blive trænet og udviklet i en forkert retning eller område ift. behov, hvorfor medarbejderne ikke opnår de forventede kompetencer og dermed medarbejderværdi for virksomhedens formål.

Nøgletallet *S1-10 Dækning af systemer til styring af sundhed og sikkerhed* vurderes meget relevant, da det fortæller noget om medarbejdernes tryghed og sikkerhed hos virksomheden, og om virksomheden har de fornødne politikker og forsikringer til at skabe en god og tryk arbejdsplads, som medfører en bæredygtig medarbejderstab, og modarbejder tab af medarbejderværdi. Nøgletallet er dog beskrivende, og derfor vil der være risiko for, at virksomheden medtager forkerte forhold i beskrivelsen.

Nøgletallet *S1-11 Præstation af systemer til styring af sundhed og sikkerhed* beskriver virksomhedens evne til at forhindre arbejdsulykker i virksomheden, og derfor vurderes det som meget relevant.

Nøgletallet beskriver desuden antal arbejdsskader, medarbejdere med dårligt helbred samt evt. dødsfald som er sket i perioden. På den måde fortæller det noget om, om medarbejderstaben er bæredygtig, og om virksomheden kan holde på medarbejdere, og dermed kompetencer og medarbejderværdi.

Nøgletallet *S1-12 Arbejdstid* vurderes at være svagt relevant, hvilket skyldes forskellige forhold. Virksomheder kan være sæsonbetonede, og der kan opstå uforudsete situationer, som kræver en øget arbejdsindsats. På den måde kan arbejdstid på 48 timer blive overskredet. Da der er tale om et gennemsnit over referenceperioden, vil nøgletallet alligevel kunne fortælle, hvor stor en andel af medarbejderstaben, som ligger i gennemsnit over 48 timer og dermed har en stor arbejdsbyrde, som kan påvirke både det fysiske og mentale helbred. Det kan dermed give en indikation på, hvor bæredygtig medarbejderstaben er.

Nøgletallet *S1-13 Work-Life balance indikatorer* kan være relevant, da det fortæller noget om andelen af ansatte, som anvender familierelateret fri, og dermed virksomhedens villighed til at få medarbejdere til at prioritere menneskets livscyklus, herunder muligheden for at stifte familie. En høj andel kan dermed være med til at tiltrække og fastholde medarbejdere. Derfor kan en investor være interesseret i dette nøgletal, men det vurderes svagt relevant, da andelen af medarbejdere, som har anvendt familierelateret fri, muligvis kunne have været større, men medarbejdere har følt sig presset til ikke at anvende muligheden.

Nøgletallet vedrørende *S1-14 Fair aflønning* vurderes ikke relevant, da nøgletal kun skaber en forståelse af lønniveau for den lavest betalte medarbejder. Lønniveau bidrager ikke nødvendigvis til oplysning af medarbejderværdi, som medarbejderen skaber, og lavest lønnede kan være en deltidsansat eller studentermedhjælper.

Relevansen af *S1-15 Dækning for muligheden for sociale sikkerhedsnet* afhænger af hvilket land, som virksomheden opererer i. Hvis vi ser på en virksomhed, der udelukkende opererer i Danmark, vil alle medarbejdere have adgang til det sociale sikkerhedsnet gennem velfærdsstaten. Hvis virksomheden også, eller udelukkende, opererer i andre lande, vil nøgletallet være relevant, da adgangen til det sociale sikkerhedsnet kan være anderledes. En investor vurderes derfor at have en interesse i dette nøgletal, da det fortæller noget om, hvor stor en andel der vil være dækket af sikkerhedsnettet og dermed sandsynligheden for, at medarbejdere med stor værdi kan komme tilbage fra sygdom m.m. Nøgletallet vurderes derfor som svagt relevant.

Nøgletallet *S1-16 Lønforskelle mellem kvinder og mænd* vurderes ikke relevant, da det ikke fokuserer på kompetencer, men forskelle i reelle lønomkostninger mellem køn. Det bidrager derfor ikke til at vise noget om medarbejderværdi.

Nøgletallet *S1-17 Årligt totale aflønningsforhold* vurderes ikke relevant, da nøgletallet sammenholder reelle lønomkostninger, mellem højest betalte medarbejdere, og medianlønnen.

Højest betalte medarbejdere vil ofte være medarbejdere med størst kompetence og ansvar. Derudover fortæller lønomkostninger til medarbejdere ikke noget om den værdi, de skaber for virksomheden, som tidligere er nævnt.

Nøgletallet *S1-18 Hændelser vedrørende diskrimination i henhold til ligestilling* vurderes svagt relevant, fordi det kan vise et mønster hos virksomheden ift. diskrimination og dermed også, om der er en kultur, hvori diskrimination er acceptabelt. I sådanne tilfælde kan det være med til, at medarbejdere ikke bliver placeret i passende funktioner ift. kompetencer, og medfører lavere værdi fra arbejdsbidrag. Nøgletallet vurderes svagt, da beskrevne handlinger muligvis ikke har den ønskede effekt eller følges op på.

Nøgletallet *S1-19 Ansættelse af personer med handicap* kan give en indikation om virksomhedens villighed til at ansætte personer med handicap, eller om virksomheden er ekskluderende over for en bestemt type personer. Hvis virksomheder skal opstille nøgletal for hver type medarbejdergruppe, de udelukker, vil der være mange nøgletal, hvor de skal forklare baggrunden for grupper med lave værdier. En lav værdi inden for handicap vil heller ikke nødvendigvis være sigende for medarbejderpraksis, idet handicappede i forvejen er en gruppe, som kan have begrænset adgang til arbejdsmarkedet. I 2020 havde 760.000 danskere mellem 16 og 64 år et handicap, hvoraf 40 procent ikke var til rådighed for arbejdsmarkedet, svarende til 456.000 handicappede danskere til rådighed for arbejdsmarkedet⁵⁰. Til sammenligning fandtes i 2020 323.000 firmaer⁵¹, hvilket svarer til at hvert firma kunne rekruttere mellem en og to medarbejdere fra denne kompetencepulje. Selvom virksomheder gerne ville ansætte handicappede medarbejdere, vil det ikke nødvendigvis være muligt, og nøgletallet kan i bedste fald være intetsigende, og i værste fald blive et statussymbol, som får virksomheder til at forfordele. Derfor vurderes nøgletallet for svagt relevant.

Nøgletallet *S1-20 Forskelle i andelen af frynsegoder for medarbejdere med forskellige kontrakttyper* vurderes ikke relevant, da det sammenligner frynsegoder, og dermed indirekte løn, mellem faste og midlertidige medarbejdere. Lønomkostninger fortæller ikke noget om den medarbejderværdi, som en medarbejder tilføjer.

Nøgletallet *S1-21 Utilfredsheder og klager relateret til andre arbejdsrelaterede rettigheder* vurderes meget relevant, da det fortæller noget om arbejdsforholdene i virksomheden. Nøgletallet kan også være upræcist, da alle sager ikke kan være indrapporteret, hvorfor der vil være et skyggetal bagved. Derudover fortæller nøgletallet ikke noget om, hvorvidt virksomheden lytter eller reagerer på sagerne, hvilket kunne være en værdifuld tilføjelse.

⁵⁰ Vive, <https://www.vive.dk/da/udgivelser/handicap-og-beskaeftigelse-2020-16632/>

⁵¹ Danmarks Statistik, <https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/erhvervsliv/erhvervslivets-struktur/firmaer-og-koncerner>

Nøgletallet *S1-22 Dækning af kollektive overenskomster om arbejdsaftaler* vurderes ikke relevant. Der kan argumenteres for, at det både kan være en fordel og ulempe ikke at være dækket af overenskomster. På den ene side kan det være en fordel ved at lønforhandling kan føre til højere løn. En ulempe kan dog så være, at man er begrænset ift. muligheder vedrørende forhandlinger.

Nøgletallet *S1-23 Arbejdsnedlæggelser* vurderes meget relevant, da arbejdsnedlæggelser typisk vil være en indikation på uoverensstemmelser mellem virksomheden og medarbejderstaben. Dertil kan arbejdsnedlæggelser føre til store medarbejderexit som afledt effekt, og derved forsvinder kompetencer og medarbejderværdi ud af virksomheden. Nøgletallet fortæller derfor også om risikoen for tab af medarbejderværdi.

Nøgletallet *S1-24 Social dialog* går på medbestemmelse og fortæller, om medarbejdere har mulighed for at påvirke deres arbejdsforhold. Dette vurderes ikke at være relevant for at vurdere om virksomhedens medarbejdere kan realisere en vis værdi, hvorfor det angives som ej relevant.

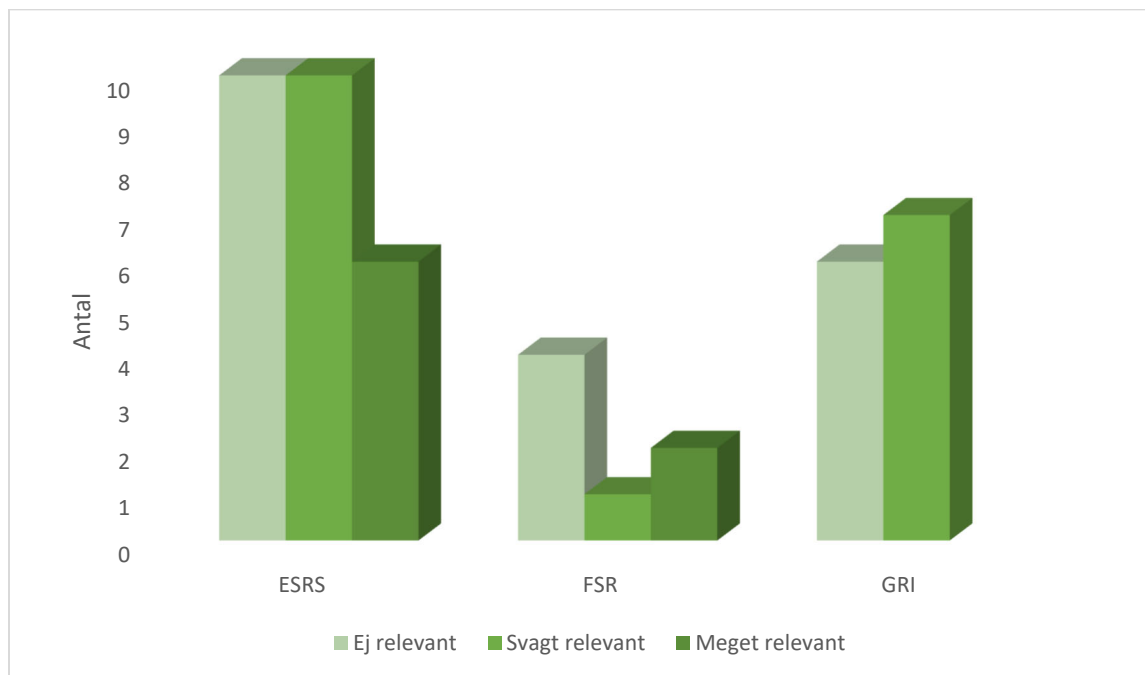
S1-25 Identificerede sager med alvorlige menneskerettigheds-udfordringer og tilfælde vurderes at være meget relevant, da det går på overholdelse af menneskerettigheder. Brud på menneskerettigheder kan medføre frafald af medarbejdere, men kan samtidig også vise, at virksomheden har fået medarbejdere ind, som ikke burde være ansat, grundet børnearbejde og tvunget arbejde. Sandsynlighed for at ske i Danmark vurderes at være lille, men det kan være relevant for virksomheder i andre lande.

Det vurderes ikke, at nøgletallet *S1-26 Privatliv på arbejdspladsen* viser noget om medarbejderværdi, hvis rettigheder til privatliv på arbejdspladsen beskrives. Virksomheder vil være underlagt GDPR, som skal overholdes. Det vurderes at nøgletallet vil være interessant for medarbejderen, men ikke for en investor.

6.2.1.5 Sammenfatning

For bedre at kunne illustrere klassifikationen af nøgletallene samt fordeling og antal, er nedenstående figur udarbejdet.

Figur 3 – Klassifikation af nøgletal ift. relevans



Kilde: Egen tilvirkning på baggrund af bilag 1.

Som figuren illustrerer, er der en række forskelle mellem nøgletallene i standarderne. ESRS indeholder klart flere nøgletal vedrørende de sociale forhold end de to eksisterende standarder fra FSR og GRI. Når man dertil kigger på klassifikationen, indeholder ESRS også flere nøgletal, som enten er svagt relevante, eller meget relevante, i forhold til oplysning om medarbejderværdi. I GRI-standardens fordeling af ej relevante mod svagt relevante nøgletal stort set ens, hvor der til gengæld ikke vurderes at være nogen meget relevante nøgletal vedrørende oplysning af medarbejderværdi. I FSR-anbefalingen er der vurderet at være flere ej relevante nøgletal end de to øvrige kategorier.

Når der tidligere ikke har været lige så mange nøgletal, som ESRS lægger op til, er det også indikation på tiltro til en markedsløsning, som er uddybet af Peter Kyhnaug-Vejgaard:



”Det der taler for at reglerne er så få ift. tallene, er argumentationen omkring markedsløsning. Alle informationer der kræves, kommer fra konkurrenterne, som markedet løbende vil efterspørge, indtil alle virksomheder viser informationen. Dem der vælger ikke at vise det, vil blive betragtet, som hvis de prøver at skjule informationen.”

Der findes dog to meget relevante nøgletal i FSR-anbefalingen, som ESRS og GRI ikke tager højde for.

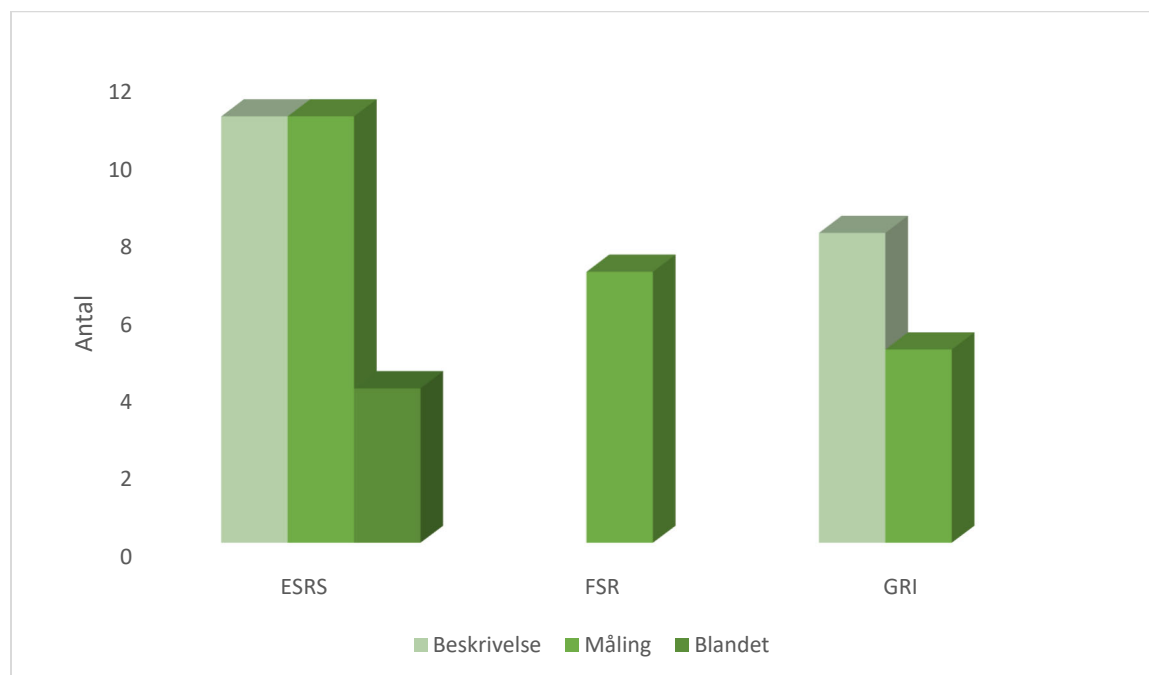
De to nøgletal omhandler medarbejderomsætningshastighed og sygefravær, og begge nøgletal beskriver en virksomheds evne til at fastholde medarbejdere og dermed også kompetencer og medarbejderværdien, som disse medfører. Ved anvendelse af GRI og ESRS vil de to forhold mangle, og derved vil der være væsentlig information, som ikke tilgås regnskabsbruger, herunder en investor. Det kan derfor siges, at implementeringen af ESRS ikke vil afdække de forhold, og der vil derfor opstå en mangel af information. Det vurderes at de to nøgletal vil være en værdiskabende tilføjelse til ESRS, da virksomhedens evne til at fastholde medarbejderværdi vil blive mere retvisende oplyst i bæredygtighedsrapporteringen.

ESRS indeholder dog en lang række nøgletal, som slet ikke er medtaget eller bliver berørt i de eksisterende standarder. Dette kan primært tilskrives standardens opdeling af nøgletal i fem undergrupper, som giver mulighed for at opstille specifikke nøgletal inden for den enkelte gruppe. Derudover er der tale om en EU-standard, hvor flere organisationer og myndigheder har været med inde over udarbejdelsen. Der er derfor identificeret flere relevante nøgletal. Som følge heraf kan det diskuteres, om de yderligere identificerede nøgletal er et udtryk for et reelt behov, eller om de er opstået som følge af politik, hvor der har været forskellige holdninger til, hvad der skulle medtages. Det er interessant at se på fordelingen i ovenstående figur, hvor der er lige så mange nøgletal, som ikke er relevante, som svagt relevante. Dette kunne indikere, at selvom størstedelen af nøgletallene i ESRS vil være relevante i forhold til oplysning om medarbejderværdi, så medfører implementeringen også oplysning om nøgletal, som ikke vil være relevante og dermed ikke vil opfylde formålet.

6.2.2 Fordeling mellem beskrivelse og måling

I forbindelse med vores klassifikation af relevans for de enkelte nøgletal har vi også set på, om der er tale om et beskrivende nøgletal, eller om nøgletallet kan måles. Det er gjort med henblik på at vurdere reliabiliteten af nøgletallene. I bilag 1 er det angivet ud fra det enkelte nøgletal, om det er beskrivende eller kan måles. På baggrund af bilaget er nedenstående figur udarbejdet.

Figur 4 – Fordeling mellem beskrivelse og måling



Kilde: Egen tilvirkning på baggrund af bilag 1.

Ud fra figuren kan det også her konkluderes, at der er en række forskelle mellem nøgletallene i standarderne. FSR anbefalingen indeholder udelukkende nøgletal, som kan måles, hvor GRI og ESRS indeholder både beskrivende og målbare nøgletal. ESRS indeholder også nøgletal, hvor en blanding af beskrivelse og måling anvendes.

På grund af at FSR-anbefalingen udelukkende består af nøgletal, som kan måles, vil anvendelsen heraf ikke være åben for fortolkning. Nøgletallene vil være givne tal, hvor udviklingen over en årrække vil være overskuelig at analysere. Det vil derfor også gøre det nemmere at sammenligne på tværs af virksomheder og sektorer. I GRI-standardens nøgletallene er en blanding af beskrivende og målte, og de beskrivende nøgletal vil være åben for fortolkning. Det skyldes, at der ikke er sat faste rammer for, hvordan nøgletallene skal måles, men kun hvad beskrivelserne skal indeholde. De beskrivende nøgletal går primært på anvendt metode, forudsætninger og definitioner.

På den måde vil det være virksomhederne selv, som vælger metode og forudsætningerne, og når der ikke kan måles, vil det være svært at vurdere pålideligheden og nøjagtigheden. Dette vil også medføre, at det bliver sværere at sammenligne på tværs af virksomheder og sektorer.

I ESRS vil der ligeledes være en række nøgletal åben for fortolkning, da de også er beskrivende. Standarden sætter en ramme for, hvad beskrivelserne skal indeholde, men da nøgletallet på denne måde bliver uhåndgribeligt, er det også her svært at vurdere pålideligheden, da det ikke er målbart. Ved en række af nøgletallene skal der tilknyttes måltal, og derfor vil de pågældende nøgletal blive underbygget af tal, som kan måles, og derved medfører en større reliabilitet. Andelen af disse nøgletal udgør ikke en stor del af den samlede mængde nøgletal, men sammenlagt med de nøgletal, som kan måles, udgøres størstedelen af målbare nøgletal. Det taler for, at implementeringen af ESRS-standarderne vil være med til at forbedre reliabilitet i nøgletal vedrørende sociale forhold, da der i rapporteringen indgår flere nøgletal, som kan måles, og dermed medfører færre nøgletal, som er åben for fortolkning. ESRS vil derfor også gøre det nemmere at sammenligne på tværs af virksomheder og sektorer.

6.2.3 Kritik af ESRS

I forbindelse med udarbejdelsen af ESRS gjorde EFRAG det muligt at komme med et høringssvar til det udarbejdede udkast. En række danske organisationer, kaldet National Funding Mechanism eller NFM, udarbejdede et fælles høringssvar, og blandt organisationerne var FSR – danske revisorer, Dansk Erhverv, Dansk Industri, Landbrug og Fødevarer m.fl. Det seneste høringssvar fra NFM blev indsendt i august 2022, efter de havde gennemlæst udkastet til standarden. I det fælles høringssvar havde de en række opmærksomhedspunkter, herunder detaljeringsgraden samt definitionen af væsentlighed.

I forhold til detaljeringsgraden skal dette ses i forhold til hele ESRS, og NFM er især bekymrede for, at de detaljerede krav vil medføre en ufokuseret rapportering på grund af den store mængde data⁵². Af denne årsag foreslår de også, at det vil give mening at udarbejde sektorspecifikke rapporteringskrav, da en række krav ikke vil være sammenlignelige på tværs af sektorer eller relevante for alle sektorer. Detaljeringsgraden og udfordringen her hænger i mindre grad sammen med punktet omkring definition af væsentlighed.

NFM mener ikke, at definitionerne af væsentlighed i standarden er præcis, da de ikke følger definitionen på finansiell væsentlighed i forbindelse med regnskabsrapportering, eller den generelt accepterede tilgang til indvirkningsvæsentlighed⁵³.

⁵² The Danish National Funding Mechanism, 2022, s. 2

⁵³ The Danish National Funding Mechanism, 2022, s. 2

På grund af den upræcise definition af væsentlighed, kombineret med detaljeringsgraden, kan der være risiko for, at der vil blive medtaget forhold i rapporteringen, som ikke vil være væsentlig for brugeren og derved vil nøgleområder ikke blive beskrevet tilstrækkeligt. Det vil medføre, at brugerens informationsbehov ikke vil blive afdækket, hvilket ellers er formålet med rapporteringen. Derfor foreslås det, at definitionen af væsentlighed skal laves om, så den følger den allerede kendte definition fra ISSB vedrørende finansiell væsentlighed, og GRI vedrørende indvirkningsvæsentlighed.

Netop den større detaljeringsgrad ved ESRS kan ses, når standarden sammenlignes med de to øvrige standarder, som tidligere er beskrevet. I ESRS findes der klart flere nøgletal, alene vedrørende rapportering af sociale forhold, da standarden indeholder 26 nøgletal, mod 7 i FSR-anbefalingen og 13 i GRI-standard. Dermed indeholder ESRS dobbelt så mange nøgletal som GRI-standard, som indikerer en større detaljeringsgrad. Dette kan være en konsekvens af, at de eksisterende standarder har været mere simple.

Da væsentlighed skal spille en rolle i forbindelse med rapportering af de sociale forhold, kan det være med til, at en række nøgletal ikke skal medtages i rapporteringen. Udfordringen vil være at afgøre, om forhold er væsentlige eller ej, hvis definitionen af væsentlighed er uklar. En uklar definition kan som tidligere nævnt medføre, at uvæsentlige forhold medtages og derved gøre rapporteringen ufokuseret og overbelaster regnskabsbrugeren, så informationsbehovet ikke bliver afdækket. En investor vil, på baggrund heraf, ikke have et tilstrækkeligt beslutningsgrundlag, til at vurdere en eventuel investering i virksomheden, hvor en af investorens opmærksomhedspunkter er en bæredygtig medarbejderkultur.

6.2.4 Delkonklusion

Ved at sammenholde to eksisterende standarder vedrørende rapportering af sociale forhold, med ESRS, kan det konkluderes, at implementeringen heraf vil medføre en øget mængde nøgletal, som skal medtages i virksomhedernes bæredygtighedsrapportering. Dette skyldes en større detaljeringsgrad som følge af, at flere parter har været med i udarbejdelsen. Selvom ESRS indeholder flere nøgletal vedrørende sociale forhold, vil en stor del af nøgletallene ikke bidrage til oplysning om medarbejderværdi. Ved sammenholdelse med de to øvrige standarder vil implementeringen dog fortsat bidrage til flere nøgletal, som kan fortælle noget om virksomhedens medarbejderværdi, og flere af nøgletallene berører forhold, som de to øvrige ikke gør. Som følge heraf vil implementeringen af ESRS afdække nogle af de mangler, der findes ved de to eksisterende standarder.

ESRS har også nogle mangler i forhold til den ene af de eksisterende standarder, FSR-anbefalingen, hvor der findes nøgletal som medarbejderomsætningshastighed og sygefravær, som ikke bliver berørt i ESRS. De to nøgletal viser virksomhedens evne til at fastholde videnressourcer og dermed medarbejderværdi, og nøgletallene vil være en værdiskabende tilføjelse til ESRS som følge heraf.

Når der ses på, om nøgletallene i de forskellige standarder er beskrivende eller målbare, kan det konkluderes, at ESRS indeholder en lige stor del af nøgletal, som henholdsvis er beskrivende og målbare. Dette medfører, at der vil være nøgletal åbne for fortolkning, i lighed med GRI-standard. På grund af dette kan det være svært at måle pålideligheden. Det vil også gøre det sværere at sammenligne på tværs af virksomheder og sektorer.

Der er dog en række nøgletal, som både er beskrivende og kan måles, som ikke er tilfældet ved de to øvrige standarder. Samlet set vil det derfor vurderes, at implementeringen af ESRS-standarderne vil medvirke til at forbedre reliabiliteten i nøgletal vedrørende de sociale forhold, herunder medarbejderværdi, samt medvirke til at gøre det nemmere at sammenligne på tværs af virksomheder og sektorer.

En risiko ved implementeringen af ESRS kan være, at virksomheder vil medtage forhold, der er uvæsentlige i forhold til oplysning om medarbejderværdi, og dermed også for regnskabsbrugeren og dennes informationsbehov. På den måde vil det blive en belastning for regnskabsbrugeren i stedet. Dette er som følge af den større detaljeringsgrad, hvilken medfører, at nøgletal skal medtages, selvom de ikke vil være relevante for alle sektorer. Dertil vil en uklar definition af væsentlighed også medvirke til, at uvæsentlige forhold bliver medtaget i rapporteringen, og som følge heraf bliver regnskabsbrugeren belastet med for mange informationer, der ikke vil være værdiskabende for eventuelle investorer.

6.3 Kategorisering af medarbejderen som aktiv

Det ønskes at belyse, hvorledes værdien af medarbejdere kan indregnes og måles i årsrapporten. Dette er ikke muligt, medmindre værdien af medarbejderen, som aktivet repræsenterer, bliver ordentligt belyst. Herudover skal kravene i ÅRL i form af fremtidige økonomiske fordele, virksomhedens kontrol af aktivet, og aktivets tilstand som værende et resultat af tidligere begivenheder være opfyldt, da aktivering efter de gældende regler allerede her ville gøre øvelsen umulig.

Dette afsnit fokuserer derfor på at identificere det aktiv, som en medarbejder udgør, med henblik på at foreslå metoder til indregning og måling af netop denne værdi, samt vurdere om det opfylder, eller kunne opfylde, de generelle krav til aktivering. Kriterierne, der vil gennemgås, og løbende udfyldes, er billedligt repræsenteret i nedenstående tabel.

Tabel 11 – Overblik kriterier for indregning

	Avance af medarbejder-handlinger	Besparelse og avance fra medarbejder-relation
<u>Aktiver</u> - Under virksomhedens kontrol - Resultat af tidligere begivenheder - Fremtidige økonomiske fordele - Pålidelig måling <u>Anlægsaktiv</u> - Bestemt til vedvarende eje - Anvendelse i flere regnskabsår <u>Omsætningsaktiv</u> - Forventning om realisering i driftscyklus - Besiddelse med handel for øje - Realisering inden for et år <u>Håndgribelighed</u> <u>Immaterielt anlægsaktiv</u> Identificerbarhed Ikke-monetært		
Resultat		

Kilde: Egen tilvirkning ud fra ÅRL. Se specifikke afsnit.

6.3.1 Identifikation af aktivet

En medarbejders værdi kan være svær at opgøre, ikke mindst fordi der er mange svært kvantificerbare elementer i at udføre et stykke arbejde.

Lars Kronow er af samme holdning og uddyber;

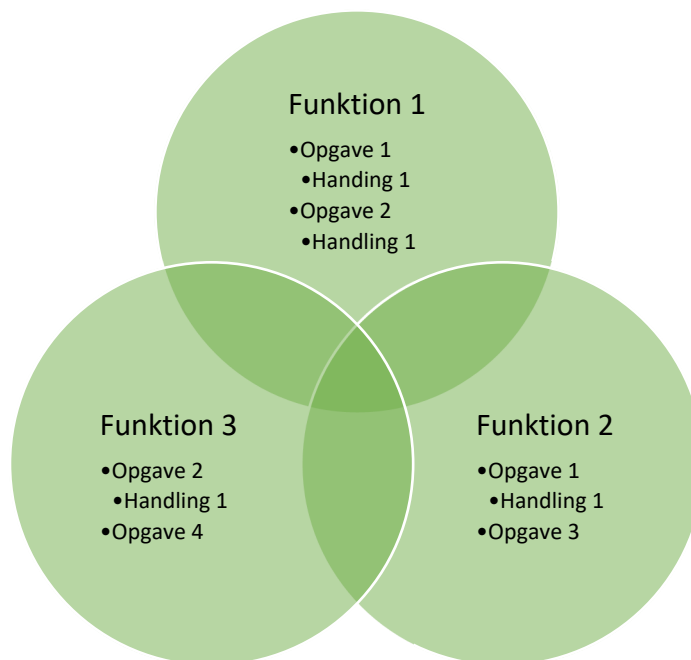


”Den immaterielle værdi ligger i mange ting. Virksomhederne har nogle værdikæder der genererer værdi, og i det indgår arbejdskraft. I visse tilfælde kan medarbejdere fungere uafhængigt. Man kan ikke se på værdien af medarbejdere enkeltvis.”

Selvom medarbejderne ikke kan vurderes enkeltvis, kan arbejdet de udfører måske.

Hvis arbejdet skulle dekomponeres, ville det på laveste niveau være handlinger, herefter opgaver, og slutteligt funktionen.

Figur 5 – Handlinger, opgaver og funktioner



Kilde: Egen tilvirkning.

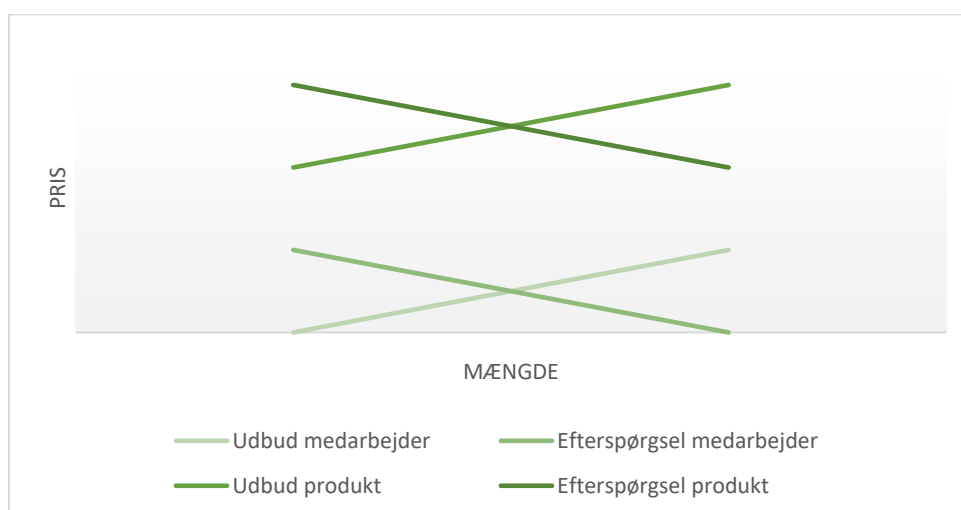
Derved ses at funktion 1 og 2 begge håndterer opgave 1, som indeholder handling 1. Handling 1 indgår også i opgave 2, som håndteres af funktion 1 og 3. På den måde er der aldrig fuldstændig overlap, men handlingerne og opgaverne kan differentieres.

En medarbejder som sidder ved samlebånd, udfører som regel de samme handlinger, som led i de samme opgaver, som led i den samme funktion. Hvis man dog ændrer på en så lille ting, som hvilket samlebånd medarbejderen sidder ved, kan både handlingen og opgaven variere, men betyder det at produktet, der sælges med den højere avance, er skabt af de mest værdifulde medarbejdere? Sagt på en anden måde, kan man fristes til at konkludere at medarbejderen, der kan skabe produktet med den højeste avance for kunderne, dermed også har den største værdi for virksomheden. Dertil skal også effektiviteten af handlinger vurderes, da en medarbejder der producerer meget med lav avance, kan overgå en lav producent af høj avance, og de således er i et pris gange mængde scenarie med mange forskellige udfald.

Dette gælder dog kun i tilfælde, hvor alle virksomhedens produkter kan sælges. Hvad er pludselig en medarbejders værdi, hvis det produkt, medarbejderen er udlært til at udarbejde, ikke længere er ønsket, eller markedet er mættet, og produktet derfor ikke kan blive solgt? Det er nærliggende at tænke, at dette kun har betydning for varer og tjenesteydelser der tilbydes eksterne kunder, men i scenariet hvor medarbejdere udøver interne funktioner, er kunden, der aftager produktet af handlinger og opgaver, virksomheden selv. Det tilsvarende er derfor gældende, når medarbejderens kompetencer er forældede, eller virksomhedens adgang til kvalificeret personale er udvidet markant.

Denne antagelse om værdi indebærer den underliggende forudsætning om, at produktets værdi bestemmer medarbejderens værdi, men der er i virkeligheden tale om to transaktioner i forhold til driftsøkonomi.

Figur 6 – Udbud og efterspørgsel medarbejder og vare

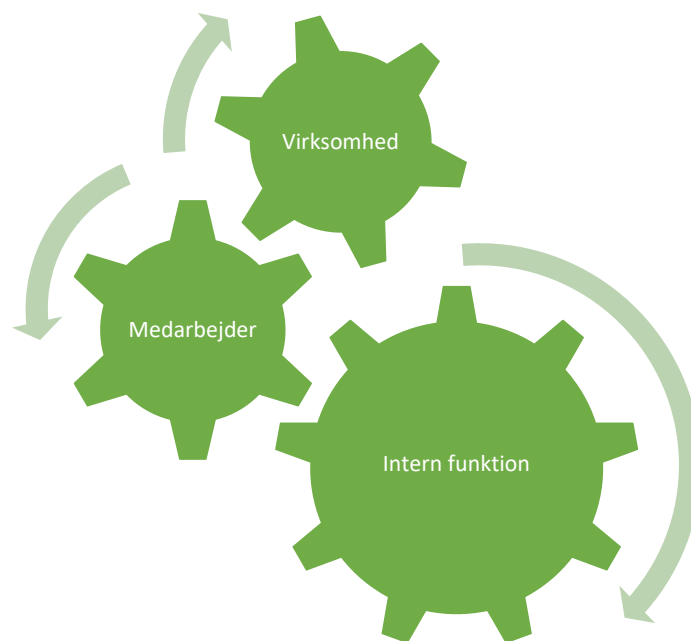


Kilde: Egen tilvirkning.

Medarbejderen kan være lige så bestemmende i forhold til produktets værdi, som produktet kan bestemme medarbejderens værdi. Når en virksomhed skal rekruttere medarbejdere, kan udbud og efterspørgsel betyde, at medarbejdere med evne til at fremstille et vist produkt, vil være dyrere at beskæftige, hvis der er mangel på denne arbejdskraft. Hvis ligevægten for arbejdskraften, der skal til for at fremstille et produkt, bliver drevet op af mangel på arbejdskraft, vil en arbejdsgiver blive tvunget til enten at hæve avancen, eller lade være med at producere produktet, skulle det blive underskudsgivende. Der er modifikationer til scenariet, da et enkelt produkt sjældent udgør hele virksomhedens portefølje, og pakkeløsninger kan indeholde en blanding af dækningsgrader, der tilsammen udgør en acceptabel avance.

Medarbejderen kan dog også afbryde sit arbejde i funktionen som produktionsmedarbejder, for at varetage opgaver inden for en intern funktion som formand eller andre støttende funktioner. Sker dette, bliver det endnu vanskeligere at opgøre værdien, idet produktet både kan aftages af medarbejdere, der producerer til virksomheden, typisk oplæring af nye medarbejdere, eller af virksomheden selv, typisk driftsstyrende eller andre administrative opgaver, som vist i figuren nedenfor.

Figur 7 – Brugere af Interne funktioners produkter



Kilde: Egen tilvirkning.

En medarbejder som udfylder sin interne funktion, med opgaver og handlinger i den henseende, vil indirekte have givet værdi til produktet, som de øvrige medarbejdere laver, samt til virksomhedens infrastruktur, hvilken er platformen hvorfra værdien kan realiseres.

Hvor meget af avancen, der vedrører disse medarbejdere, vil være et skøn, og hvis samtlige medarbejdere, der har bidraget, på den ene eller anden måde, skal opgøres i den endelige avance, er der tale om meget arbitrære fordelinger. Avancen kan også udgøres af andre komponenter som brand værdi mv., hvor det ikke ville være muligt at adskille fra den værdi medarbejderen har tilføjet gennem sin produktion.

Hertil kommer også at øvrige led i forsyningskæden kan være ansvarlige for den øgede avance. Denne afhandling fokuserer på indregning af medarbejdere samlet, men hvis noter måtte kræve en fordeling af værdien på medarbejderfunktioner, så f.eks. salg og produktion skulle opdeles, ville avancen som et pejlemærke være meget svær at anvende til værdiansættelse af medarbejderstaben.

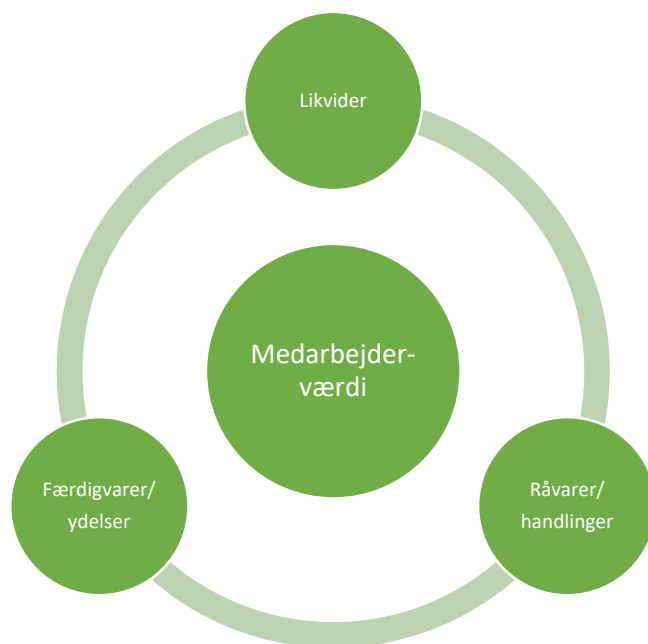
Det er også muligt at betragte medarbejdernes værdi alene ud fra den løn de får. Dette perspektiv tager udgangspunkt i, at arbejdsgiverne og arbejdstagerne fastsætter lønningerne ud fra den præcise værdi, medarbejderen tilfører, og at avancen udgør realisering af øvrige aktiver alene. De overskud virksomhederne realiserer årligt er sjældent alene identificeret som et resultat af f.eks. goodwill, og det ville være en utopisk verden, hvor estimer kom så tæt på sandheden.

Der er ingen tvivl om, at medarbejdere bringer værdi til virksomhedernes produkter, idet der ellers ikke ville være produktion. Medarbejderne udgør de bevægelige dele, men værdien af deres arbejde kan være svært at definere ud fra salgspriser og avancer.

Den ligger, eller burde ligge, et sted mellem salgsprisen for produkterne og lønomkostningen, hvis der tages udgangspunkt i at værdien af medarbejderen er større end lønomkostningen, ellers ville værdien være lønomkostningen.

Som vist i figuren nedenfor, består medarbejderværdien af den ekstra værditilførsel, der konverterer likvider til råvarer til færdigvarer til likvider igen for produktionsvirksomheder, eller likvider til handlinger til ydelser til likvider igen for servicevirksomheder.

Figur 8 - Medarbejderværdicyklus



Kilde: Egen tilvirkning.

Værdien kan også ligge i medarbejderens tilknytning til arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren vil have en udgift til erstatning af de medarbejdere der opsiger, i form af rekrutteringsomkostninger og omkostninger til træning af disse, til de kan udfylde den samme funktion. Derudover vil effektiviteten alt andet lige være lavere for de nye medarbejdere, indtil de har opnået den fornødne kompetence, hvor avancen på virksomhedens produkter i mellemtiden falder. Det kan dog være, at der er tale om udskift af en dyrere, teknisk forældet medarbejder til en billigere teknisk opdateret, hvor forskellen i løn ville opveje faldet i effektivitet og holde avancen stabil, indtil vedkommende var oplært. Uanset, ville der være omkostninger til dennes rekruttering.

Medarbejderværdien kan derfor afspejles i den relation, som virksomheden har med hver medarbejder, hvor aktivet består af den medfølgende omkostningsreduktion i form af færre omkostninger til rekruttering og oplæring, og større produktionsoutput med højere avancer som resultat.

Den amerikanske tech-producent Apple har selv undersøgt om der lå en værdi i fastholdelsen af medarbejderne i deres butikker, og fandt at investering i medarbejderne frem for afskedigelse ikke medførte et tab⁵⁴. Der findes derfor et alternativ hvor medarbejdere, der allerede er implementeret i kulturen, kan opkvalificeres uden omkostninger, og give værdi til virksomheden på en ny måde.

⁵⁴ Sinek, 2019, Side 97.

6.3.2 Generelle krav til aktiver

Nu hvor der er redegjort for, hvad medarbejdernes værdi kan repræsentere, vil vi i dette afsnit se på om disse værdier kan opfylde kriterierne for regnskabsmæssig aktivering efter den gældende lovgivning.

Som det første vil vi tage et kig på definitionen af aktiver efter ÅRL, som tidligere er beskrevet i afsnittet "Aktiver":



"Ressourcer, som er under virksomhedens kontrol som et resultat af tidligere begivenheder, og hvorfra fremtidige økonomiske fordele forventes at tilflyde virksomheden."

Vi vil i de efterfølgende afsnit vurdere, om værdien af medarbejdere opfylder de tre kriterier, dvs. om de er under virksomhedens kontrol, er et resultat af tidligere begivenheder, og om der forventes at tilflyde fremtidige økonomiske fordele herfra.

6.3.2.1 Under virksomhedens kontrol

Det er ikke muligt at besidde ejendomsretten til et menneske. I denne instans vil der ikke blive argumenteret for, at det er mennesket der er aktivet, men den urealiserede avance skabt af resultatet af medarbejderens fremtidige handlinger, opgaver og funktion, alternativt af den urealiserede omkostningsbesparelse fra virksomhedens fortsatte relation med en kompetent medarbejder.

En virksomhed har dispositionsretten over en medarbejders handlinger, og dermed opgaver og funktioner, efter indgåelse af et ansættelsesforhold, men kun så længe ansættelsesforholdet består.

Når der indgås et ansættelsesforhold mellem en virksomhed og en medarbejder efter Funktionærloven, forpligter den pågældende medarbejder sig til at udføre det arbejde, som virksomheden anviser. Det anviste arbejde skal overholde det indgåede ansættelsesforhold og skal have den karakter, som der er aftalt. Hvis medarbejderen uberettiget groft misligholder den indgåede ansættelseskontrakt, kan virksomheden som konsekvens heraf ophæve ansættelsesforholdet efter Funktionærloven. Dertil kan virksomheden kræve erstatning for et eventuelt tab fra medarbejderen, der er en følge af misligholdelsen af ansættelsesforholdet med den pågældende medarbejder.

Risikoen for ophævelse af ansættelsesforhold og et eventuelt erstatningskrav ved misligholdelse ansættelseskontrakt kan være en styrkende faktor for, at medarbejdere vil overholde ansættelseskontrakten og være med til at sikre fortsat engagement til at yde sit bedste.

Forskellen mellem kontrollen over en maskine og kontrollen over en medarbejder ligger i at en medarbejder har fri vilje til at foretage handlingerne eller lade være, mens maskinen kun ved manglende evne ikke udfører de handlinger, arbejdsgiveren anviser. Hvis en medarbejder ikke vil udføre de anviste handlinger i ansættelsesforholdet, kan det betragtes som, at arbejdsgiveren har foretaget et fejlkøb og kan påkalde sig erstatning efter grov misligholdelse eller manglende tiltrædelse af tjenesten. Dette adskiller sig ikke væsentligt fra, hvordan købet af f.eks. en æggekoger, ud fra en sælgers rådgivning om behovet for en elpisker, kan forordre returnering eller opfyldelse efter Aftaleloven.

Der findes ikke en definition af "kontrol" i ÅRL eller IAS. Absolut kontrol er en illusion. Ved absolut kontrol menes der i dette tilfælde endegyldig bestemmelse om en tilstands udfald. Hvis man med 100 procents sikkerhed garanterer udfaldet af B ved at foretage A, er der tale om absolut kontrol, hvilket oversat til brugen af en maskine betyder, at handlingen udføres hver gang knappen trykkes, uanset antallet. I virkeligheden bryder maskiner nogle gange ned, og selvom det medfører en succesrate tæt på 100 procent i forhold til bestemmelse om en tilstands udfald, vil der være tidspunkter, hvor knappen bliver trykket uden det ønskede udfald.

Der anvendes i stedet en definition af kontrol, hvor kontrol betyder en meget sandsynlig bestemmelse af en tilstands udfald. Med "meget sandsynlig" menes, at tilstandens udfald i en overvejende andel af tilfældene kan bestemmes. Manglende evne eller vilje vil udgøre forskellen mellem 100 procent og den overvejende andel af tilfældene.

Selvom virksomheden ikke kan have ejendomsretten over en medarbejder, så kan der stadig være tale om en rettighed, som en virksomhed kan råde over. Der vil derfor ikke være tale om en juridisk kontrol, men at virksomheden har dispositionsretten til ressourcen.

Virksomheden har indgået en ansættelseskontrakt med en medarbejder og har herefter en rettighed til at bruge medarbejderen og dennes kompetencer i virksomheden. Virksomheden vil derfor have en meget sandsynlig bestemmelse over medarbejderens handlinger.

Det vurderes, at en virksomhed har kontrol over avance fra medarbejderes handlinger og besparelser samt effektivitetsavance fra medarbejder-relationer.

6.3.2.1.1 Maskine mod menneske - kontrolbegrebet

Selvom der ovenfor er konkluderet på de dele af medarbejdernes værdi, der vurderes at være kontrol over, er det også vigtigt at holde den fulde erhvervsmæssige maskine op imod det "fulde" erhvervsmæssige menneske.

Som beskrevet ovenfor er det en generel opfattelse, at virksomheder ikke har tilstrækkelig kontrol over medarbejdere til at kunne opfylde indregningskriteriet om kontrol. Det skyldes, at en virksomhed ikke kan have en ejendomsret over en medarbejder, ligesom at medarbejdere har et opsigelsesvarsel i de fleste tilfælde på en måned. Kontrolbegrebet spiller derfor en stor rolle, hvilket bakkes op af Henrik Grønnegaard:



"Det, man bruger som argument mod aktivering af medarbejdere, er at man ikke kan kontrollere ressourcen. Den er begrænset kontraktligt bundet til at levere en ydelse, og når man ikke kan kontrollere det, er det svært at få en specifik værdi ind."

Det er derfor ikke nok, at en medarbejder gennem en ansættelseskontrakt er kontraktlig forbundet til at levere en ydelse for en virksomhed til, at man kan sige kontrolbegrebet er opfyldt. Medarbejderen skal stadig udføre ydelsen, som personen er ansat til, og kvaliteten heraf kan som tidligere beskrevet blive påvirket af forskellige forhold. Hvis en medarbejder bliver opsagt, kan det påvirke medarbejderens engagement og motivation i sådan en grad, at arbejdet ikke udføres med den nødvendige kvalitet, så værdiskabelsen påvirkes negativt. Det samme kan også gøre sig gældende, hvis medarbejderen selv op siger sin stilling.

Arbejdsforholdene og kulturen i virksomheden kan også påvirke medarbejderes motivation. Hvis arbejdsforholdene er dårlige, og der ikke bliver passet ordentlig på en virksomheds medarbejdere, vil de ikke føle sig værdsatte. Dette kan medføre fald i motivation og dermed også kvalitet af arbejdet. Kulturen blandt medarbejderne i en virksomhed kan være påvirket negativt af dårlige arbejdsforhold, men kulturen kan blive forværret over længere tid.

Når kulturen blandt medarbejderne er dårlig, vil der ikke være de optimale vilkår til at kunne præstere på højeste niveau. Det kan også være en medvirkende faktor til, at der sker stor medarbejderudskiftning konstant, hvilket virksomheden ikke har direkte kontrol over. Netop det kan en virksomhed ikke kontrollere, hvorfor opfyldelse af kontrolbegrebet i forhold til medarbejdere kan være svært at leve op til.

Det er mere simpelt at vurdere opfyldelse af kontrolbegrebet vedrørende de klassiske, fysiske aktiver, herunder produktionsmaskiner, anlæg og øvrigt inventar, da ejendomsretten relativt hurtigt kan identificeres. Ejendomsretten for en maskine vil kunne dokumenteres i form af en købsfaktura, hvor fakturaen er rettet mod den pågældende virksomhed. Det samme vil gøre sig gældende for øvrigt inventar, som en virksomhed anskaffer. Opfyldelse af kontrolbegrebet vil yderligere blive forstærket af, at en anskaffet maskine enten vil være installeret eller placeret i en af virksomhedens bygninger.

Det er med til, at maskinen kun er tilgængelig for virksomheden og dennes ansatte, der kan anvende maskinen og på den måde kontrollere anvendelsen. En række aktiver, primært materielle anlægsaktiver, vil en virksomhed ikke have ejendomsretten over, da de kan være leaset. Ved leasing vil virksomheden stadig have brugsretten til aktiverne, hvormed et aktiv stadig kan være installeret, eller placeret, hos virksomheden, hvorfra virksomheden har kontrol over anvendelsen af aktivet.

Selvom der kan argumenteres for, at der ikke er tilstrækkelig kontrol over medarbejdere, så kan der også argumenteres den anden vej. Ifølge Henrik Grønnegaard ville medarbejdere på en tidsbegrænset, men fastsat periode godt kunne opfylde kontrolbegrebet:



”Tegning af en 5-årig kontrakt kan godt understøtte, at arbejdsgiveren har kontrollen og brugsretten til dig som medarbejder. Dog skal du være forpligtet over en periode til at levere, og du er ikke forpligtet længere end en måned.”

Ved ovenstående scenarie, hvor en medarbejder har en tidsbegrænset kontrakt, har virksomheden en konkret periode at forholde sig til. Virksomheden og medarbejderen er indforstået med, at ansættelsesforholdet maksimum vil være et bestemt antal år, hvor der skal leveres en ydelse, som skal bidrage til værdiskabelsen. I den periode vil virksomheden have brugsretten og dermed også en form for kontrol over medarbejderen, da virksomheden fastsætter de opgaver, som medarbejderen skal udføre.

Ved et tidsbegrænset ansættelsesforhold må man antage, at medarbejderen er indstillet på, at ansættelsesforholdet ophører i fremtiden.

Udsigten til ophør af ansættelsesforholdet vil ikke påvirke medarbejderens motivation, og dermed kvalitet i arbejdet som tidligere nævnt. Virksomheden vil stadig ikke have absolut kontrol over medarbejderen i forhold til de beslutninger, som medarbejderen kan træffe selvstændigt, men kontrol som medfører en meget sandsynlig bestemmelse om en tilstands udfald.

Som muligt fortolkningsbidrag nævner Henrik Grønnegaard, at man kan skele til de internationale standarder:



"Leasingstandarden IFRS 16 er god at måle op imod, da man har brugsretten til en ressource, hvor en ansættelsesaftale også er en brugsret. ... for perioden i leasingstandarden gælder perioden man har tegnet leasingen for, og hvis der er mulighed for leasingtager (arbejdsgiver) kan forlænge aftalen, og leasinggiver (medarbejder) er forpligtet til at honorere, kan der anvendes en længere periode. Her er det dog den anden vej rundt, da medarbejderen hver måned har en option til at sige op eller opretholde aftalen. Der skal arbejdsgiveren i stedet imødekomme arbejdstagerens ønsker."

Der konkluderes på den baggrund ikke at være ræsonnement til at have kontrol over selve medarbejderen, på samme måde som en maskine.

6.3.2.2 Resultat af tidligere begivenheder

Det vurderes, at avance opstået fra medarbejderes handlinger opfylder aktiv-kriteriet om resultat af en tidligere begivenhed, hvis den pågældende medarbejder er ansat og har udført sin første handling senest på balancedagen. I sådan et tilfælde vil virksomheden have erhvervet medarbejderen og dispositionsretten, og medarbejderen vil have påbegyndt arbejdet inden balancedagen.

Inden ansættelsen af en medarbejder finder sted i en virksomhed, vil virksomheden højst sandsynligt også have foretaget sig rekrutteringsarbejde i den forbindelse. En virksomhed vil muligvis have hyret et rekrutteringsfirma eller headhunter til at finde kandidater, eller virksomheden selv har stået for at lave jobopslag, beskrivelser m.m. Derudover vil der være afholdt jobsamtaler og efterfølgende evalueringsmøder af relevante personer i virksomheden. Dette bidrager også til, at ansættelsen af en pågældende medarbejder vil være et resultat af tidligere begivenheder i form af ovenstående rekrutteringsarbejde.

6.3.2.3 Fremtidige økonomiske fordele

Avancen opstået fra medarbejderens handlinger er en fremtidig økonomisk fordel, idet merværdien realiseres ved salg af slutproduktet. Dette afhænger af omkostningsniveau for råvarer, løn og kapacitetsomkostninger, men som udgangspunkt giver produktion en økonomisk fordel over ingen produktion. Skulle virksomheden producere varer til lager, og have svært ved at omsætte disse, ville de økonomiske fordele formindskes eller forsvinde, og aktiv-kriteriet ville ikke længere være opfyldt.

For virksomheder, hvis produkter er serviceydelser, svarer dette til en nedgang i aktivitet, da medarbejderne som udgangspunkt kan foretage andre handlinger på andre produkter.

Omkostningsbesparelsen fra den fortsatte medarbejder-relation er også en fremtidig økonomisk fordel, der lig beskrivelsen ovenfor afhænger af afsætning af virksomhedens produkter, men i mellemtiden lader virksomheden producere en større volumen eller kvalitet af produktion til de samme penge.

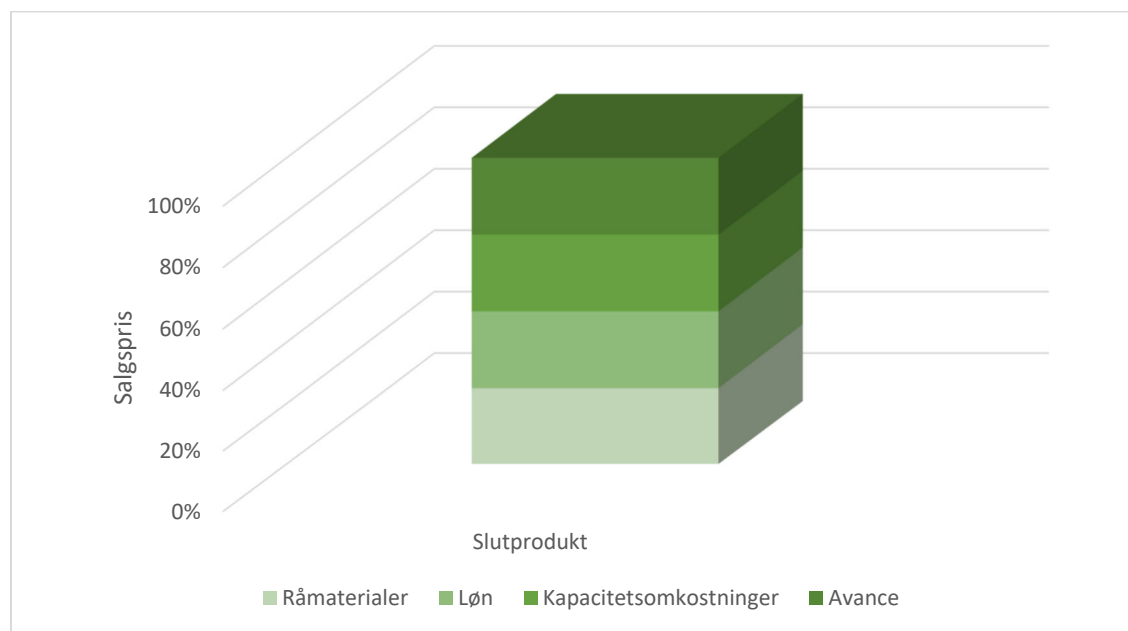
På baggrund af ovenstående vil det derfor anses som mest sandsynligt, at avance opstået fra medarbejdernes handlinger og omkostnings-besparelser fra fortsatte medarbejderrelationer vil leve op til kriteriet angående fremtidige økonomiske fordele.

6.3.2.4 Pålidelig måling

Hvis værdien af avancen for medarbejderens handlinger lå i lønomkostningen, ville opfyldelse af kriteriet om pålidelig måling være ligetil. Dog skal en forudsætning være gældende, om at personaleomkostningerne faktisk afspejler værdien af medarbejdernes handlinger, hvilket ikke vurderes at være tilfældet.

En måling af denne kunne være gennem en activity based costing-model. Hvis man går ud fra at en virksomhed har en fordeling af salgsprisen på et produkt som vist i nedenstående figur, går øvelsen ud på at identificere, hvad avancen på de 25% består af.

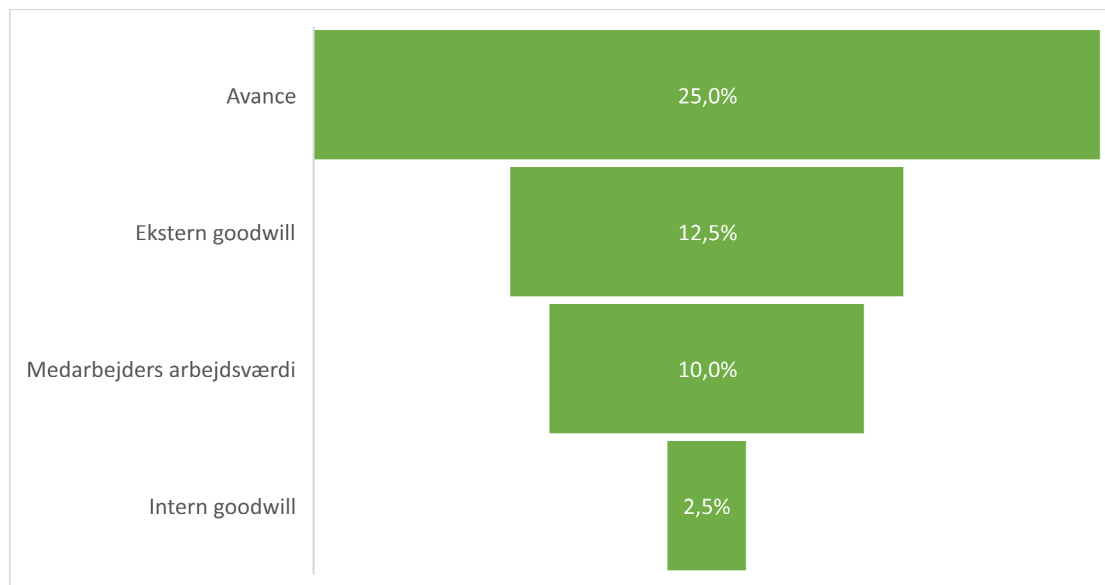
Figur 9 – Produkt-avance



Kilde: Egen tilvirkning.

Kapacitetsomkostninger vil i forvejen være tildelt produktet som indirekte produktionsomkostninger, og avancen skal derfor fordeles på indregnede immaterielle anlægsaktiver, såsom eksternt oparbejdet goodwill og software, samt de øvrige aktiver, der ikke er taget højde for endnu, som værdien af medarbejdernes arbejde og internt oparbejdet goodwill.

Figur 10 – Fordeling af produktavance



Kilde: Egen tilvirkning.

Efter fordelingen vil der være en avance for produktet vedrørende arbejdsværdien af medarbejderne. Produktionsprocessen for produktet opdeles i enkeltstående opgaver og handlinger, så der tildeles en procentdel af de samlede 100 procent til hver handling. Når der er angivet en avanceværdi for hver handling, bliver det muligt at opgøre hvor mange gange hver handling er foretaget i regnskabsperioden, og hvor mange medarbejdere der gennemsnitligt har været i stand til at udføre opgaven, for at udregne et gennemsnitlig antal af den unikke handling per medarbejder.

I tabellen nedenfor er vist hvordan en avance på 100 kr. på en produktlinje er fordelt på medarbejdernes andel af transaktionsprocessen, udregnet som antallet af opgaver og handlinger pr. medarbejder, ganget med antal ansatte medarbejdere per balancedato, og avancen per styk for det forgangne år for at finde den forventede urealiserede avance for medarbejdernes handlinger inden for det næste år.

Tabel 12 – Eksempel på fordeling af avance

Avance	100	Rapporteringsperiode		
Fordeling på opgaver og handlinger		Gns. Arb.	Gns.antal	Antal/arb
Tilbud	5	3	21	7
Kundeoprettelse	5	5	5	1
Bestilling af ressourcer	15	2	300	150
Behandling af ressourcer	50	20	1200	60
Levering af ressourcer	15	5	200	40
Fakturering	5	2	1200	600
Debitor-opfølgning	5	2	50	25
Avance fordelt i alt	100			
Balancedato				
Ansæt nu	Antal nu	Avance/stk Værdi		
	3	21	0,24	5
	4	4	1,00	4
	2	300	0,05	15
	25	1500	0,04	63
	6	240	0,08	18
	2	1200	0,00	5
	1	25	0,10	3
Forventet avance nyt år				112

Kilde: Egen tilvirkning.

I eksemplet er der f.eks. blevet fordelt 5 kr. i avance på afgivelse af tilbud som en opgave. Der var i rapporteringsperioden 3 medarbejdere, der kunne udføre opgaven, og den blev udført 21 gange, hvilket betød at hver medarbejder, der kunne afgive tilbud gennemsnitligt, afgav 7 stk. Per balancedato er der fortsat 3 medarbejdere ansat. Hvis de tre medarbejdere arbejder med samme gennemsnitlige antal tilbud, vil de igen i år afgive 21 tilbud. 5 kr. i fuld avance for året for 21 tilbud betyder at avancen per styk bliver 24 øre, og at de 3 medarbejdere i løbet af det næste år kan forventes at realisere 5 kroner i avance.

Dette er gjort for hver opgave og handling, og siden der er 1 færre medarbejder til at foretage kundeoprettelser, 5 yderligere til at behandle ressourcer, 1 yderligere til at levere ressourcer, og 1 færre til at foretage debitor-opfølgning, er den urealiserede avance forventet at stige med 12 kr. fra 100 kr. sidste år til 112 kr. det kommende år.

Dette estimat kan præciseres ved brug af driftsbudgetter, der tager højde for forventet produktion og afsætning i det kommende år, ligesom at det er muligt at beregne beløbet som en tilbagediskonteret nutidsværdi af den forventede avance de kommende år, reguleret for medarbejder af- og tilgang på baggrund af gennemsnitlige medarbejderomsætningshastigheder og viden om medarbejderes planer om evt. pension.

En virksomhed kan risikere, at en medarbejder demotiveres, ikke længere udfører arbejdet i virksomhedens bedste interesser, og dermed skaber den samme værdi for virksomheden. I forbindelse med en opsigelse kan en medarbejders motivation ligeledes blive påvirket. Det kan forekomme, uanset om det er medarbejderen selv eller arbejdsgiveren, der har opsagt.

Hvis der er tale om en opsigelse, hvor det er virksomheden, som har opsagt en medarbejder, kan det tænkes, at medarbejderens motivation til at yde sit bedste vil blive påvirket i en negativ retning. Medarbejderen ved, at ansættelsesforholdet ophører inden for en kort tidshorisont og kan derved føle, at denne ikke vil få noget ud af dennes arbejde. Hvis det medfører, at medarbejderen ikke yder sit bedste i den resterende ansættelsesperiode, vil det kunne påvirke værdiskabelsen for virksomheden.

Det samme kan være gældende i det tilfælde, hvor det er medarbejderen, som har opsagt ansættelsesforholdet. Virksomheden kan antage og håbe, at medarbejderen vil fortsætte med at yde sit bedste, indtil ansættelsesforholdet er ophørt, men det er ikke noget, som virksomheden kan kontrollere. Selvom medarbejderen også ønsker fortsat at yde sit bedste, kan det ende med, at medarbejderen allerede er kommet videre mentalt og tænker mere på den nye arbejdsplads. Det kan påvirke kvaliteten af medarbejderens arbejde og dermed også påvirke værdiskabelsen for virksomheden og de fremtidige økonomiske fordele.

For omkostningsbesparelse på rekruttering og oplæringsomkostninger kan fakturaer og timeregistrering ligge til grund en beregning af de gennemsnitlige omkostninger, som en ny medarbejder andrager ved erstatning af en eksisterende. Hvis effektiviteten af en erfaren medarbejder skal kvantificeres, kan det give mening at udregne et gennemsnit for den avance, som funktionen bidrager med, jævnfør beregning ovenfor, og sammenholde med avancen for en ny medarbejder i funktionen.

På baggrund af ovenstående vil det anses som mest sandsynligt, at avance opstået fra medarbejdernes handlinger og omkostningsbesparelser fra fortsatte medarbejderrelationer vil leve op til kriteriet angående pålidelig måling.

Tabel 13 – Overblik indregning som aktiv

	Avance af medarbejder-handlinger	Besparelse og avance fra medarbejder-relation
<u>Aktiver</u>		
- Under virksomhedens kontrol	Ja	Ja
- Resultat af tidligere begivenheder	Ja	Ja
- Fremtidige økonomiske fordele	Ja	Ja
- Pålidelig måling	Ja	Ja
Resultat	Aktiv	Aktiv

Kilde: Egen tilvirkning

Begge værdier vurderes på baggrund heraf at opfylde kriterierne for at defineres som aktiver.

6.3.3 Anlægs- versus omsætningsaktiv

Efter at have gennemgået de generelle krav til aktivering, vil det blive vurderet om de identificerede værdier opfylder kravene til indregning som henholdsvis anlægs- og/eller omsætningsaktiv.

6.3.3.1 Anlægsaktiv

Anlægsaktiver består som beskrevet i afsnittet "Aktiver" af to kriterier; for at blive klassificeret som et anlægsaktiv skal aktivet være bestemt til vedvarende eje og til anvendelse i flere regnskabsår.

De følgende to afsnit anvendes til at vurdere, om urealiseret avance fra medarbejderes handlinger og omkostningsbesparelse på rekruttering og oplæring samt avance fra effektivisering af handlinger fra fastholdelse af medarbejderrelationer opfylder kriterierne.

6.3.3.1.1 Bestemt til vedvarende eje

Virksomheder fastansætter som udgangspunkt medarbejdere med varig ansættelse for øje, idet kontrakter ikke er tidsbegrænsede. Desto længere tid medarbejdere kan være ansat, desto færre omkostninger har virksomheden til rekruttering og oplæring, og med et bedre kendskab til virksomhedens processer, systemer mv., bliver de længerevarende ansatte mere effektive som tiden går, til et vist punkt. Aktivitet kan, i form af bedre avancer på virksomhedens produkter, ved udstrækning over flere år, kan hjælpe virksomheden til at bibeholde sin forretningsmodel.

Hvis man skulle argumentere mod at værdierne er bestemt til vedvarende eje, skulle det være fordi der i mange år har været en trend i samfundet, hvor medarbejdernes gennemsnitlige job-anciennitet har været faldende, og det derfor ikke er realistisk at indregne værdi forbundet med medarbejdere baseret på lang anciennitet. Medarbejdernes handlinger kan også anses for input til virksomhedens løbende drift, og har på den baggrund et omsætningsselement, der ikke taler for at være bestemt til vedvarende "eje", selvom medarbejderen, der udfører handlingen formodes at være det.

Det vurderes, at urealiseret avance fra medarbejderes handlinger ikke er bestemt til vedvarende eje, og at omkostningsbesparelse samt højere avance fra medarbejder-relationer er bestemt til vedvarende eje.

6.3.3.1.2 Anvendelse i flere regnskabsår

Avancer fra virksomheders produkter på baggrund af medarbejderes handlinger vil som udgangspunkt ske hvert år, hvorfor anvendelse i flere regnskabsår for dette kriterie vurderes overholdt.

Omkostningsbesparelse og højere avance forventes også at være noget virksomheden realiserer hvert år, og dermed er i anvendelse.

Tabel 14 – Overblik indregning som anlægsaktiv

	Avance af medarbejder-handlinger	Besparelse og avance fra medarbejder-relation
<u>Anlægsaktiv</u>		
- Bestemt til vedvarende eje	Nej	Ja
- Anvendelse i flere regnskabsår	Ja	Ja
Resultat	Ej anlægsaktiv	Anlægsaktiv

Kilde: Egen tilvirkning.

Den urealiserede avance fra medarbejderes handlinger og omkostningsbesparelse og højere avance fra medarbejderrelationer opfylder jævnfør ovenstående kriterierne for anlægsaktiv.

6.3.3.2 Omsætningsaktiv

Siden avancen fra medarbejderhandling ikke opfylder kriteriet for vedvarende eje, er det også nødvendigt at vurdere, om de mulige aktiver opfylder betingelserne for at blive indregnet som omsætningsaktiver.

Hvis der blev argumenteret for, at medarbejdere ikke sandsynligt kan forventes at bruge hele deres arbejdsliv hos virksomheden, der rekrutterer dem, og værdien af den urealiserede avance fra deres handlinger derfor ikke kan være bestemt til vedvarende eje, vil den fortsatte opfyldelse af generelkriterierne for aktiverne fortsat være opfyldt, og en anbringelse som omsætningsaktiv skulle ske.

Det samme ville gøre sig gældende, hvis aktivet kun formodes at kunne måles pålideligt inden for et enkelt regnskabsår, da grundlaget for værdiskabelse herudover er for usikkert til at være pålideligt. Anvendelsen i flere regnskabsår ville da ikke være opfyldt.

I de efterfølgende afsnit vurderes, hvorvidt aktiverne kan forventes at blive realiseret i driftscyklussen, om de er besiddet med handel for øje, og hvorvidt de realiseres inden for et år, og derfor opfylder kriterierne for at være omsætningsaktiver.

6.3.3.2.1 Forventning om realisering i driftscyklus

Administrative såvel som produktionsmedarbejdere må forventes at blive ansat med en forventning om brug i eller til virksomhedens drift. Værdien realiserer sig ved det løbende salg af virksomhedens produkter, og den avance som salgene medfører, og udgør derfor en essentiel del af driften.

Den fortsatte medarbejder-relation, der danner grundlag for et aktiv, som medfører omkostningsbesparelser og avancer, vurderes ikke at blive realiseret i virksomhedens driftscyklus, da det ligesom en fabrikshal kun udgør omstændighederne for værdiskabelse, uden selv at blive opbrugt.

Medarbejderhandlinger vurderes derfor at indeholde en forventning om realisering i driftscykklussen, mens medarbejderrelationer ikke forventes at blive realiseret på denne måde.

6.3.3.2.2 Besiddelse med handel for øje

Mennesker kan, som bekendt, ikke handles mellem virksomheder. Derimod kan deres handlinger, med produkter eller ydelser som resultat, handles med både business to business og business to customers, hvilket er motoren for hele virksomhedens virke.

En omkostningsbesparelse og avance forventes også at blive realiseret som en del af en handel, hvor omkostningsbesparelsen giver fleksibilitet i prisfastsættelser, der direkte påvirker handelsbetingelserne for virksomheden. Der forventes at tjene penge på indgåelse af medarbejderrelationer. Aktivernes vurderes derfor begge at være besiddet med handel for øje.

6.3.3.2.3 Realisering inden for et år

Det tidsmæssige aspekt ved både avancer og besparelser kan være svært at opgøre.

Avancen på produkter som følge af medarbejdernes handlinger kan både forventes at blive realiseret inden for et år, men som nævnt ovenfor også over længere tid. Aktiveres kun ét års avance ud over balancedag, vil avancen blive realiseret inden for et år, mens aktivering baseret på et estimat indeholdende medarbejderomsætningshastigheder, budgetteret produktion mv. både indeholder en kortfristet- samt langfristet værdi, der kan klassificeres særskilt.

Omkostnings-besparelser vil i forhold til avance fra effektiviteten, der kommer af medarbejder-relationen, blive realiseret inden for et år, mens besparelsen fra rekruttering kun vil opfylde kriteriet, hvis omsætningshastigheden i virksomheden er så lav, at medarbejdere i gennemsnit forventes at forlade virksomheden inden for et år. Generelt må besparelsen fra rekruttering forventes at være langsigtet, og derfor ikke opfylde kriteriet for at være omsætningsaktiv.

Avance fra medarbejderhandlinger vurderes derfor at opfylde kriteriet om realisering inden for et år, i det omfang avancen vedrører salg inden for det kommende år, hvor omkostningsbesparelser og avance fra en fastholdt medarbejderrelation opfylder kriteriet, hvis der er meget lave omsætningshastigheder i virksomheden.

Tabel 15 – Overblik indregning som omsætningsaktiv

	Avance af medarbejderhandlinger	Besparelse og avance fra medarbejderrelation
<u>Omsætningsaktiv</u>		
- Forventning om realisering i driftscyklus	Ja	Nej
- Besiddelse med handel for øje	Ja	Ja
- Realisering inden for et år	Ja	(Ja)
Resultat	Omsætningsaktiv	Ej omsætningsaktiv

Kilde: Egen tilvirkning.

Avance af medarbejderhandlinger vurderes på baggrund af ovenstående at opfylde kriterierne for indregning som et omsætningsaktiv, mens besparelse og avance fra medarbejderrelationer ikke gør.

6.3.4 Immaterielt versus materielt

Der vil nu foretages en vurdering af, om de identificerede aktiver opfylder lovgivningens kriterier for at blive indregnet som henholdsvis immaterielle og materielle aktiver.

Inden der vurderes specifikt på aktivkategorierne, gennemgås først kriteriet om håndgribelighed, der bestemmer om aktivet skal betragtes som et immaterielt eller materielt aktiv.

6.3.4.1 Håndgribelighed

Avancer og omkostningsbesparelser vurderes ikke at være håndgribelige, idet de refererer til en effekt, der resulterer i mere positive beregninger, der foretages af virksomheden og andre interessenter.

Skulle der tages udgangspunkt i handlinger udført som en fysisk, håndgribelig hændelse af medarbejderne, kunne der argumenteres for en vis fysisk substans, men idet værdien heraf først fastslås senere i processen, salget, er sammenhængen mellem det håndgribelige og værdien ikke vurderet at være til stede.

Lars Kronow kommer frem til samme konklusion for medarbejdere generelt, og uddyber ud fra hans erfaringer med skat.



"De aktiver, som Skat tillægger mest værdi, er de fysiske aktiver. Når vi snakker goodwill, er der flere tilfælde hvor de fjerner dem fra opgørelsen. Medarbejdere vil også være noget immaterielt. Alene af den grund, at vi ikke er herre over medarbejdernes beslutninger, vil det være en umulig opgave at konkretisere til et punkt hvor det kunne aktiveres."

Som beskrevet i afsnittet "Under virksomhedens kontrol", er der enighed om manglende absolut kontrol over medarbejdernes beslutninger, og at der i stedet er tale om en overvejende kontrol, samt at værdien af medarbejdernes handlinger og relation til virksomheden kan konkretiseres, og værdien af et menneske ikke kan.

Tabel 16 – Overblik indregning som materielt

	Avance af medarbejder-handlinger	Besparelse og avance fra medarbejder-relation
Håndgribelighed	Nej	Nej
Resultat	Ej materielt	Ej materielt

Kilde: Egen tilvirkning.

Det vil derfor være kriterierne for immaterielle anlægsaktiver, som gennemgås i de følgende afsnit, idet håndgribeligheden taler imod at kategorisere aktiverne som materielle.

6.3.5 Immaterielt

De immaterielle kriterier gennemgås med henblik på at bekræfte, hvorvidt avancen fra medarbejdernes handlinger såvel som omkostningsbesparelse og avance fra en kontinuerlig medarbejderrelation svarer til, hvad der må anses at være immaterielle aktiver.

Kriterierne er, som beskrevet tidligere, at aktivet kan identificeres, ikke er monetært, og er uden fysisk substans.

6.3.5.1 Identificerbarhed

Identificerbarheden, og dermed udskillelsen af aktivet fra virksomheden, som beskrevet tidligere, opfyldes ved de kontrakt- og lovmæssige rettigheder, virksomheden har til at anvise de handlinger, som medarbejderen udfører, hvorved avancen skabes. Det er muligt både at adskille medarbejdere og handlinger fra hinanden, hvorfor der ikke er tvivl om, at avancen fra medarbejdernes handlinger opfylder kriteriet.

Rekrutteringsomkostningerne, der spares ved en fortsat medarbejderrelation, kan også identificeres separat fra andre omkostninger, idet omkostningerne, der ligger til grund herfor, enten kan dokumenteres i form af enkelte fakturaer fra rekrutteringskonsulenter eller tidsregistrering fra interne HR-funktioner. Sidstnævnte kan være sværere at dokumentere i mindre virksomheder.

Aktiverne opfylder på baggrund af ovenstående kravet om identificerbarhed.

6.3.5.2 Ikke-monetært

Med identificerbarheden bekræftet, vurderes der i indeværende afsnit, om det ikke-monetære element er til stede, og kriteriet herom derfor er opfyldt.

Hverken avance fra medarbejderhandling eller omkostningsbesparelse og avance fra medarbejderrelationer kan karakteriseres som likvide beholdninger eller aktiver, der modtages med et kontantbeløb. Værdierne realiseres først i salgsprocessen, og selvom der kan argumenteres for, at tilgodehavender fra salg og tjenesteydelser, der er et monetært aktiv, kan påvirkes af højere avancer, vurderes sammenhængen ikke at være til stede. Værdien byttes ikke til likvider, men er derimod grundlag for at flere af de likvider tilhører virksomheden i form af avance, hvilket ikke er i tråd med definitionen af et monetært aktiv.

Tabel 17 – Indregning som immaterielt

	Avance af medarbejder-handlinger	Besparelse og avance fra medarbejder-relation
<u>Immaterielt anlægsaktiv</u>		
Identificerbarhed	Ja	Ja
Ikke-monetært	Ja	Ja
Resultat	Immaterielt	Immaterielt

Kilde: Egen tilvirkning.

Aktiverne opfylder, på baggrund af ovenstående, kravene om identificerbarhed og om ikke at være monetære, og derfor kravene til et immaterielt anlægsaktiv.

6.3.5.3 Indregning og måling af medarbejderen som aktiv

Siden de identificerede aktiver er vurderet til at opfylde kravene til aktiver generelt, såvel som henholdsvis immaterielle og omsætningsaktiver, er der nu en øvelse i at beskrive de muligheder for indregning og måling, som en virksomhed ville have, når det kommer til avancer fra medarbejderhandlinger og omkostnings-besparelser og avancer fra fortsatte medarbejder-relationer.

Som beskrevet i afsnittet "Indregningsmetoder for aktiver" skal aktiverne jævnfør ÅRLs § 36 altid indregnes til kostpris, og den efterfølgende sektion vil derfor omhandle hvilke elementer, der ville indgå i kostprisen samt den regnskabsmæssige behandling heraf.

6.3.6 Avance fra medarbejderhandlinger

Som beskrevet i afsnittet "Pålidelig måling", kan avancen skønnes på baggrund af:

- produktavance fordelt på produkt,
- fordeling af medarbejdernes andel heri (skønnet),
- handlinger anvendt i processen for produktet,
- antal gennemsnitlige medarbejdere der kunne udføre handlingen i regnskabsperioden,
- antal af særskilte handlinger udført i regnskabsperioden og
- antal medarbejdere der kan udføre handlingen per balancedag.

Da aktivet ikke opfylder anlægskriteriet om at være til vedvarende eje, er det allerede blevet klassificeret som et omsætningsaktiv, der ifølge ÅRLs § 44 stk. 1 skal indeholde alle omkostninger, der er foranlediget af anskaffelsen af aktivet indtil det tidspunkt, hvor aktivet er klar til at blive taget i brug, eller som direkte kan henføres til det fremstillede aktiv. Øvelsen består i at identificere disse omkostninger som indregningsgrundlag.

6.3.6.1 Indregning

Tidspunktet for realisering, eller ibrugtagning, af aktivet er, når medarbejderen først begynder at udføre de handlinger, som arbejdsgiveren anviser, dvs. første arbejdsdag. Dette sker typisk efter underskriften af ansættelseskontrakt, som er blevet gjort muligt grundet virksomhedens rekrutteringsproces.

De omkostninger, der foranlediger ansættelsen, vil være rekrutteringsomkostningerne, og aktivet vil derfor blive indregnet med en kostpris, der svarer til de eksterne og interne omkostninger i form af HR-lønninger o. lign., til rekruttering af medarbejderen.

Det vil ikke være praktisk at finde tilbage til samtlige medarbejderes rekrutteringsomkostninger, hvorfor der ved starten ved anvendelse af denne regnskabspraksis kun bør indregnes de omkostninger, der har været i indeværende regnskabsperiode til rekruttering af medarbejdere. Efterfølgende år kan medarbejdere så tilgangsføres, så virksomheden over tid opbygger kostprisen for sine medarbejderhandlinger.

Kostprisen vil blive indregnet efter en "anden lignende metode" til vejede gennemsnitspriser jævnfør ÅRLs § 45, stk. 1. Metoden vil være den beskrevet i afsnittet "Pålidelig måling", der fordeler forventet produktavance med forventede handlinger per gennemsnitsmedarbejder på medarbejdere ansat per balancedag. Dette svarer til metoden for indregning af indirekte produktionsomkostninger på et varelager efter ÅRLs § 82, stk. 1 for regnskabsklasse C, hvor både indkøbspris og en forholdsmæssig andel af indirekte omkostninger afholdt i året, udgør kostprisen.

Skulle medarbejdere have indgivet deres opsigelse, hvormed de ikke forventes at udføre deres handlinger inden for hele perioden, ville kostprisen skulle reguleres herfor.

Indregningen af avancen fra medarbejdernes handlinger ville det første år kunne betragtes som voldsom, idet der ikke allerede ligger et medarbejderaktiv fra tidligere år til at afbøde henholdsvis et fald eller en stigning.

Selvom rekrutteringsomkostningerne er konstante i forhold til, hvordan de vedrører medarbejderne, der udfører de handlinger, som medfører avancer, vil handlingerne være præget af ændringer i medarbejderens kompetencer, vilkår, helbred mv. I stedet for at betragte handlingerne, der består over flere år, som de samme, bør aktivet hvert år tilgås som "fornyset", hvor forrige års handlinger derfor er udskiftet med nye års handlinger. Der vil derfor være en konstant i form af de indregnede rekrutteringsomkostninger, og en variabel i avancen af handlingerne, så længe medarbejderen er ansat.

En bedre værdi i forhold til sidste år vil udgøre en tilgang, hvor en ringere værdi vil udgøre en afgang. Siden de gældende regler er bygget op omkring, at elementerne, der anvendes til indregning af varebeholdninger, vedrører banktransaktioner, hvor enten fakturaer eller lønninger betales over banken, og en indregning af tilgange i forbindelse med avancer fra medarbejderhandling løfter resultatet, uden at give en straks værdi, der kan udloddes til kapitalejere, vil der lægges op til, at der opbygges en reserve på egenkapitalen, hvor tilgange over de oprindelige rekrutteringsomkostninger bindes. Dette ville være lig behandlingen af immaterielle anlægsaktiver, som beskrevet i afsnittet "Besparelser og avancer fra medarbejderrelation" nedenfor.

6.3.6.2 Efterfølgende måling

Efterfølgende måling sker til nettorealiseringsværdi efter ÅRLs § 46, stk. 1, som gennemgås i afsnittet "Nedskrivning til genindvindings- eller nettorealiseringsværdi" tidligere i afhandlingen.

Nedskrivningstesten af medarbejderaktivet vil i de senere år blive opgjort som nævnt ovenfor, hvor beregningen af avance per medarbejder kan være over eller under den indregnede værdi.

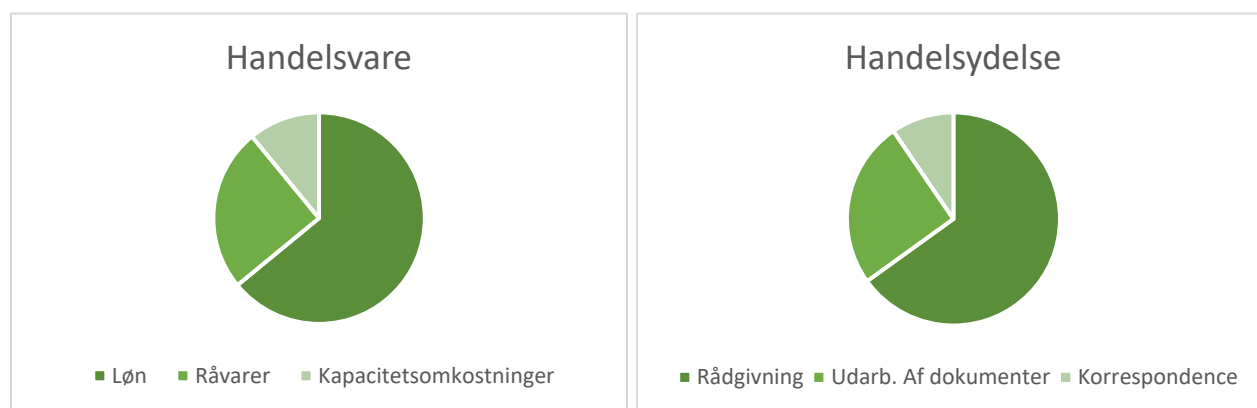
6.3.6.3 Regnskabsmæssig behandling

Beløbet til indregning vil indregnes ud fra bilag 2 i ÅRL under omsætnings- eller kortfristede aktiver, romertalspost I, arabertalspost 1, Varebeholdninger; "Råvarer og hjælpematerialer".

Der argumenteres for råvarer og hjælpematerialer, siden medarbejderhandling kan betragtes som en ressource, virksomheden kan trække på, på samme vis som et lager med råvarer på hylderne. Der er en forventning om, at handlingerne skal sammensættes for at udgøre det færdige produkt, virksomheden kan sælge.

Nedenfor er udfærdiget en figur, som viser, hvor ens en handelsvare og en handelsydelse kan tilgås i forhold til komponenter.

Figur 11 – Komponenter i handelsvarer og handelsydelser



Kilde: Egen tilvirkning.

Hvor handelsvaren består af løn, råvarer og kapacitetsomkostninger, vil handelsydelsen bestå af rådgivning, udarbejdelse af dokumenter og korrespondance.

Der kan også spekuleres i udvidelsen af romertalsposter eller en omdefinering af varebeholdninger, så der både indgår tilgængelige handlinger og varer i en samlet produktkategori.

Modposten til aktiveringen skal på arabertalspost 6; "Personaleomkostninger" i den artsopdelte resultatopgørelse efter skema 3 i bilag 2 i ÅRL, og på arabertalspost 5; "Administrationsomkostninger" i den funktionsopdelte, efter skema 4. Efter gældende skemakrav kan posteringen vises i noter, som en del af linjen for gager og lønninger, men det vurderes at informationsværdien fra reguleringen herfra vil drukne i størrelsen af de øvrige medarbejderrelevante omkostninger og vil derfor give mest værdi, hvis den havde sin egen linje. Som tidligere beskrevet, defineres personaleomkostninger jævnfør IAS ved ydelser medarbejdere modtager i arbejdsforholdet, og forslaget til modposten vil derfor kræve en omdefinering, hvis fortolkningsbidraget fastholdes.

Det kan undre nogle, hvorfor modkontoen ikke svarer til de regnskabsposter, der normalt forbindes med realisation af varebeholdninger; vareforbrug og produktionsomkostninger. Der lægges ikke op til denne type indregning, idet essensen af værdien af aktivet ligger hos medarbejdere, og derfor er mest retvisende, for overholdelse af ÅRLs § 11, at indregne under personalerelevante regnskabsposter. Skulle der være behov for at holde transaktioner for handelsvarer og handelsydelser adskilt, kunne der med fordel oprettes en ekstra romertalspost til brug for posteringsbenet i balancen.

Nedenstående tabel viser et eksempel på bogføringen af den regnskabsmæssige indregning og måling med en artsopdelt resultatopgørelse, ud fra eksemplet givet i afsnittet "pålidelig måling", med tilføjelse af omkostninger i år 1 til headhunter på 20 og HR medarbejder på 10. Indregningen er markeret med grøn, hvor den efterfølgende måling er markeret med blå. I eksemplet ses bort fra udregning af kapitalværdi, hvilket ellers ville være relevant.

Tabel 18 – Bogføring af avancer på medarbejderhandlinger

Aktiver			
Råvarer og hjælpematerialer		Likvide beholdninger	
100			
20		20	
10			
	18		
130	18	0	20
Resultatopgørelse			
Personaleomkostninger			
	100		
	10		
	18		
18	110		

Kilde: Egen tilvirkning

Råvarer og hjælpematerialer ender med en bogført værdi på 112, hvilket stemmer overens med beregningen i afsnittet ”pålidelig måling”.

6.3.7 Besparelser og avancer fra medarbejderrelation

Som beskrevet i afsnittet ”Pålidelig måling”, består aktivet af besparelsen af rekrutteringsomkostninger og avance grundet effektivitet.

Da aktivet opfylder anlægskriteriet om at være til vedvarende eje, er det allerede blevet klassificeret som et anlægsaktiv, der ifølge ÅRLs § 40 stk. 1 skal indeholde alle omkostninger, der er foranlediget af anskaffelsen af aktivet indtil det tidspunkt, hvor aktivet er klar til at blive taget i brug, eller som direkte kan henføres til det fremstillede aktiv. Øvelsen består i at identificere disse omkostninger som indregningsgrundlag.

6.3.7.1 Indregning

Indregningsgrundlaget består af de samme fokuspunkter og rekrutteringsomkostninger beskrevet i afsnittet ”avance fra medarbejderhandlinger”, i det omfang at det relaterer til anlægsaktiver. Udregning af avance sker dog anderledes, idet aktivet ikke består af den fulde avance fra medarbejderne, men kun den andel, der vedrører forbedret aktivitet.

I stedet for at udregne gennemsnitlige fremtidige handlinger for medarbejderstaben per balancedagen, foretages der en udregning for forrige år såvel som rapporteringsperioden.

Avancen fordeles fortsat på opgaver og handlinger, derefter medarbejdere, for at finde antallet af handlinger eller opgaver per medarbejder. Dette foretages også for forrige periode.

Udviklingen i antal handlinger per medarbejder fra forrige til indeværende regnskabsperiode udregnes, og ganges op med avancen for handlingen. Se tabellen nedenfor for eksempel på beregning af effektivitetsavance.

Tabel 19 – Eksempel på beregning af effektivitetsavance

Avance	100
Fordeling på opgaver og handlinger	
Tilbud	5
Kundeoprettelse	5
Bestilling af ressourcer	15
Behandling af ressourcer	50
Levering af ressourcer	15
Fakturering	5
Debitor-opfølgning	5
Avance fordelt i alt	100

Rapporteringsperiode			Forrige periode		
Gns. Arb.	Gns. antal	Antal/ arb	Gns. Arb.	Gns. antal	Antal/ arb
3	21	7	3	20	7
5	5	1	5	4	1
2	300	150	2	280	140
20	1200	60	20	1100	55
5	200	40	5	180	36
2	1200	600	2	1100	550
2	50	25	2	48	24

Udv. Antal/ arb	Udv. Avance/ handling
0	0
0	0
10	150
5	250
4	60
50	250
1	5
Effektivitetsavance i alt	
715	

Kilde: Egen tilvirkning.

For at følge eksemplet følger her en gennemgang af tallene for handlingen i række 3, "bestilling af ressourcer".

I forrige periode var gennemsnitligt 2 medarbejdere i stand til at bestille ressourcer 280 gange, hvilket svarer til 140 bestillinger af ressourcer per gennemsnitlig medarbejder.

I rapporteringsperioden var igen gennemsnitligt 2 medarbejdere i stand til at bestille ressourcer 300 gange, hvilket svarer til 150 bestillinger af ressourcer per gennemsnitlig medarbejder.

Denne udvikling på 10 bestillinger af ressourcer per gennemsnitlig medarbejder, betyder at den skønnede avance på 15 per bestilling af ressourcer, har bidraget med 150 i avance i forhold til sidste år. Ud fra et produktionsbudget vil virksomheden derefter kunne afgøre, hvor stor en del af de 150, der kan indregnes som effektivitetsavance.

Det vil ikke være muligt at indregne mere end 150 i effektivitetsavance, da aktivet hviler på antallet af medarbejderrelationer per balancedag, og graden af skøn i forhold til medarbejdernes muligheder for effektivisering derfor vil være så høj, at det vurderes at gå ud over den pålidelige måling, der gør det muligt at indregne.

Det er vigtigt at pointere, at der ikke argumenteres for aktivering af de samme omkostninger to gange, men alternativer til indregning af medarbejderværdi. Ligesom avance fra medarbejderhandlinger, vil effektivitetsavancen være en årlig tilgang, hvor sidste års effektivitetsavance vil være en afgang.

6.3.7.2 Efterfølgende måling

Som et immaterielt anlægsaktiv, sker efterfølgende måling til kostpris efter ÅRLs § 41, stk. 1.

Kunne der argumenteres for, at medarbejderrelationer handles på et aktivt marked, som jobmarkedet, kunne der ske efterfølgende måling til dagsværdi. Jobmarkedet er et marked, hvor medarbejdere skifter arbejde i en tilstrækkelig hyppighed og omfang til at give de nødvendige prisfastsættelsesoplysninger, hvis ikke det var fordi priserne, lønningsniveauerne, er beholdt arbejdsgivere og medarbejdere. Det eneste, der kommer i omegnen af at give denne form for oplysninger, er hjemmesider såsom Jobindex, der ved brug af spørgeskemaer eller CV-indtastninger indhenter store mængder af data vedrørende medarbejdere og deres løn, for at opstille værktøjer til sammenligning.

Selvom medarbejderrelationen er stiftet med henblik på vedvarende eje, forventes aktivet at have en begrænset brugstid via opsigelse, pension eller lignende, og skal derfor afskrives systematisk mod en forventet scrapværdi, efter lovens § 43, stk. 1 og 2.

Aktivdelen, der vedrører rekrutteringsomkostningerne, kan afskrives lineært over den periode medarbejderne, inden for de funktioner, der udfører handlingerne og opgaverne, kan forventes at forblive ansat. Dette bestemmes gennem historiske medarbejderomsætningshastigheder på funktionsbasis, hvor en medarbejderomsætningshastighed på 20% f.eks. fordrer en afskrivning over 5 år.

Hvis medarbejderomsætningshastigheden ikke vurderes at kunne anvendes til et pålideligt skøn, vil en afskrivningsperiode på 10 år kunne antages, efter ÅRLs § 43, stk. 3.

Scrapværdien forventes at være nul, idet medarbejderrelationen ved opsigelse ikke kan give yderligere fremtidige fordele. Der kunne argumenteres for, at effektivitetsavancen fra handlinger, foretaget i den efterfølgende opsigelsesperiode, burde udgøre scrapværdien.

Det vurderes, at brugen af fritstilling dog modsvarer argumentet, og at der derfor ikke er tale om en pålidelig forventet scrapværdi.

Nedskrivningstesten af medarbejderaktivet vil i de senere år blive opgjort som nævnt ovenfor, hvor beregningen af effektivitetsavance per medarbejder kan være over eller under den indregnede værdi.

6.3.7.3 Regnskabsmæssig behandling

Beløbet til indregning vil indregnes ud fra bilag 2 i ÅRL under anlægs- eller langfristede aktiver, romertalspost I arabertalspost 2, Immaterielle anlægsaktiver; "Erhvervede koncessioner, patenter, licenser, varemærker samt lignende rettigheder".

Der argumenteres herfor, som følge af handlingernes natur, som produkt af ansættelseskontrakten med medarbejderne, der giver arbejdsgiveren rettighed til at anvise handlingerne, hvilket derfor svarer til en "erhvervet lignende rettighed".

I forhold til modposten henvises der til afsnittet "avance fra medarbejderhandling" ovenfor, hvor der lægges op til samme metode.

6.3.8 Delkonklusion

Nedenfor ses delkonklusionen gengivet i tabelform.

Tabel 20 – Overblik indregning af medarbejderen som aktiv

	Avance af medarbejder-handlinger	Besparelse og avance fra medarbejder-relation
<u>Aktiver</u>		
- Under virksomhedens kontrol	Ja	Ja
- Resultat af tidligere begivenheder	Ja	Ja
- Fremtidige økonomiske fordele	Ja	Ja
- Pålidelig måling	Ja	Ja
<u>Anlægsaktiv</u>		
- Bestemt til vedvarende eje	Nej	Ja
- Anvendelse i flere regnskabsår	Ja	Ja
<u>Omsætningsaktiv</u>		
- Forventning om realisering i driftscyklus	Ja	Nej
- Besiddelse med handel for øje	Ja	Ja
- Realisering inden for et år	Ja	(Ja)
<u>Håndgribelighed</u>	Nej	Nej
<u>Immaterielt anlægsaktiv</u>		
Identificerbarhed	Ja	Ja
Ikke-monetært	Ja	Ja
Resultat	Omsætningsaktiv - Råvarer og hjælpematerialer	Anlægsaktiv - Immaterielle anlægsaktiver

Kilde: Egen tilvirkning.

Der er identificeret to aktiver; avance af medarbejderhandlinger og besparelse og avance fra medarbejderrelationer.

Avance af medarbejderhandlinger opfylder alle kriterier, bortset fra at være bestemt til vedvarende eje og håndgribeligheden, der skal opfyldes for at kunne aktiveres som et materielt anlægsaktiv. Derfor er aktivet klassificeret som omsætningsaktiv, i regnskabsposten "Råvarer og hjælpematerialer.

Besparelse og avance fra medarbejderrelationer opfylder alle kriterier, bortset fra forventningen om realisering i driftscyklus og håndgribeligheden, der skal opfyldes for at kunne aktiveres som et materielt omsætningsaktiv. Derfor er aktivet klassificeret som anlægsaktiv, i gruppen "Immaterielle anlægsaktiver".

7 Konklusion

Konklusion er udarbejdet med det formål at besvare problemformuleringen, som er delt op i to formål. Det ene formål er at vurdere, om implementeringen af ESRS i sin nuværende form vil medføre et retvisende billede af medarbejderforhold i virksomheders årsrapporter. Det andet formål er at afdække de regnskabsmæssige muligheder for aktivering af medarbejdere og dertilhørende personaleomkostninger, ved brug af de gældende lovgivningsmæssige værktøjer, der kan skabe transparens for regnskabsbruger i forhold til værdiansættelse af medarbejderstaben. På baggrund af den foretagne analyse vil vi i dette afsnit konkludere på afhandlingens to formål.

7.1 European Sustainability Reporting Standards

Medarbejdere og videnressourcer præsenteres i rapporteringer efter en forældet tankegang, i forhold til samfundet i dag.

Som samfund har vi bevæget os fra et produktions- og industrisamfund, hvor økonomien i stor grad var afhængig af produktion af varer, til et videnssamfund, hvor opfattelsen omkring viden, kompetencer og information har ændret sig. Som en afledt konsekvens heraf ændredes ligeledes opfattelsen af medarbejderes bidrag til værdiskabelse, hvorfor medarbejdere nu anses for en ressource frem for en omkostning af flere og flere virksomheder. Udviklingen i lovgivningen har dog ikke fulgt med ovennævnte ændring, og passer til et gammeldags produktionsapparat.

ESRS berører i stor grad de sociale forhold relateret til medarbejderværdi, men lægger også samtidig op til en stor grad af fortolkning.

Implementeringen af ESRS, i sin nuværende form, vil medføre et mere retvisende billede af medarbejderforhold, og dermed også medarbejderværdi, i virksomheders årsrapport. Dette er, selvom ESRS indeholder flere beskrivende nøgletal, som kan sænke reliabiliteten. På samme måde vil de beskrivende nøgletal være med til at gøre det svære at sammenligne på tværs af virksomheder og sektorer, da de beskrivende nøgletal vil være åben for fortolkning.

Sammenholdt med andre eksisterende standarder indeholder ESRS flere nøgletal og krav, som vil være med til at afdække visse mangler og forhold, som de eksisterende standarder indeholder.

Ulemper ved implementeringen af ESRS, i forhold til virksomheders bæredygtighedsrapportering af sociale forhold, er, at ESRS indeholder flere irrelevante nøgletal i forhold til oplysning om medarbejderværdi.

Dette kan medføre en upræcis rapportering vedrørende en virksomheds evne til at fastholde medarbejderkompetencer, og investorer og øvrige interessenter vil derfor ikke få deres informationsbehov opfyldt.

Derudover indeholder FSR-anbefalingen to relevante nøgletal, medarbejderomsætningshastighed og sygefravær, som ESRS ikke berører i nuværende form. En tilføjelse af de to nøgletal vil bidrage med værdiskabende information omkring virksomheders evne til at fastholde medarbejdere, og dermed kompetencer og værdi.

På samme måde vil den uklare definition af væsentlighed i ESRS kunne medføre, at virksomheder medtager uvæsentlige forhold i bæredygtighedsrapportering. Uvæsentlige forhold vil være medvirkende til, at investorer og øvrige interessenters informationsbehov ikke bliver opfyldt og på den måde ikke giver det nødvendige beslutningsgrundlag. Dette skal ses i relation til, at investorer ikke vil kunne se den medarbejderværdi, som der findes i virksomheden, hvis der bliver medtaget for mange uvæsentlige forhold.

7.2 Medarbejderen som aktiv

Der er identificeret to værdier, som medarbejdere består af, og dermed kan indregnes i en virksomheds årsrapport og præsenteres som et aktiv.

De to identificerede aktiver er *avance af medarbejderhandlinger* samt *besparelse og avance fra medarbejderrelationer*. De to aktiver opfylder de tre grundlæggende indregningskriterier for aktiver, som er "under virksomhedens kontrol", "resultat af tidligere begivenheder" og "fremtidige økonomiske fordele". Begge aktiver er et resultat af tidligere begivenheder, da der er afholdt rekrutteringsomkostninger i forbindelse med en ansættelse af medarbejdere, samt medarbejdere har været ansat og udført den første handling senest på balancedagen.

Aktiverne medfører fremtidige økonomiske fordele for en virksomheds, da virksomheden enten vil opnå en avance fra medarbejderens handlinger, eller en omkostningsbesparelse som følge af den fortsatte medarbejderrelation.

Når det kommer til kriteriet "under virksomhedens kontrol", er det vigtigt at fokusere på, at mennesket ikke er aktivet, men derimod avancen skabt af resultatet af medarbejderens fremtidige handlinger, opgaver og funktion, samt den urealiserede omkostningsbesparelse fra virksomhedens fortsatte relation med en kompetent medarbejder. Det skyldes, at en virksomhed ikke kan have ejendomsretten over et menneske, og dermed absolut kontrol. Medarbejdere har mulighed for at opsige ansættelsesforholdet efter de arbejdsretlige regler, og har fri vilje til at foretage handlingerne eller lade være. Virksomheden vil have en meget sandsynlig bestemmelse over medarbejderens handlinger, hvilket vurderes at opfylde kriteriet om kontrol.

Ud over at opfylde de grundlæggende indregningskriterier for aktiver, skal aktivernes værdi kunne måles pålideligt, hvilket vurderes at være tilfældet.

Målingen af værdien for *avance af medarbejderhandlinger* kan ske gennem en tilnærmet activity based costing-model, hvor en del af avancen fra salg af en type produkt, bliver kategoriseret ud på arbejdsværdien fra medarbejdere.

Herefter opdeles produktionsprocessen i enkeltstående opgaver og handlinger, som avancen yderligere kan fordeles på.

Ud fra dette, og et produktionsbudget, er det muligt at beregne en forventet avance for handlinger og opgaver for det kommende år, ud fra antal medarbejdere, som kan udføre de forskellige handlinger og opgaver, samt antal forventede handlinger og opgaver.

Besparelse og avance fra medarbejderrelationer og værdien heraf opgøres på forskellige måder.

Omkostningsbesparelsen kan opgøres ved en beregning af de gennemsnitlige omkostninger relateret til ansættelse af ny medarbejder, hvor underliggende dokumentation i form af timeregistrering og fakturaer kan ligge til grund.

Avancen fra medarbejderrelationer kan måles ved at kvantificere effektiviteten mellem en ny og erfaren medarbejder ved samme beregning som ved *avance af medarbejderhandlinger*, hvor forskellen vil svare til aktivets værdi. Effektivitetsværdien er forskellen i antal handlinger eller opgaver, udført i gennemsnit per kompetent medarbejder, i forhold til forrige periode, ganget med styk-avancen for den handling eller opgave.

Tidspunkt for indregning af aktivet *avance fra medarbejderhandlinger* vil først ske, når medarbejderen begynder at udføre de pågældende handlinger, som typisk vil være ved første arbejdsdag.

For aktivet *besparelse og avance fra medarbejderrelationer* vil indregningen kunne ske ved det tidspunkt, hvor der er konstateret en effektivitet og dermed besparelse som følge af en medarbejderrelation.

Aktiver skal efter den gældende lovgivning måles til kostpris ved første indregning. Kostprisen for de nævnte aktiver kan opgøres på samme måde, som anvendes til at måle værdien pålideligt.

Ved efterfølgende måling er der efter gældende lovgivning tre målemetoder; kostprismodellen hvor kostpris reduceres med afskrivninger, omvurderingsmodellen hvor der opskrives til dagsværdi, eller nedskrivning til genindvindingsværdi, og nettorealiseringsværdi ved værdiforringelse.

For aktivet *avance fra medarbejderhandlinger* vil efterfølgende måling ske til nettorealiseringsværdi, hvor denne opgøres på samme måde som ved første indregning. Ved efterfølgende måling for aktivet *besparelse og avance fra medarbejderrelationer* vil kostprismodellen anvendes, hvor afskrivningsperioden vil blive bestemt af historiske medarbejderomsætningshastigheder. Alternativt en periode på 10 år efter gældende lovgivning, hvis medarbejderomsætningshastigheder ikke kan skønnes pålideligt.

Der vil ikke medtages nogen scrapværdi, idet medarbejderrelationen ved opsigelse ikke kan give yderligere fremtidige fordele. Hvert år skal der desuden udarbejdes en nedskrivningstest, hvor genindvindingsværdien opgøres på samme måde som kostpris ved første indregning.

Efter det er konkluderet, at aktiverne opfylder indregningskriterierne, skal det besluttet hvordan de skal behandles regnskabsmæssigt i årsrapporten. Der er her forskelle mellem de to aktiver.

Aktivet *avance fra medarbejderhandlinger* opfylder kun et kriterie for anlægsaktiver men alle for omsætningsaktiver, hvorfor aktivet klassificeres som "Råvarer og hjælpematerialer" under kategorien "Varebeholdninger".

Aktivet *besparelse og avance fra medarbejderrelationer* opfylder alle kriterier for anlægsaktiver, dog ikke håndgribeligheden. Aktivet opfylder kriterierne for et immaterielt anlægsaktiv, hvorfor det vil blive klassificeret som sådan i årsrapporten.

Hermed konkluderes det, at implementering af ESRS i sin nuværende form vil medføre et mere retvisende billede, men at der også er plads til forbedring, og at der er flere regnskabsmæssige muligheder for aktivering af medarbejdernes værdi som varebeholdninger eller immaterielle aktiver, hvis der tillades en mere løs definition af kontrol.

8 Litteraturliste

8.1 Bøger

Dahl, B. (2022). Erhvervsjura. 16. udgave. Handelshøjskolens Forlag.

FSR – Danske Revisorer (2020). *Regnskabsvejledning for klasse B- og C-virksomheder*. FSR – Danske Revisorer

Kyhnauv-Vejgaard, P., Kyhnauv-Andersen, C. & Kyhnauv-Andersen, H. (2022). *Finansiell rapportering, teori og regulering*. 7. udgave. Gads Forlag.

Sinek, Simon (2019). *The Infinite Game*. 10. Udgave. Amerika: Penguin.

The Danish National Funding Mechanism (2022). *EFRAG Consultation Survey on the Draft European Sustainability Reporting Standards (ESRS ED)*. Modtaget kopi fra FSR – Danske Revisorer.

Tvarnø, Christina D. & Nielsen, Ruth (2018). *Retskilder og retsteorier*. 6. udgave. Danmark: Djøf forlag.

8.2 Love, bekendtgørelser og regnskabsstandarder

Ansættelsesbevisloven. Nr. 240 (2010). Fra

<https://pro.karnovgroup.dk/b/documents/7000431214?tab=karnov>

Bekendtgørelse af Årsregnskabsloven. Nr. 1441 (2022). Fra

<https://pro.karnovgroup.dk/b/documents/7000916774?tab=amendments#LBKG20221441>

European Financial Reporting Advisory Group - EFRAG (2022). *ESRS 1 – General principles*. Tilgået 30.12.2022. Fra

https://www.efrag.org/Assets/Download?assetUrl=%2Fsites%2Fwebpublishing%2FSiteAssets%2FED_ESRS_1.pdf.

European Financial Reporting Advisory Group - EFRAG (2022). *ESRS S1 – Own workforce*. Tilgået 30.12.2022. Fra

https://www.efrag.org/Assets/Download?assetUrl=%2Fsites%2Fwebpublishing%2FSiteAssets%2FED_ESRS_S1.pdf.

Funktionærloven. Nr. 1002 (2017). Fra

<https://pro.karnovgroup.dk/b/documents/7000836289?tab=karnov>

Global Sustainability Standards Board (2022). *GRI 2: General Disclosures 2021*. Tilgået

30.12.2022. Fra <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language/>.

Gauzès, J. p. & de Cambourg, P (2021). *Final Report Proposals for a relevant and dynamic EU sustainability reporting standard-setting*. European Financial Reporting Advisory Group. Tilgået 30.12.2022. Fra https://www.efrag.org/Assets/Download?assetUrl=%2Fsites%2Fwebpublishing%2FSiteAssets%2FEFRAG%2520PTF-NFRS_MAIN_REPORT.pdf.

Gauzès, J. p. & de Cambourg, P (2021). *Appendix 4.2, STREAM A2 ASSESSMENT REPORT POSSIBLE INPUT FROM EXISTING INITIATIVES*. European Financial Reporting Advisory Group. Tilgået 30.12.2022. Fra https://www.efrag.org/Assets/Download?assetUrl=%2Fsites%2Fwebpublishing%2FSiteAssets%2FEFRAG%2520PTF-NFRS_A2_FINAL.pdf.

Hovedaftalen 1973-10-31 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark (1993). Tilgået 30.12.2022. Fra <https://pro.karnovgroup.dk/b/documents/7000268880>.

International Accounting Standards Board (2022). *International Accounting Standards*. Tilgået 30.12.2022. Fra <https://pro.karnovgroup.dk/>.

International Accounting Standards Board (2022). *International Financial Reporting Standards*. Tilgået 30.12.2022. Fra <https://pro.karnovgroup.dk/>.

International Accounting Standards Board (2018). *Conceptual Framework for Financial Reporting*. Fra <https://www.ifrs.org/content/dam/ifrs/publications/pdf-standards/english/2022/issued/part-a/conceptual-framework-for-financial-reporting.pdf>.

8.3 Artikler

Danmarks Statistik. *Firmaer og koncerner*. Tilgået 01.01.2023. Fra <https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/erhvervsliv/erhvervslivets-struktur/firmaer-og-koncerner>.

Den Danske Ordbog. *Bæredygtighed*. Tilgået 28.12.2022. Fra <https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=b%C3%A6redygtighed>.

European Commission. *Questions and Answers: Corporate Sustainability Reporting Directive proposal*. Tilgået 21.12.2022. Fra https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_21_1806.

European Council. *Council gives final green light to corporate sustainability reporting directive*. Tilgået 22.12.2022. Fra <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2022/11/28/council-gives-final-green-light-to-corporate-sustainability-reporting-directive/>.

EY Danmark. *Mangfoldighed og inklusion – Hos EY er medarbejderne vores absolut største aktiv.* Tilgået 23.12.2022. Fra https://www.ey.com/da_dk/careers/karrierebloggen/mangfoldighed-og-inklusion-hos-ey-er-medarbejderne-vores-absolut-storste-aktiv.

Finansforeningen/CFA Society Denmark, FSR – Danske Revisorer & Nasdaq (2022). *ESG-hoved- og nøgletal i årsrapporten.* Tilgået 30.12.2022. Fra https://www.fsr.dk/Files/Images/Fagligt/CSR/2022/ESG/ESG%20januar%202022_final.pdf.

Petersen, Kent. (2021). Nedsikringer burde ikke være en livsstil. *Magasinet Finans*, 2021(nr. 2), side 3.

Rohrbeck, René & Kum, Menes E. (2018). Corporate foresight and its impact on firm performance: A longitudinal analysis. *Technological Forecasting & Social Change*, 2018, s. 114. Fra <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0040162517302287/pdf?md5=5686707a02ee8e6653856b87689c3a8a&pid=1-s2.0-S0040162517302287-main.pdf>.

Schrøder, Michael. *Fremsynede virksomheder vinder stort.* Tilgået 28.12.2022. Fra <https://www.kdm.aau.dk/studiehaandbog/projektrapporten/litteraturlisten/>.

Via Ritzau. *Deloitte har sat talenternes trivsel før alt andet og leverer historisk stærkt årsregnskab.* Tilgået 23.12.2022. Fra <https://via.ritzau.dk/pressemeddelelse/deloitte-har-sat-talenternes-trivsel-for-alt-andet-og-leverer-historisk-staerkt-arsregnskab?publisherId=4119075&releaseId=13659961>.

Vive. *Handicap og beskæftigelse 2020.* Tilgået 1.1.2023. Fra <https://www.vive.dk/da/udgivelser/handicap-og-beskaeftigelse-2020-16632/>.

9 Bilag

Bilag 1

Tabel 21 – Overblik over nøgletal i relation til medarbejderværdi

Nøgletal	Ej relevant	Svagt relevant	Meget relevant	Obliatorisk	Måling/beskrivelse
FSR anbefaling:					
Fuldtidsarbejdsstyrke		X		I/A*	Måling
Kønsdiversitet	X			I/A*	Måling
Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag	X			I/A*	Måling
Lønforinkel mellem køn	X			I/A*	Måling
Medarbejderomsætningshastighed			X	I/A*	Måling
Sygefravær			X	I/A*	Måling
Fastholdelse af kunder	X			I/A*	Måling
GRI-Standard:					
Antal medarbejdere fordelt på køn og region.		X		Ja	Måling
Antal midlertidige medarbejdere fordelt på køn og region.	X			Ja	Måling
Antal ej garanteret timelønnede medarbejdere fordelt på køn og region.	X			Ja	Måling
Antal fuldtidsmedarbejdere fordelt på køn og region.		X		Ja	Måling
Antal deltidsmedarbejdere fordelt på køn og region.		X		Ja	Måling
Metodologi og forudsætninger for sammensætning af data, inkl. Om antal er: - F.eks. Baseret på antal medarbejdere eller en gennemsnitsbetragtning (Full-time equivalent/FTE) - F.eks. I slutningen eller som gennemsnit af en rapporteringsperiode.		X		Ja	Beskrivelse
Information om kontekst nødvendig for at forstå data om antal medarbejdere.		X		Ja	Beskrivelse

Beskrivelse af væsentlige udviklinger i antal af medarbejdere i- og mellem rapporteringsperioder.		X		Ja	Beskrivelse
Begrundelse for midlertidige ansættelser.		X		Mulig	Beskrivelse
Begrundelse for ej garanterede timelønnede medarbejdere.	X			Mulig	Beskrivelse
Definition af fuldtidsmedarbejdere.	X			Mulig	Beskrivelse
Definition af deltidsmedarbejdere.	X			Mulig	Beskrivelse
Forklaring af forskel i fordeling på køn og regioner mellem typer af medarbejdere.	X			Mulig	Beskrivelse
ESRS:					
S1-1 Politikker relateret til egen arbejdsstyrke.			X	Ja	Beskrivelse
S1-2 Processer for hvordan man imødegår egne medarbejdere og disses repræsentanter vedrørende påvirkning.	X			Ja	Beskrivelse
S1-3 Kanaler hvormed egne medarbejdere og disses repræsentanter kan italesætte bekymringer.	X			Ja	Beskrivelse
S1-4 Måltal anvendt til at håndtere væsentlige negative påvirkninger, drive positive påvirkninger, og håndtere væsentlige risici og muligheder.		X		Ja	Beskrivelse
S1-5 Handling på væsentlige påvirkninger på egen arbejdsstyrke, og effektiviteten heraf		X		Ja	Beskrivelse
S1-6 Tilgange til at formindske risici og forfølge væsentlige muligheder relateret til egen arbejdsstyrke		X		Ja	Beskrivelse
S1-7 Medarbejder-karakteristik		X		Ja	Blandet
S1-8 Karakteristik for ikke-medarbejdere i egen arbejdsstyrke	X			Ja	Blandet

S1-9 Indikatorer på træning og udvikling af færdigheder		X		Ja	Beskrivelse
S1-10 Dækning af systemer til styring af sundhed og sikkerhed			X	Ja	Beskrivelse
S1-11 Præstation af systemer til styring af sundhed og sikkerhed			X	Ja	Måling
S1-12 Arbejdstid		X		Mulig	Måling
S1-13 Work-Life balance indikatorer		X		Ja	Blandet
S1-14 Fair aflønning	X			Ja	Måling
S1-15 Dækning for muligheden for sociale sikkerhedsnet		X		Ja	Måling
S1-16 Lønforstel mellem kvinder og mænd	X			Ja	Måling
S1-17 Årligt totale aflønningsforhold	X			Mulig	Måling
S1-18 Hændelser vedrørende diskrimination i henhold til ligestilling		X		Ja	Blandet
S1-19 Ansættelse af personer med handicap		X		Ja	Måling
S1-20 Forskelle i andelen af frynsegoder for medarbejdere med forskellige kontrakt-typer	X			Nej	Måling
S1-21 Utilfredsheder og klager relateret til andre arbejdsrelaterede rettigheder			X	Ja	Måling
S1-22 Dækning af kollektive overenskomster om arbejdsaftaler	X			Ja	Beskrivelse
S1-23 Arbejdsnedlæggelser			X	Ja	Måling
S1-24 Social dialog	X			Ja	Beskrivelse
S1-25 Identificerede sager med alvorlige menneskerettigheds-udfordringer og tilfælde			X	Ja	Måling
S1-26 Privatliv på arbejdspladsen	X			Nej	Beskrivelse

* da der er tale om anbefalinger, er der ikke nogen opdeling af obligatoriske og ikke-obligatoriske

Bilag 2

Spørgeskema anvendt til interviews

Interview:

Formål:

Vi undersøger om de nye standarder, udsprunget fra CSR-direktivet, opfylder regnskabsbrugernes informationsbehov i forhold til til- og afgang af værdi i form af en varig sund medarbejderkultur, så det er muligt at konkludere om medarbejderkvalifikationerne i en virksomhed over længere tid falder i værdi.

Derudover undersøger vi, om man ved brug af gældende lovregler kan aktivere medarbejdere som en del af regnskabet, og derved retvisende indregne og måle værdien af medarbejderne, og hvad udfordringerne i den nuværende praksis ville være.

Spørgsmål:

1. Hvad mener du var skelsættende for at noterne vedrørende bæredygtighed i årsrapporten for Mærsk, medvirkede til at rapporten vandt årsrapportprisen for 2022?
2. Hvilket behov ser du for ændringer til hvordan noter om bæredygtighed, specifikt med tanke på human capital/sociale forhold, i øjeblikket udarbejdes, så regnskabsbrugernes informationsbehov dækkes?
3. Mener du at ESRS / CSR-direktivet tager højde for disse behov? Hvis ja til nogle, hvordan, hvis nej til andre, hvordan ikke?
4. Mener du at omkostningen, ved erstatning af alle medarbejdere i en gennemsnitlig dansk virksomhed, ville være væsentlig set ud fra den almindelige regnskabsbrugers synspunkt?
 - a. Hvis ja: Hvis kulturen i virksomheden var så dårlig, at der var stor sandsynlighed for at omkostningen blev realiseret, hvor i årsrapporten ville det så evt. fremgå?
5. Hvad vil du mene er de primære udfordringer ift. aktivering af almindelige funktionærer ved de gældende lovregler og praksis?
6. Mener du at værdien af en virksomheds medarbejdere, bør være repræsenteret i årsrapporten?
 - a. Hvis ja: Hvor i årsrapporten mener du at de bør være repræsenteret?
7. Hvori mener du at værdien for virksomheden af en almindelig funktionær medarbejder ligger, er det i kontrakt-relationen til virksomheden, indtjeningen de genererer, eller noget tredje?
 - a. Ville du mene at denne værdi er bundet op på noget materielt eller immaterielt? (er det det fysiske eller mentale menneske-aspekt?)
8. Hvis en investor efter det gældende regelsæt skulle investere i en af to identiske selskaber, hvor eneste forskel var, at et selskab var godt til at fastholde kvalitetsmedarbejdere, og det andet ikke var, ville han/hun så have nok oplysninger på baggrund af årsrapporten til at det ville påvirke hans/hendes beslutning?