

Tidningen Balans

EXPERTFRÅGAN

Kapitalförsäkring
enligt K2 och K3

MIN KARRIÄR

Skatt lockar
fler kvinnor



Delägarskap under FÖRÄNDRING

Balans jämställdhetsundersökning 2021

DEBATT: PANDEMIN SOM POSITIV KATALYSATOR?

Branschnack
för redovisningsbyråer

Nyheter, debatt, tips och inspiration!



Livesänt Branschnack för redovisningsbyråer!

Det händer mycket spännande i redovisningsbranschen just nu, och det är precis vad våra branschnack handlar om. Under en timme fångar vi upp dagsaktuella trender och frågeställningar som vi diskuterar kring med inbjudna gäster från branschen. Naturligtvis lyfter vi även intressanta nyheter och förslag på skatte- och redovisningsområdet.

Branschnacket livesänds på webben, så du behöver inte ens lämna hemmet eller kontoret för att tanka inspiration och ny kunskap.

- ✓ Tips och inspiration från kollegor i branschen
- ✓ Erfarenhetsutbyte
- ✓ Intressanta debatter i branschaktuella frågor
- ✓ Nyheter och trender



Miss inte nästa avsnitt av Branschnack!

"Digitalisering & automatisering"

Gäster är **Anna Hussfelt Axelsson** – Lindome Lön och Redovisning AB (vd och redovisningskonsult) och **Pontus Björnsson** – PE Accounting (vd).

Självklart är det kostnadsfritt!

AVSNITT 3
25/3

Branschnack är kostnadsfritt! Läs mer och gör din anmälan på:

bjornlunden.se/branschnack

BJÖRN LUNDÉN.

– redovisningsbyråns bästa vän

Unik helhetslösning för redovisningsbyråer • Rådgivarverktyg med AI-stöd • Fasta priser till byrån
Inga integrationsavgifter • Byrån äger kundrelationen • Digital byrå-kundsamverkan



LEDARE
CHARLOTTA MARTÉNG



FOTO: LIESELOTTE VAN DER MEIJ

Branschen – vi har ett resultat!

Så här års är det alltid lika spännande! En efter en börjar siffrorna från byråerna att ramla in i mejlkorgen för att sedan sammanställas av vår reporter Rakel Lennartsson och mynna ut i Balans årliga jämställdhetsundersökning.

JAG VET ATT DET ÄR många på byråerna där ute som ser fram mot vår jämställdhetsundersökning. Förra året firade den tioårsjubileum och det var första gången det fanns lika många män som kvinnor på VD-posten. I år vill vi fira att branschen har tagit ytterligare steg. Det är visserligen en bit kvar innan det är jämställt på delägarnivå, men nu kan vi – äntligen – konstatera att branschen är jämställd på alla andra beslutande enheter som mätts under åren. Riktigt roligt!

JAG SÄGER STORT GRATTIS TILL Grant Thornton som med sina 36 procent kvinnliga delägare är bäst i branschen, men visst har byråns VD Anna Johnson en poäng när hon säger att det ändå går lite för långsamt framåt. För alla er som vill lägga ner lite extra för att kanske klättra i jämställdhetstabellen nästa år, passa på att ta del av WizWomen och Susanne Tillqvist sju tips. Ge inte upp säger hon – håll i och håll ut. Precis som vi får göra i övrigt nu under coronapandemin.

I DET HÄR NUMRET HAR vi också en längre intervju med Mazars Mikael Fredstrand. Han drar sig inte för att säga vad han tycker och berättar även varför han tycker att han är fel person på VD-posten. ●

CHARLOTTA MARTÉNG, chefredaktör för Balans.
Hör gärna av dig till mig på charlotta.marteng@far.se

in FÖLJ OSS PÅ LINKEDIN

Innehåll

NUMMER 2 2021



34



7 Tre fikafrågor

Vi pratar med Michael Berhardt, ny affärsområdeschef för Risk Advisory på Deloitte.

8 Aktuellt

Dålig löneutveckling för ekonomer 2020. Så ser revisorer och redovisningskonsulter på 2021. Ändamålsenliga regler efterfrågas.

14 Porträtt

Mazars VD Mikael Fredstrand vill lyfta blicken och se på revisionen ur ett högre perspektiv.

21 Min karriär

Annika Svanfeldt vill inte att man ska se karriären som ett sprintlopp.

22 Fokus: Jämställdhet

På väg mot den kritiska massan – 27 procent kvinnliga ägare inom Big 8.

29 Vår byrå

Lidhed & Boström fokuserar på rådgivning och löneuppdrag.

32 Debatt

Håll i den nya flexibiliteten efter pandemin.

34 Expertfrågan

Kapitalförsäkring enligt K2 och K3..

38 Krönika: Jan Marton

Rörelseförvärv under samma bestämmande inflytande.





Som det borde vara

Visma Smarta Byrån är vårt nya byråpaket med program för alla olika stilar och behov och du plockar själv ihop det du behöver. Samtidigt som du enkelt kan lägga till nya lösningar. Med Visma Smarta Byrån kan du sköta alla dina uppdrag från ett ställe – och betalar bara för det du använder.

Med vår unika prismodell betalar du månadsvis i efterskott utan bindningstid. Så att redovisning alltid är som den borde vara. Upptäck nya Visma på vismaspcs.se/redovisningsbyra

FRÅN 249 KR/MÅN OCH KONSULT

sanoma utbildning

RÄTTSERIEN 2021

Med Rättserien får du koll på lagar,
regler och nyheter inom ditt område.
Tryckt, digitalt eller både och?
Välj den lösning som passar dig.



Beställ på ekonomionline.se idag



Tidningen Balans

Adress: Box 6417, 113 82 Stockholm
tidningenbalans.se

Redaktion

E-post: fornamn.efternamn@far.se.

CHEFREDAKTÖR OCH ANSVARIG UTGIVARE

Charlotta Marténg
08-506 112 49

Sofia Hadjipetri Glantz
08-402 75 19

Rakel Lennartsson
(frilans)
08-506 112 00

Grafisk form: Kate redaktionell design.

Layout: Mats Rimér, Trilobit kommunikation.

Omslagsillustration: Rebecca Elfäst.

Tryck: Forssa Print 2021, ISSN 2001-5925.

Medlem av Sveriges Tidskrifter.

TS-kontrollerad fackpressupplaga: 10 200 (2019/2020).

Annon

Mikael Wallenius, Swartling & Bergström Media AB
08-545 160 78, mikael@sb-media.se
balans@sb-media.se

Prenumeration

08-522 183 24, www.balans.prenservice.se
FAR-medlem: medlem@far.se

FAR

Balans ges ut av FAR AB. FAR är en branschorganisation inom redovisning, revision och rådgivning, och är ett av Sveriges största privata utbildningsföretag. FAR har cirka 5 000 medlemmar och cirka 1 000 anslutna medlemsföretag. FAR:s medlemmar är auktoriserade revisorer, redovisningskonsulter, skatterådgivare, lönekonstuler och specialister samt små och stora företag inom redovisning, revision och rådgivning.

SVERIGES
TIDSKRIFT



REDAKTIONEN TIPSAR



Sofia:
Polisserien Tunna blå linjen på SVT, Konserthuset Play för streamade spelningar och appen Ready för tillgången till allsköns magasin.



Rakel:
Jag tipsar om att picknicken så mycket som möjligt så snart vårsolen tillåter. Ta morgonkaffet på en bänk i parken om du inte har egen trädgård.



Mats:
Två serier på HBO - Killing Eve och I May Destroy You.



Charlotta:
Har du trädgård eller balkong? Tid att börja förså! Vecka 12 är det dags att börja med årets luktärtor.

3 fikafrågor

Michael Bernhardt är affärsområdeschef för Risk Advisory på Deloitte, ett nytt affärsområde hos storbyrån sedan sensommaren 2020.

MICHAEL BERNHARDT

Vad:

Affärsområdeschef för Risk Advisory, Deloitte.

Ort:

Stockholm.

text: **Sofia Hadjipetri Glantz**

foto: **Christian Gustavsson**

Vad är på gång inom Risk Advisory hos Deloitte?

– Den gemensamma nämnaren är risk och det är mycket fokus på hållbarhetsfrågor, bedrägeriutredningar och den finansiella sektorn, där det finns alla möjliga regelverk som ska granskas eller utvärderas. Det finns också underliggande behov av att bli bättre på att hantera penningtvätsfrågor samt cyberrisker. I Sverige har vi kommit långt när det gäller digital utveckling, men det måste till bättre kontroller, ordning och reda och risktänk inom cybersfären.

Varför är det viktigt att uppmärksamma de här frågorna?

– Om man pratar bedrägeri, hållbarhet och cyber, är det egentligen samhälleliga frågor. Hanteras inte frågorna på ett bra sätt, då ökar kriminaliteten och det blir sämre för miljön. Skulle ett företag eller en organisation råka ut för en cyberattacker, kan det i värsta fall leda till att samhällskritiska funktioner ligger nere. Vidare kan man nämna att om man till exempel pensionssparar så ska man kunna lita på att dessa medel hanteras rätt och riktigt och att informationen som levereras från noterade bolag stämmer.

Sverige måste bli bättre på kontroller och risktänk inom cybersfären menar Michael Bernhardt.

Ser du några trender inom riskrådgivning?

– Hållbarhetsfrågor kommer allt högre upp på agendan, där regelverk stipulerar hur banker ska förhålla sig till och rapportera kring hållbarhetsrisker. För 15–20 år sedan relaterade man hållbarhet enbart till miljö. Nu lägger vi till frågor som korruption, barnarbete, mutor och drägliga arbetsförhållanden, det vill säga, att man bedriver sin verksamhet på ett schysst sätt. Det handlar om att vara hållbar, på lång sikt.



Löneutvecklingen för ekonomer stannade på 0,5 procent.

Dålig löneutveckling för ekonomer 2020

Ekonomers löner hade sämst utveckling under 2020. Det visar ny lönestatistik från Akavia.

AKAVIAS MEDLEMMAR FICK en rejäl inbromsning av sina löner under 2020. Det framgår av lönestatistik från förbundet, som organiserar akademiker inom sex professioner; ekonomer, jurister, samhällsvetare, personalvetare, IT-akademiker och kommunikatörer.

Medlemmarnas löneökningar stannade under 2020 på 1,6 procent, att jämföra med 4,2 procent under tidigare år. Och allra sämst löneutveckling fick ekonomerna, där uppgången endast blev 0,5 procent.

– Pandemin och en uppskjuten avtalsrörelse gjorde att lönerevisionerna kom igång sent förra året. Många revisioner och lönesamtal har därför i praktiken inte hunnit genomföras, säger Mikael Andersson, förhandlingschef på Akavia.

NU UPPMUNTRAR HAN alla som fortfarande har lönesamtal framför sig att förbereda sig väl:

– För alla med senare lönesamtal är det nu viktigt att ta del av lönestatistik som förberedelse. I Akavias statistik kan man i detalj studera lön för olika branscher och arbetsområden. ☉

Sofia Hadjipetri Glantz

Fem tilldelade varningar från RI

Tillsynsnämnden för revisorer sammanträdde 12 februari och avgjorde i samband med det totalt sju tillsynsärenden, bestående av fem varningar och två erinringar. Det meddelar Revisorsinspektionen (RI). Samtliga ärenden finns att läsa i detalj på RI:s webb.

PwC tar fram nytt klimatindex

Ett nytt klimatindex som tagits fram av PwC visar att den globala takten i klimatarbetet måste femdubblas för att nå koldioxidneutralitet och därmed Parisavtalets mål om begränsad temperaturhöjning.

– Jag tycker det är väldigt alarmerande, säger Johan Jacobsson, hållbarhetsspecialist på PwC, till Aktuell Hållbarhet.

Indexet visar utsläpp i relation till BNP-utveckling, så kallad koldioxidintensitet, i energisektorn. Koldioxidintensiteten minskar med 2,4 procent årligen vilket innebär att koldioxidneutralitet inte nås förrän omkring år 2100. Det visar de senaste siffrorna från 2019. För att klara Parisavtalets mål behöver koldioxidintensiteten minska globalt med 11,7 procent årligen.



FOTO: GETTY IMAGES

Översikt om coronastöd

FAR:s medlemsrådgivning får många frågor om koncernbidrag och utdelning kopplat till corona-stöden. Då reglerna skiljer sig åt, både mellan stöden och vilken lag eller förordning som ligger till grund för stödet, har FAR tagit fram en översiktsbild fram för att ge en snabb överblick. Översiktsbilden finns på far.se.



FAR-medlem dansade sig in i Talang

Med kostym, portfölj och dansanta steg har FAR-medlemmen Jonny Boström gjort entré i TV4:s Talang. Han har länge varit verksam i olika roller i revisions- och rådgivningsbranschen och även arbetat som ekonomchef på bank och försäkringsbolag. Samtidigt har hans hjärta också alltid klappat extra för dansen.

– Jag sökte till Talang för att jag har en stor passion för dans som jag vill visa. Jag vill också skaka om bilden av revisorer och andra i branschen som torra och trista, genom att förmedla att man inte ska döma efter utseendet, säger Jonny Boström.

Så ser revisorer och redovisningskonsulter på 2021

Sveriges revisorer och redovisningskonsulter har lämnat ett utmanade år bakom sig. Nu visar en undersökning att de siar både en negativ prognos samt en ljus syn på 2021.

PANDEMIN HAR BERÖRT

revisorer och redovisningskonsulter på fler sätt än ett. Många har drabbats negativt, med minskade kunduppdrag och ekonomiska åtgärder, och ser ingen ljusning under innevarande år. Medan andra tror att verksamheten kommer att gå starkt ur krisen.

Det visar en studie beställd av Wolters Kluwer där 300 revisorer och redovisningskonsulter har svarat på olika frågor i relation till pandemin.

I den framkommer att 38 procent har fått färre kunduppdrag. Närmare hälften, 45 procent, av de tillfrågade tror vidare att pan-

demin kommer att ha en negativ påverkan på verksamheten under året, varav en av fyra bedömer att denna påverkan kommer att vara stor. 19 procent uppger även att de har fått ställa om sitt erbjudande.

PÅ FRÅGAN OM de har fått dra ner på kostnaderna har 60 procent av respondenterna svarat ja och 24 procent nej.

En tydlig effekt av covid-19 är de tekniska landvinningar som situationen medfört. 39 procent av de tillfrågade uppger att de har blivit mer digitala i sitt arbetssätt. ●

Sofia Hadjipetri Glantz



FOTO: TEIKSMA BUSEVA

HALLÅ DÄR SVEN-ARNE NILSSON

Som tillsammans med Björn Gauffin för femtonde året i rad har studerat hur de noterade företagen identifierar immateriella tillgångar.

Lite kortfattat, vad kan ni se för utveckling från när ni började granska frågan 2005?

– Inte mycket utveckling om jag får raljera lite, men det är viktigt att vi ser ett par klart positiva trender. Det iögonfallande är att goodwillbeloppen växer och växer, något som inte förutsågs när avskrivning av goodwill avskaffades 2005. Vi ser inte det som annat än en tickande bomb, ändå tycker vi att IASB, och övervakningsorganen, går runt den som katten runt het gröt.

Om vi blickar framåt, vad finns det för områden som skulle behöva en vidare genomlysning?

– I vårt fokus i år är IASB:s diskussionsrapport, och vi redogör ganska utförligt för det som står i den, om identifiering av immateriella tillgångar och efterföljande av goodwill, och för de tre svenska remissvaren på de frågorna. Vad kommer IASB att ändra i standarderna?

Sofia Hadjipetri Glantz



KRÖNIKA
HANS PETER LARSSON



FOTO: CHRISTIAN GUSTAVSSON

Ändra eller slopa regler om företrädaransvar?

Dagens regler om företrädaransvar speglar en svunnen syn på entreprenörer och ägare till aktiebolag. Att de inte är beredda att göra rätt för sig. I dag är hållbarhet en ledstjärna som även omfattar att betala skatt. Här bidrar auktoriserade rådgivare aktivt.

Genom regler om företrädaransvar, det vill säga att ägare eller andra företrädare för ett bolag (läs styrelseledamöter) personligen tvingas betala bolagets skatter om dessa inte betalas, har staten skaffat sig en gräddfil framför andra borgenärer. Visserligen krävs en grov oaktamhet av företrädaren, men det betyder enligt praxis att ansvaret trots det närmast är strikt. Om detta råder en bred enighet bland jurister. En viktig rättssäkerhetsfråga!

REGLERNA, ELLER SNARARE delar av dessa, utredes därför under 2020 av Utredningen om det skatterättsliga företrädaransvaret. Dess förslag är nu ute på remiss för synpunkter. Utredningen har lämnat tre huvudförslag.

- En kompletterande lagregel som beskriver vad som ska anses som grovt oaktamt. Innehållet är i stort en kodifiering av dagens praxis.
- En delvis utökad möjlighet till befrielse från betalningsansvar.
- En möjlighet att begära två månaders rådrom för företrädaren att reda upp situationen.

Räcker detta? Tveksamt! Alternativet är att helt slopa reglerna. Aktiebolagslagen innehåller regler om både kontrollbalansräkning och ägares ansvar för bolagets skulder i vissa lägen. Kan inte det räcka?

I dag avråds många erfarna personer från att investera och ta plats i styrelsen i många mindre aktiebolag. Vem vinner på det? ●

HANS PETER LARSSON är skatteansvarig på FAR och Auktoriserad Skatterådgivare FAR.



FOTO: KRISTOFER HEDLUND

JÄMSTÄLLDHET FÖR EN ATTRAKTIV BRANSCH

VI ÄR MÅNGA SOM SER fram emot resultatet av Balans årliga jämställdhetsundersökning. Det är lika spännande varje år!

På VD-nivå är det lätt att ta reda på hur det ser ut, men när det gäller andra nivåer har Balans uppgifter som inte finns samlade och analyserade någon annanstans. Det är ett värdefullt initiativ. För med ett tydligt faktaunderlag går det att följa utvecklingen över tid och urskilja mönster, och sedan utifrån det arbeta strukturerat för att komma framåt.

FÖRRA ÅRET KUNDE VI KONSTATERA att branschen för första gången någonsin var jämställd på VD-nivå, i de största företagen. I årets jämställdhetsundersökning är det inte en lika stor skräll, men likväl en viktig förändring. För det är första gången som branschen i genomsnitt är jämställd på beslutsfattande nivå, bortsett från delägarnivå där det är en bit kvar.

Jag vet att samtliga byråer tar frågan på största allvar och jobbar för jämställdhet på alla nivåer. Och jag är optimistisk och instämmer med KPMG:s VD Patrik Anderbro som tror att vi inom några år kommer att se betydligt fler kvinnliga delägare, och då inte bara inom KPMG utan i samtliga byråer som ingår i undersökningen.

ATT KVINNOR OCH MÄN HAR samma möjligheter att göra karriär är ju en affärsmässig fråga som har stor betydelse för branschens attraktionskraft. Vi vill ju både locka till oss och behålla talangerna, både kvinnor och män! ☉

På Karins agenda:

- Årligt CEO-forum med IFAC.
- Kvartalsmöte med Expertnätverket FAR-aktiva.
- Revisionskonferens med Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Skyrev.

KARIN APELMAN är generalsekreterare och VD i FAR.

Ändamålsenliga regler efterfrågas

FAR har svarat på en av årets tyngsta remisser. Nu efterfrågas ändamålsenliga regler för enskilda näringsidkare.

Utredningen om förenklade skatteregler för att främja egenföretagare berör cirka 800 000 enskilda näringsverksamheter/näringsidkare.

– Reglerna är helt obegripliga, stundtals även för skattejurister, säger Hans Peter Larsson, skatteansvarig på FAR och en av experterna i utredningen.

Förenklingarna är allra viktigast för de som driver jord och skogsbruk och för de som äger fastigheter.

De viktigaste förenklingarna

som föreslås och som FAR har lämnat synpunkter på:

- Avsättning till expansionsfond tas bort. I stället kommer man att få göra en högre avsättning till periodiseringsfond.
- Negativ räntefördelning föreslås slopas.
- Ändring av ordningen för resultatberäkningen och företagssparande.
- Förenklad beräkning av kapitalbeskattad inkomst från näringsverksamheten. ☉

Sofia Hadjipetri Glantz

TRE SVARAR

Vilken är den främsta frågan just nu från kunderna kopplat till coronastöden?

CATHERINE OSBECK, auktoriserad revisor, kontorschef Baks & co Tranås:

– Vad kan vi söka, vad finns för oss? Det kommer just nu många frågor kring det förlängda och förstärkta stödet gällande korttidspermittering. Ett stort problem för många företag är de långa handläggningstiderna, vilket innebär att pengar inte kommer företagarna till godo när de som mest behöver dem – och i vissa fall kan det till och med vara för sent den dag pengarna väl dyker upp.



MY SKÖLD, auktoriserad revisor, delägare Dillon Kristianstad:

– Vanligaste frågan är: Vad gäller just nu? Det har skett en del justeringar, uppdateringar och förlängningar kring stöden och många kunder tycker att det är svårt att hänga med. Här är vår roll som rådgivare viktig, det är A och O att vi förklarar för kunderna hur de olika stöden fungerar och vilka som är aktuella för just deras verksamhet.



CAROLA LUNDGREN, godkänd revisor, grundare Revisionären:

– Flera småföretagare har tidigare planerat sina uttag med lön och utdelning i kombination, beroende på att de vill se hur verksamheten går innan de tar eventuell utdelning en gång per år. Vid permittering baseras lönen dels på den faktiska lönen de tagit ut, vilken ibland är ganska låg, dels på att de inte kan ta utdelning i efterhand. Här hade det varit önskvärt med möjlighet att ta något typ av schablonbelopp i utdelning trots stöd.





FOTO: GETTY IMAGES

Positiva till hemarbete efter pandemin

Medarbetare i revisions- och rådgivningsbranschen vill jobba hemma – även när smittspridningen har lagt sig.

HUR RESONERAR DEN svenska revisions- och rådgivningsbranschen och hur ska arbetet utföras "efter pandemin"? Balans rundkoll hos storbyråerna visar att frågan i allra högsta grad stöts och blöts hos Big 8.

Samtliga byråer balansar varit i kontakt med nämner att personalen är positiv till att fortsätta arbeta hemifrån, minst ett par dagar i veckan. Samtidigt finns också andelen "medarbetare som den dagen den här pandemin är över aldrig någonsin vill arbeta från sitt köksbord igen", som Aspias HR-chef Pia Törnqvist uttrycker det.

FÖRUTSÄTTNINGARNA FÖR EN bra arbetsmiljö måste finnas i hemmet, samtidigt som sociala möten även behöver kunna skapas i den digitala miljön, kommenterar flera från Big 8.

Grant Thornton har gett anställda förmånen att använda 5 100 kr på valfria arbetsredskap som underlättar i vardagen – och som levereras hem.

– Flexibilitet och självledarskap kommer att

vara ännu viktigare när arbete är något du gör och inte en plats du är på, skriver Grant Thorntons People & Culture Director Pia Håkansson till Balans.

Det byråerna nu behöver fortsätta göra är att hitta strategier för den mest flexibla situationen för medarbetarna. Vad detta är kallas av med jämna mellanrum genom medarbetarundersökningar och pulsmätningar.

– **I DEN** senaste medarbetarundersökning i december avseende effekterna av covid-19 framkom att man gärna vill fortsätta ha möjlighet att arbeta hemifrån samt ha möten och utbildningar digitalt när pandemin är över. En kombination av arbete hemma, på kontoret och ute hos kund är det optimala, uppger Katarina Ljungqvist, auktoriserad revisor och administrativ chef på Mazars.

I PwC:s fall har däremot pandemin lett till mindre anpassningsbara arbetsdagar.

– För oss har pandemin inneburit en minskning i den flexibiliteten, där vi har behövt ha tydliga riktlinjer för distansarbete. När smittspridningen upphör kommer vi kunna öka den enskilda flexibiliteten igen, så att arbetssituationen anpassas till individens önskemål, svarar PwC:s personaldirektör Katarina Roddar. ●

Sofia Hadjipetri Glantz

Förändringar i KPMG:s ledning

KPMG:s styrelseordförande Björn Hallin tar över ansvaret för Advisory efter Jan Forsell, som i sin tur får en ledande roll inom Risk Consulting. KPMG:s Advisory-del har på fem år "fördubblat antalet anställda, tredubblat resultatet och snart femdubblat intäkterna på key accounts", enligt ett pressmeddelande. Jan Forsell och Björn Hallin tillträdde sina nya tjänster 1 mars.



FOTO: GETTY IMAGES

GT skapar nätverk för hållbarhet

Grant Thornton har startat ett hållbarhetsnätverk för personer som arbetar med hållbarhet på företag och organisationer. Även de som är nya på området är välkomna att vara med och fördjupa sig i frågorna. Gruppen träffas fyra gånger per år.

– Vi har uppmärksammat att många som arbetar med hållbarhet ofta känner sig ensamma i sin roll, med utmaningar och att det fanns ett behov av att kunna dela och diskutera erfarenheter med andra, säger Linda Mannerby, hållbarhetschef på Grant Thornton, i en kommentar.

Fler byråer får godkända utbildningsplaner

Ytterligare tre revisionsbyråer får sina utbildningsplaner godkända av Revisorsinspektionen (RI). Det innebär att dessa byråer från och med nu har rätt att bedriva teoretisk utbildning. De tre byråerna är: Revisionsbolaget i Gävle, A2 Revision i Göteborg, Jan Hultelid Revisionsbyrå.

Sedan december 2018 har RI gett totalt 31 byråer tummen upp för sina respektive utbildningsplaner.



BYRÅTJÄNST

- NVR aktiebok online



NORDISKA VÄRDEPAPPERSREGISTRET

LÄS MER OM VÅRA
TJÄNSTER OCH
REGISTRERA ER PÅ -

NVR.SE

NORDISKA VÄRDEPAPPERSREGISTRET

AUDITHOR

- Gratis access för revisorer



NORDISKA VÄRDEPAPPERSREGISTRET

90 SVENSK
KONTO INSAMLINGS
KONTROLL

GÖR EN LIVSVIKTIG INSATS

Bli månadsgivare på lakareutangranser.se



MEDECINS SANS FRONTIERES
LÄKARE UTAN GRÄNSER

”Att ligga i absolut framkant med ny teknik är mycket viktigt för oss.”



Bröderna Ludvig och Martin Grimlund – grundare och ägare av Win Win

Win Win – årets framgångsbyrå! – jobba rätt för att bli framgångsrik

Inte vilken redovisningsbyrå som helst blir Årets framtidsbyrå. Win Win både klarade FAR:s framtidstest och imponerade på juryn, en samling branschexperter och representanter från landets främsta byråer.

För tio år sedan insåg tre konsulter att de ville arbeta annorlunda. De såg möjligheterna med nya arbetssätt och bestämde sig för att starta en byrå tillsammans. I dag har Win Win 35 medarbetare och tre kontor i Stockholm. Bland kunderna finns allt från enmansföretag till bolag med 200 anställda.

– Vi jobbar mycket med “scale-up-företag”, som har tydliga tillväxtambitioner. Kunderna finns i en mängd olika branscher, framför allt inom tjänstesektorn, berättar Martin Grimlund, ansvarig för marknad och affärsutveckling på Win Win.

Han lyfter fram synergier som uppstår när man som konsult är specialiserad och jobbar med en viss typ av bolag.

Med branschkunskap kan man göra ett bättre jobb och långsiktigt är det bra att tacka nej till kunder där man inte har sin spets, menar han.

I september 2020 blev Win Win Årets framtidsbyrå. Ett strukturerat arbetssätt, innovativt ledarskap och delat ansvar med hållbarhet i fokus imponerade på juryn. Men den viktigaste framgångsfaktorn är ett teambaserat arbetssätt.

– Vi är övertygade om att en familjär stämning är avgörande för arbetsgemenskap och resultat. Vi försöker äta frukost gemensamt varje dag. Under pandemiåret har vi jobbat mycket hemifrån men försökt att träffas online.

Att Win Win har tre kontor med olika inriktning är ett strategiskt beslut; mindre enheter med samlad kompetens, korta beslutsvägar och ökad gemenskap och delaktighet. Ett tydligt delegerat kundansvar är också del av strategin. Att jobba molnbaserat och förmågan att ta till sig ny teknik har också bidragit till Win Wins framgångar.

– Att ligga i absolut framkant när det gäller ny teknik är mycket viktigt för oss. Fortnox har varit huvudprogram i flera år. Ett öppet API underlättar enormt för integrationer med andra miljöer som e-handel, rapportsystem och olika branschspecifika program, säger Martin.

Win Win växer och vill fortsätta växa. Covid-året har ökat inflödet av kunder från andra håll i landet, fler företag verkar mer bekväma med digitala lösningar och att anlita byråer som inte ligger i närområdet. Med fler kunder ökar också behovet av rekrytering.

– Vi försöker rekrytera långsiktigt. Hittar man rätt person är det bättre att anställa i väntan på kunder än att rekrytera akut när affären väl kommer. Det är också viktigt att de seniora medarbetarna får tid att lära ut och vara bollplank. Detta, i kombination med att ge nyanställda förtroende och utmaningar. Vi växer med utmaningar. Det gäller både människor och företag, avslutar Martin Grimlund.

Läs mer om hur du jobbar smartare på: fortnox.se/digitalbyra

Tillfälligheterna styrde
när Mikael Fredstrand
blev VD på Mazars.

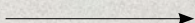


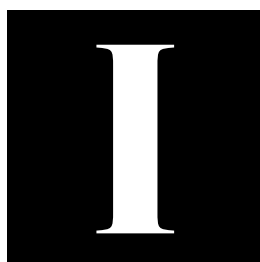
OMDÖME FRAMFÖR CHECKLISTOR



Mazars VD Mikael Fredstrand vill lyfta blicken och se på revisionen ur ett högre perspektiv. Glöm det där med att bara följa regler och checklistor. I stället säger han att revisorer, precis som kockar, ska våga tänka själva och smaka av maten för att se att de följer rätt recept.

text: **Charlotta Marténg**
foto: **Christian Gustavsson**





snart ett halvår har Mikael Fredstrand varit VD för Mazars, men han är inne på 33:e året på byrån och har varit revisor sedan 1988. Ett djupare samtal med honom ger ett längre perspektiv på branschens utveckling och avslöjar att han gärna drar paralleller till matlagning när han beskriver sin syn på revisionens utveckling och komplexiteten kring de regler och lagar som styr branschen i dag. En regelstyrning som med åren blivit mer omfattande, men som enligt Mikael Fredstrand kan ifrågasättas i fall den verkligen blivit bättre för bolagen som revideras, dess intressenter, banker och leverantörer. Och vilken typ av revisorer får vi med dagens regelverk? undrar han.

Dessutom tycker han egentligen att han är fel person på VD-posten.

Du har berättat att du fastnade för revisionsyrket av en ren tillfällighet när du var klar med din universitetsutbildning, och att det sedan "blev som det blev". Samma sak säger du om att du nu är VD på Mazars, att det var tillfälligheterna som ledde dig hit?

– Absolut, så är det. Revisionsyrket visade sig vara rätt val för mig och Mazars rätt arbetsplats. När det gäller VD-jobbet var det en tillfällighet att jag fick jobbet. Egentligen är jag för gammal och jag är heller inte kvinna. Men när Marianne (Sandén Ljungberg reds anm) skulle sluta och ledningen rätt snabbt behövde hitta en ersättare kände jag att jag kunde gå in och hjälpa till ett

tag. Men på sikt får någon yngre kraft ta vid. Jag tycker inte att det är bra om det är någon äldre som ska driva framåt, det bör de unga krafterna göra.

Men varför skulle det göra skillnad om du var kvinna?

– Att vara kvinna underlättar nog i dag tror jag. Många som bestämmer är fortfarande män och tycker att det är kul att få fram en kvinna till en VD-post för att på så sätt visa på ett jämställt företag. Och det finns många duktiga, ambitiösa kvinnor att lyfta fram. Jämställdhet och mångfald är viktiga frågor, både internt vid till exempel rekryteringar men även externt mot kund, något som märks inte minst i kommunikationen mot kunderna och i marknadsföringen.

Vad hoppas du kunna åstadkomma som VD?

– Jag vill att medarbetarna är nöjda, precis som jag försöker få mina kunder nöjda. Det är en hård konkurrens om medarbetare och vi måste vara en bra arbetsplats. Det ska vara kul att gå till jobbet, det är jätteviktigt. Jag har varit på Mazars i mer än 30 år, och det handlar inte om brist på fantasi utan snarare att det har varit så bra att jag inte har behövt flytta på mig.

Du har i en tidigare intervju i Balans berättat att du kombinerar VD-jobbet med att vara verksam revisor och har inte ansökt om dispens hos Revisorsinspektionen, RI, från yrkesverksamhetskravet. Varför?

– Det är bra att man ska vara praktiserande revisor. Genom att vara verksam revisor har man örat mot rälisen och förstår på ett praktiskt sätt alla regelverk som omgärdar revisionsbranschen. Samtidigt är det viktigt

När ledningen snabbt behövde hitta en ersättare efter Marianne Sandén Ljungberg klev Mikael Fredstrand fram.



44%

44 procent i segmentet övriga chefer på Mazars är kvinnor.

Mikael Fredstrand arbetar
med målstyrning i stället för
detaljstyrning.





Tycker att branschen bör reflektera mer kring komplexiteten kring gällande regler och lagar.

”Yrket är sig inte likt för de kreativt lagda, utan kanske passar bättre för de något mindre kreativa.”

att kunna delegera, både när det kommer till revisionsuppgiften och i företagsledningen. Att arbeta med målstyrning i stället för detaljstyrning. Och sen får man kanske räkna med att ibland lägga några timmar extra för att få det att gå ihop, VD-rollen och yrkesverksamhetskravet.

Digitaliseringen och automatiseringen är ständigt i fokus, inte minst det senaste årets pandemi har skyndat på digitaliseringen inom branschen. Hur ser du på revisorns roll i mot den bakgrunden?

– Det är stor skillnad mot när jag började som revisor! Då jagade vi mycket för hand, och det handlade om debet och kredit och att få allt att gå ihop utan dator. I dag ser det annorlunda ut. Digitaliseringen har många fördelar, vi kan göra jobbet oavsett var vi är och är inte beroende av papper och pärmar. Under året som gått har vi verkligen fått nytta av att vi satsat på att bygga upp en digital verksamhet, även om vi kom igång lite sent. Men visst kan det vara svårare att bygga relationer digitalt. Är det en kund du haft i många år, då kanske det räcker med att lyfta luren. För nya kunder krävs lite mer, man måste komma företagen in på livet för att riktigt veta vilka de är och det kan vara svårare enbart digitalt.

Även regelverken för revisorer har förändrats och utvecklats under åren du har varit aktiv i branschen. Men du är inte enbart positiv till utvecklingen?

– Nej, jag tycker att man bör reflektera kring komplexiteten kring de regler och lagar som styr. Speciellt för onoterade bolag. Regelverk, redovisningsregler och rekommendationer har blivit betydligt mer omfattande de senaste 20 åren, bland annat sedan ISA infördes 2011 och EU:s revisionspaket. Om man hade varit kock hade det varit som att man från början utgick från ett grundrecept kombinerat med att mycket gick i muntlig tradition och man kunde tänka själv. Prova sig fram och smaka av. Nu har receptet utökats och man måste följa kokboken till punkt och pricka. Yrket är sig inte likt för de kreativt lagda, utan kanske passar bättre för de något mindre kreativa. Men en kock som har följt kokboken noga kan man ju inte klaga på, jämfört med en kock som vågat prova sig fram och tänka själv vid tillagningen.

Koncernredovisning med förvärvsregister och automatiserat kassaflöde? ☒ Ja.

Likviditetsplanering? ☒ Javisst!

IFRS 16-leasehantering? ☒ Givetvis.

Egna konsulter i Stockholm, Göteborg och Malmö? ☒ Självklart!

Över 300 koncerner som använder AARO? ☒ Ja, minst.

Har vi välkomnat 45 nya kunder de senaste 12 månaderna? ☒ Det stämmer!

- Jag tycker inte det. Jag roade mig med, ytterst ovetenskapligt, att fråga några äldre revisioner om de upplever att kvaliteten på årsredovisningar i dag är högre jämfört med för 20 till 30 år sedan. Ingen har sagt att årsredovisningen är fantastiskt mycket bättre, eller ens tio gånger bättre. Även om reglerna och checklistorna som ska följas har blivit tio gånger fler. Så jag tycker att man ska fråga sig i vems intresse de här förändringarna görs? För någon får ju betala för dem i slutänden. Om man som kund/intressent hade fått tio gånger högre kvalitet hade det kanske inte varit så mycket att säga något om, men så är det ju inte. Jag kan undra ibland varför inte branschen pratar mer om detta?

- En fråga som jag tycker är viktig och som kommer upp med jämna mellanrum är jävsfrågan och oberoendet. Det behöver vi diskutera. För hur vi än vrider och vänder på det kommer vi inte ifrån att det största jävet ligger i att kunden betalar vårt arvode. Det är svårt att komma runt. Och ju mer regler man lägger på och stramar åt, desto mindre nytta kan vi göra för

Skidor, skridskor,
vindsurfing, yoga och
styrketräning.

- Ur revisorns perspektiv kan man så klart tänka att om man bara följer punkterna i checklistan kan ingen klaga. Men man måste se det ur ett högre perspektiv. Det ska inte handla om att bara skydda revisorn utan det måste vara så att företagen känner nytta. Och det vore roligt om vi kan bidra med något nytt och lyfta företagen till en högre nivå. Då kan inte alla företag stoppas in i samma mall. Jag tycker inte att det är en dum idé, det är ungefär som att kocken bör smaka av maten han lagar. Då känner han direkt om den har rätt touch eller om han har valt fel krydda. För tänk om han följer receptet och det visar sig att det var fel i receptet? Ibland måste vi våga stå upp mot regelverken och tänka själva. 🍷

Andra sonen föds. Så kul med ännu en familjemedlem.





RMail: när det verkligen är viktigt!

Frama Svenska AB

VILL DU GDPR SÄKRA DIN E-POST?

Med RMail kan du enkelt skicka dina viktiga e-mail krypterade där endast avsändaren behöver programmet. Sedan 2018 får man inte skicka e-mail innehållande personliga data, men med RMail kan du göra det och du kan också skydda dina andra viktiga mail.

Läs mer på www.frama.se/rmail • tel. 08-359035 • jonas.landreus@frama.se

FRAMA
mail. message. managed.



Now,
for tomorrow

Baker Tilly Stockholm växer!

Vi söker kvalificerade revisorer och erfarna redovisningskonsulter med egna kundstockar.

Dags att trappa ner?

Hos oss finns det yngre revisorer och redovisningskonsulter med möjlighet att ta över en befintlig kundstock på bästa sätt med kunden i fokus. Vi ser till att du kan avsluta din karriär på ett, för alla parter, smidigt sätt. Vi sitter i en trevlig lokal, centralt belägen med möjlighet till eget rum och med parkering direkt i huset.

Baker Tilly Stockholm grundades 1992 och är idag ett 30-tal anställda. Vi är en lokalt ägd byrå med komplett utbud av skatt, redovisning, rådgivning och revision. Vi ingår i det internationella nätverket Baker Tilly som idag har kontor på ett 70-tal orter i Sverige. Vårt personliga engagemang i kombination med resurserna och specialistkompetensen inom Baker Tilly International gör oss unika.

Vill du bli partner hos oss?

Vi ger dig möjlighet att utöka din verksamhet tillsammans med oss. Vi sätter kunden i fokus genom ett personligt engagemang, tillgänglighet och proaktivitet. Vi expanderar löpande med nya medarbetare och kunder. Vår målsättning är att växa med ca 15% per år under de närmaste fem åren. Som partner kommer du att vara delaktig i att utveckla och driva vår byrå framåt.

Baker Tilly är en annorlunda och roligare revisionsbyrå i en bransch under snabb förändring. Vi tror att våra kunder vill ha en revisor som brinner för företagande. En revisor som är trygg, positiv, ser möjligheter och pratar så att folk förstår.



Intresserad? Kontakta oss!

Mikael Jennel
Auktoriserad revisor, VD, partner
+46(0)8 787 62 17
Mikael.jennel@bakertillystockholm.se

Baker Tilly Stockholm KB
Luntmakargatan 46
+46(0)8 787 62 00
www.bakertillystockholm.se



Naturskyddsföreningen

90 SVENSK
INSAMLINGS
KORTO KONTROLL

Dags att ställa om

Bli medlem på www.naturskyddsforeningen.se

Bildtext xxx.



Namn: **Annika Svanfeldt.**
 Ålder: **38 år.**
 Yrke och byrå: **Auktoriserad Skatterådgivare FAR, verksam på PwC:s skatteavdelning i Stockholm.**
 Utbildning och erfarenhet: **Naturvetenskaplig linje på Victor Rydbergs gymnasium i Stockholm. Reseledare, sommarsäsong på Kreta och vintersäsong i Alperna. Vikariejobb som lärare. Affärsjuridik på Internationella handelshögskolan i Jönköping, varav ett halvår i Hongkong. Praktikplats på PwC i Jönköping. Flytt tillbaka till Stockholm. På PwC Tax & Legal sedan 2008. Auktoriserad Skatterådgivare FAR sedan 2018.**
 Familj: **Sambo samt dotter på 2,5 år.**
 Bor: **I Edsviken, Sollentuna, Stockholm.**
 Fritid: **Innan barn, hus och pandemin: Reste mycket och gillade att gå på fina restauranger.**

”Fler kvinnor söker sig till skatt”

Året som reseledare lärde Annika Svanfeldt ta olika sorters människor och halvåret i Hongkong vidgade vyerna. Men det var kombinationen juridik och ekonomi som var starten på PwC-karriären och yrkesrollen Auktoriserad Skatterådgivare FAR.

– Jag hittade en affärsjuridisk utbildning i Jönköping som passade mig och fick snabbt upp ögonen för skatterätt. Men det var när jag läste skattekursen som jag insåg hur kul det var med juridik och ekonomi.

Under studietiden hann Annika Svanfeldt även med en utbytestermi i Hongkong, som gjorde världen lite större.

Men hon hade inte bråttom att plugga direkt efter gymnasiet. I stället tog Annika jobb som reseledare under två säsonger, en i Alperna och en på Kreta. 20 år gammal fick hon kliva in och ta större ansvar än vad hon någonsin hade trott.

– Det är fascinerande hur mycket man växer av att träffa människor i stressade resesituationer, att lära sig ta initiativ och lösa problem som kan uppstå.

Uppsatspraktiken säkrades på PwC i Jönköping, vilket sedan ledde till jobb på skatteavdelningen på huvudkontoret i hemstaden Stockholm. I dag titulerar hon sig Auktoriserad Skatterådgivare FAR och på PwC:s skatteavdelning i Stockholm har hon varit sedan 2008.

Och visst har yrket som skatterådgivare förändrats på 13 år.

– Jag har gått från att vara en jurist som skriver rättsutredningar till att bli mer av en bredare rådgivare till små- och medelstora bolag. Jag kommer både ägarna och indirekt bolagen nära, det är spännande.

Annika konstaterar vidare att när hon började fanns det många äldre män i yrket ”som kunde svara på allt”.

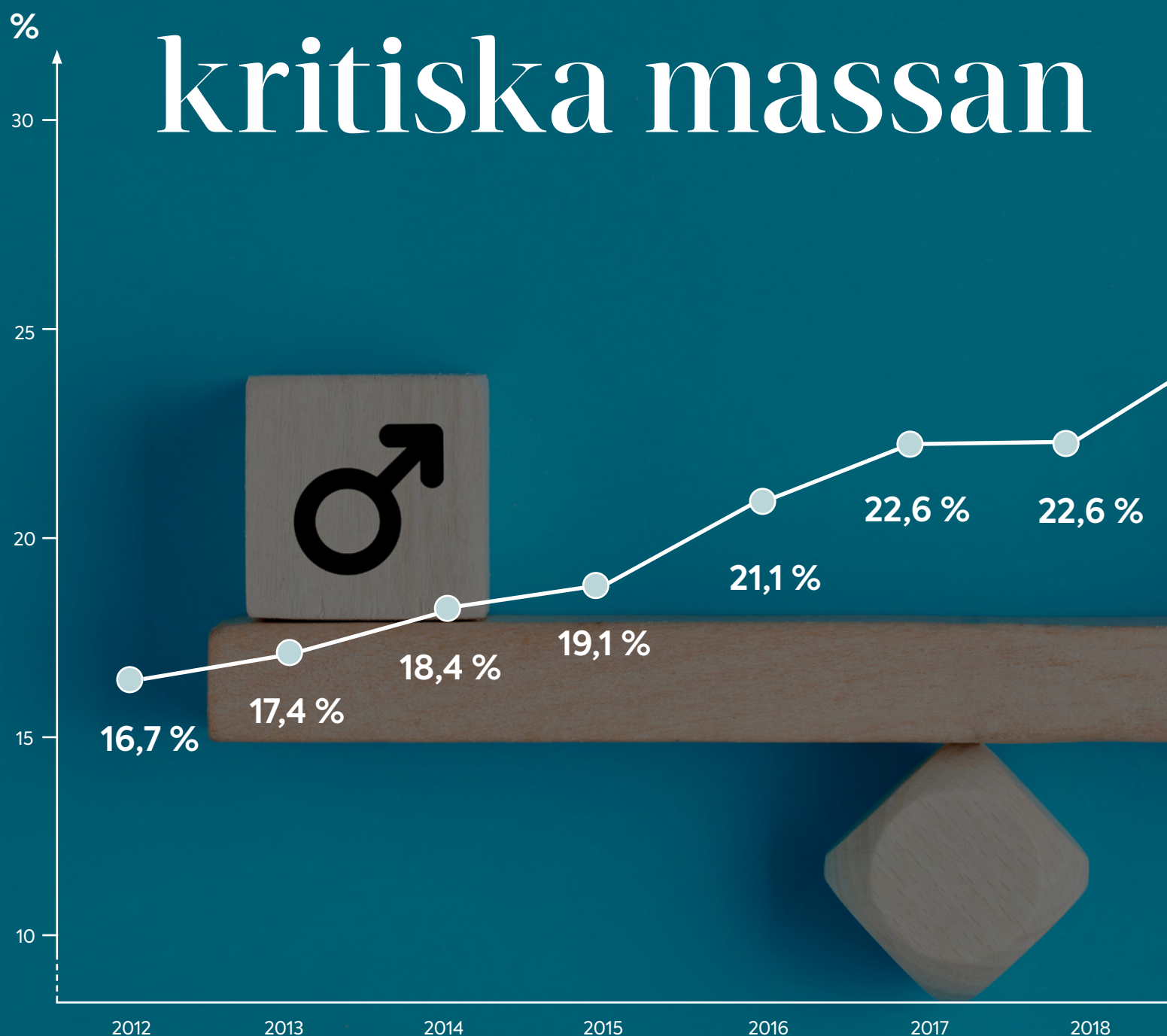
– Min känsla är att fler kvinnor söker sig till skatt nuförtiden. Det är såklart roligt om det är så. Sen är ju konsultyrket ibland svårt att kombinera med ett familjeliv men jag vill tro att alla byråer försöker vara en arbetsplats där det går att prioritera både familj och jobb. ●

Sofia Hadjipetri Glantz

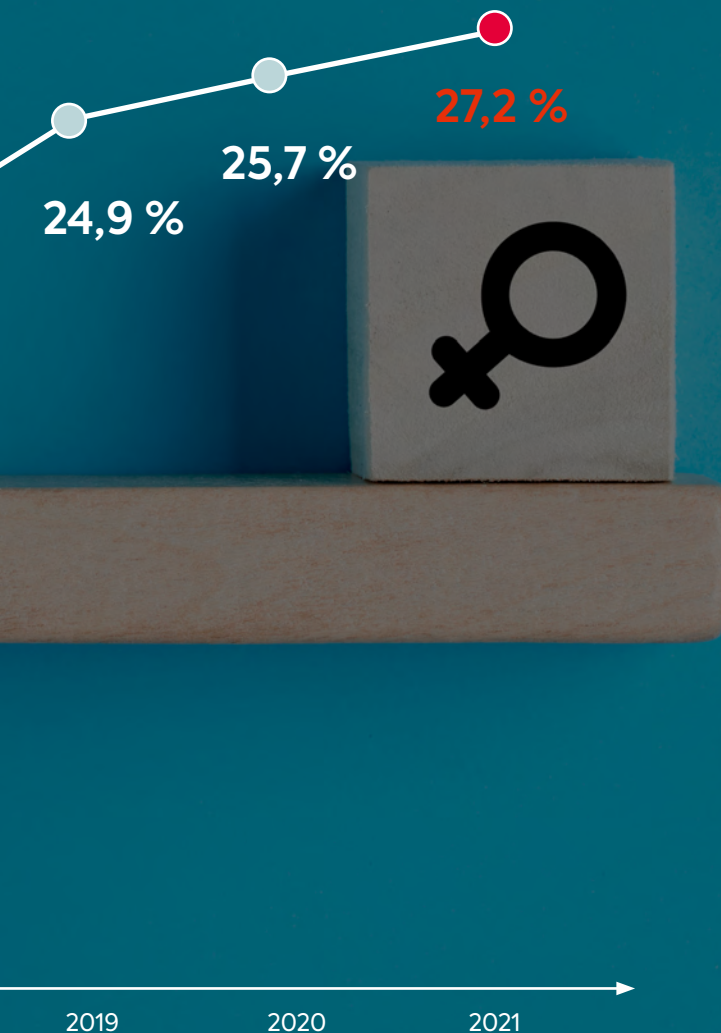
Karriärtips!

Karriären är lång, se det därför inte som ett sprintlopp. Du behöver inte ta ut dig de första fem åren.

På väg mot den kritiska massan



27 procent kvinnliga delägare inom Big 8

Fokus på
jämsällldhet

Siffrorna visar utvecklingen av andelen kvinnliga delägare.

Delägarsskapat är fortfarande könsmaktsordningens sista bastion. Men när andelen kvinnor närmar sig 30 procent förändras spelplanen snabbt. Alla beslutsfattande enheter är nu **JÄMSTÄLLDA** utom delägarsskaret, där männen utgör 73 procent.

texter: **Rakel Lennarsson**

M

ed 27 procent kvinnor bland delägarna närmar sig andelen kvinnliga delägare på de största revisions- och rådgivningsbyråerna nu "den kritiska massan" på 30 procent. Samtidigt visar det sig – för första gången i Balans

jämställldhetsundersökning – att alla andra beslutande enheter som mätts under mer än tio år nu är jämställda: styrelser, ledningsgrupp och övriga chefer består i genomsnitt av minst 40 procent kvinnor. Men skillnaderna mellan byråerna är stora.

GRANT THORNTON FORTSÄTTER att befästa sin position som branschledare inom jämställldhet. Under Peter Bodins ledarskap antog man ett aggressivt mål om att vara jämställd 2021 och byrån har satsat hårt på att nå målet, men stannar vid 36 procent kvinnor bland delägarna i årets undersökning.

– För fem år sedan, när jag tillträdde som VD, var siffran

Andel kvinnor i ledande position på de åtta största byråerna

(förra årets siffror inom parentes)

BYRÅ	DELÄGARE	INVAL	STYRELSE	VD	LEDNINGSGRUPP	ÖVRIGA CHEFER
ASPIA	31% (31%)	0% (40%)	20% (20%)	Man	33% (31%)	72% (79%)
BDO	24% (21%)	50% (50%)	17% (33%)	Kvinna	44% (33%)	54% (55%)
DELOITTE	28% (27%)	40% (33%)	60% (40%)	Man	30% (27%)	50% (43%)
EY	25% (24%)	33% (15%)	57% (60%)	Kvinna	40% (22%)	44% (44%)
GRANT THORNTON	36% (34%)	55% (54%)	33% (20%)	Kvinna	63% (63%)	65% (61%)
KPMG	24% (20%)	38% (24%)	30% (29%)	Man	55% (33%)	51% (42%)
MAZARS	24% (24%)	50% (33%)	50% (17%)	Man	50% (67%)	44% (40%)
PWC	26% (25%)	38% (45%)	53% (53%)	Kvinna	36% (27%)	55% (55%)
MEDEL	27% (26%)	38% (37%)	40% (34%)	4 av 8 (4 av 8)	44% (38%)	54% (52%)

Gröna siffror indikerar en jämställd fördelning, det vill säga mellan 40–60%.

”Historiskt har revisions- och rådgivningsbranschen haft svårt att behålla kvinnor”

26 procent. Detta är ett av våra prioriterade affärsmål och något vi jobbat aktivt med i många år. Jag är ödmjuk inför att det tar tid, samtidigt går det helt ärligt lite för långsamt, säger Anna Johnson, Grant Thorntons VD.

TEORIN OM KRITISK massa kommer från kärnfysiken och handlar om den minsta mängd radioaktivt material som krävs för att sätta igång en kedjereaktion. På jämställdhetsområdet används uttrycket metaforiskt för att definiera hur stor en minoritet behöver vara för att sluta betraktas som avvikande. Man brukar tala om att gränsen går vid 30 procent. Ett sätt att beskriva vad som händer när exempelvis andelen kvinnliga delägare når en kritisk massa är att de slutar att representera en grupp och i stället blir individer.

Karin Sancho berättar öppet hjärtigt i en intervju här intill hur det känns att vara ensam kvinna. Sedan hon blev delägare 2009 har branschgenomsnittet gått från cirka

15 till nästan 30 procent kvinnor – en omvälvande utveckling, även om branschen fortfarande har en bit kvar.

Under 2020 rekryterades Karin Sancho från EY till KPMG, en så kallad strategisk rekrytering – som även innebär att KPMG förbättrar sin jämställdhetsstatistik. Sedan förra året har KPMG ökat andelen kvinnliga delägare från 20 till 24 procent, den enskilt största förbättringen på ett år bland de åtta byråer som ingår i Balans undersökning.

VD PATRIK ANDERBRO skriver i ett uttalande till Balans att byrån arbetar aktivt med att rekrytera kvinnor på delägarnivå.

– Historiskt har revisions- och rådgivningsbranschen haft svårt att behålla kvinnor. Av naturliga orsaker har det då blivit färre kvinnor redo för delägarskapet. Vi ser att detta håller på att ändras och inom några år tror vi att vi kommer att se betydligt fler kvinnor som delägare, säger Patrik Anderbro.

En byrå som kommit starkt i Balans jämställdhetsunderökning är Deloitte som med 28 procent kvinnliga delägare och 60 procent kvinnor i styrelsen ligger gott över medel på viktiga parametrar. HR-chef Anna Pontén förklarar att det är resultatet av ett medvetet strategiskt arbete.

– Vi ser jämställdhetsarbetet som en affärsutvecklingsfråga. Det är en långsiktig strategi och arbetet är invävt i verksamheten i stället för att ske i kampanjer och program.

ANNA PONTÉN PEKAR på några framgångsfaktorer som hjälpt Deloitte att nå resultat på jämställdhetsområdet:

- VD Jan Berntsson har inte delegerat frågan utan tagit resultatansvar.

- Frågan ses i ett marknads- och affärsperspektiv: Vad vill klienterna ha, hur når vi bästa kvalitet och kreativitet?

- Jämställda grupper skapar ett mer inkluderande klimat över huvudet, vilket är positivt för alla.

- Utbildning i inkluderande ledarskap och hur arketyper påverkar oss omedvetet.

– Vi har alla omedvetna föreställningar om hur någonting ska vara, den som ser ut som arketyper för en partner får omedvetet mer bekräftelse under hela sin talangresa, säger Anna Pontén.

SOM HR-CHEF HAR hon arbetet med frågorna i tio års tid och berättar om hur hon de första åren var noga med att sprida ut kvinnliga partners till olika grupper vid delägarmötets gruppdiskussioner. Nu behöver hon inte tänka på det. Likadant är det med invalet.

– Vi har kommit så långt med vår kandidatpool att kön inte längre är en faktor när vi väljer.

Några byråer börjar få problem åt andra hållet, att männen är underrepresenterade.

Redovisningsbyrån Aspia med 31 procent kvinnor bland delägarna är den näst mest jämställda byrån i Balans undersökning. Samtidigt är männen underrepresenterade i gruppen övriga chefer som består till 72 procent av kvinnor. VD Ola Gunnarsson framhåller emellertid att partnerrekryteringen sker från den gruppen och att den höga andelen kvinnliga "directors" är en garanterad för att delägarskapet snabbt kommer att vara jämställt. ●

7 tips för byråer som vill öka takten i sitt jämställdhetsarbete

För tre år sedan bildades plattformen WizWomen för att driva på utvecklingen inom professional services, inklusive jämställdhet. Grundaren Susanne Tillqvist med en bakgrund som managementkonsult på EY delar med sig av plattformens bästa tips.

1. Bestäm dig

Det enklaste, svåraste och viktigaste tipset av alla. Männen på firman måste ta ledningen i arbetet, även om interna och externa kvinnliga förebilder är viktigt för att visa att det går. Per Wallentin, VD för Knowit, är en inspirerande förebild.

2. Medvetandegör dig själv och din organisation

All förändring förutsätter medvetenhet. Lyft och diskutera frågan i såväl ledningsgrupp som i hela organisationen för att skapa en medvetenhet kring jämställdhetsfrågan. Slå dig fri från normtänkande.

3. Sätt mål och syfte

Sätt ett tydligt syfte och en målbild som engagerar. Varför är det viktigt att vi är en jämställd organisation? Vad menar vi med det? Vad har vi att vinna på det? Vad är vårt mål? Mät, följ upp och rapportera – inte som en "mjuk" faktor utan en viktig KPI för affären.

4. Vägen till delägarskap

Öppna upp för fler karriärvägar och karriärroller. Den traditionella hierarkin är för stelbent och oflexibel. Det måste finnas flera alternativa vägar för att göra karriär, och fortfarande ha möjlighet till att bli delägare. Jobba med individuella utvecklingsplaner och mål anpassade

till individen, oavsett kön. Resan till att bli en duktig och framgångsrik rådgivare/konsult ser olika ut för olika individer, var noga med att inte malla individer mot varandra eller mot en standardiserad struktur.

5. Rekrytering

Säkerställ att rekryteringsprocessen skapar förutsättningar för jämställdhet. Från hur vi formulerar våra annonser till hur vi utvärderar kandidaterna och vilka medarbetare som deltar i intervjuerna. Sträva efter att kandidaterna får träffa både kvinnliga och manliga personer under sina intervjuer och att åsikterna från samtliga personer som intervjuat kandidaten väger lika tungt vid beslut om anställning.

6. Ledningens engagemang och teamets delaktighet

Använd jämställdhet och mångfald som drivkraft och argument i kundkontakt och försäljning. Lyft goda exempel.

7. Ge inte upp

Att arbeta med jämställdhet och mångfald är svårt och tar tid. Det gäller verkligen att hålla i och hålla ut, hur tråkigt det än låter. ●



SUSANNE TILLQVIST, grundare av plattformen WizWomen.

”Ni fattar inte hur det känns att vara enda kvinnan”

Karin Sancho blev delägare första gången 2009. I fyra år var hon ensam kvinna i en grupp av tio konsultpartners. Vad innebär det, och hur har branschen förändrats under Karin Sanchos vindlande karriär från SEB till KPMG via EY?

KARIN SANCHO VAR 41 år när hon blev delägare i EY. Då tyckte hon att det var sent, i efterhand tänker hon att det kanske var bra att det inte skedde tidigare. En delägare offrar sömn och fritid för att kunna leverera vad som förväntas. För Karin Sancho som varit ensam kvinna i en av branschens mest mansdominerade segment – rådgivning till den finansiella sektorn – har pressen stundtals varit hård.

– När du är ensam kvinna kan du inte ha en dålig dag, för då finns det alltid någon som kan tänka att det är för att du är kvinna. Det är en enorm press att representera alla kvinnliga delägare i hela världen, säger Karin Sancho, som i dag är delägare på KPMG.

HON ÄR UPPFOSTRAD av en mamma som själv var pionjär, som utbildade sig till jurist i Lund i skiftet mellan 1950- och 1960-talet. Karins mamma arbetade som chefsjurist inom KF och satt i en massa dotterbolagsstyrelser. Det var bara män runtomkring henne.

– Så det är galet att jag, en generation senare fortfarande kan ses som pionjär! utbrister Karin Sancho.

Hon minns sitt första partnermöte 2009. På middagen talades det om båtar och vin.

– Och jag var småbarnsmamma! Jag har ingen

motorbåt. Jag gillar att dricka vin, men jag har aldrig haft och kommer aldrig att ha någon vinkällare, jag tänkte vad sjutton gör jag här!

Till vardags var det lättare tycker Karin Sancho. Då pratar man affärer, och det är hennes hemmaplan.

– Jag är väldigt kundorienterad och det har nog varit en av mina framgångsfaktorer. Jag tycker verkligen att det är en ynnest att få komma in och förstå en kunds utmaningar och att få hjälpa till. Det har räddat mig många gånger när det varit tuffa tider.

HON MINNS SÄRSKILT ett partnermöte då man skulle diskutera invalet av en ny delägare. Diskussionen blev hetsig och då var hon tvungen att säga ifrån.

– Jag exploderade: ”Ni fattar inte hur det är att vara själv”. I de anställdas ögon blir man den kvinnliga partnern och utåt blir man en galjonsfigur. Man får inte vara den man är utan blir den alla vill att man ska vara.

Hennes kollegor på EY insåg dock vikten av att fortsätta utvecklingen mot mer inkluderande och jämställt ledarskap och har under åren medvetet satsat på att utveckla ledarskapet och utse kvinnor till tunga poster och delägare.

– Branschen tar små men viktiga steg hela tiden. Det är en bit kvar men jag märker i dag tydligt av viljan att förändra även på toppen, säger Karin Sancho.

Under 2020 bytte Karin Sancho byrå från EY till KPMG, ett kontroversiellt steg att ta, men som blir allt vanligare.

– Jag är en person som behöver utvecklas och få nya utmaningar. EY hade svårt att tillgodose det där jag är just nu men på KPMG fanns den möjligheten och då tog jag den.

– Jag är en konsultsjäl, säger Karin Sancho, jag mår bäst när jag får skapa nya lösningar och hjälpa kunder. Precis som mina fantastiska kollegor! ☺

KARIN
SANCHO

Ålder:

52 år.

Bor:

Danderyd.

Familj:

Skild, två döttrar.

Utbildning:

Civilekonom från
Handelshögskolan i
Stockholm.

Karriär:

10 år på SEB i två olika
befattningar, 17 år på
EY i två olika omgång-
ar. Delägare i KPMG
sedan oktober 2020.

FAR:s utbildningspaket online – kurser på tider som passar dig

FAR:s utbildningspaket online ger dig möjlighet att regelbundet uppdatera dig inom till exempel redovisning, skatt och moms. Du väljer ur det breda programmet och går kurserna när du har behov av ny kunskap inom ett visst område.

Sandra Hvitman på BDO i Jönköping har varit i branschen i snart 14 år och auktoriserad revisor i nio. Hon har haft FAR:s utbildningspaket online i två år.

– Kurserna är relativt korta, så man kan uppdatera sina kunskaper inom många olika områden när behovet uppstår, utan att det tar särskilt många timmar i anspråk. Jag kan rekommendera paketet till de som känner ett behov av att vara flexibla och själva välja tidpunkt för sin utbildning och samtidigt spara tid.

FAR:s utbildningspaket online innehåller såväl kortare uppdateringar som kurser där din kompetens fördjupas. Nyhetsdag, nyhetswebbinarier och onlinekurser är utvecklade i samarbete med branschens experter, som väljer ut de vanligaste frågeställningarna inom främst redovisning, skatt, och moms. Innehållet uppdateras löpande för att överensstämma med de senaste regelverken.

– Ett tips är att hålla koll på webinarerna, de tar upp aktuella frågor och dyker upp lite då och då, säger Sandra.

KURSUTBUD MED NÅGOT FÖR ALLA

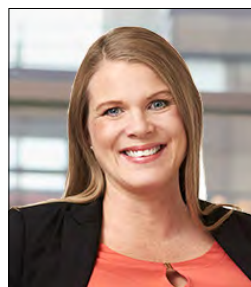
Onlinekurserna har ett brett innehåll, från grundläggande till kvalificerad nivå. Kursprogrammet förändras över tid och nya kurser presenteras löpande. Sandra har till exempel valt att gå kurser som berör områden kopplade till bland annat fortsatt drift och kapitalbrist, aktuella frågor i dessa tider.

– Till kurserna finns det kursmaterial som kan skrivas ut om så önskas. Det går att titta på kurserna flera gånger, vilket gör att det är möjligt att gå tillbaka och lyssna på något igen om man känner behov av det, berättar Sandra.

ONLINE GER FLEXIBILITET

Sandra uppskattar att innehållet i utbildningspaketet är online. Det sparar tid, något som är extra värdefullt för en tvåbarnsmamma.

– Jag tycker att det är mycket bekvämt att själv välja tidpunkt för min utbildning. Onlinekurserna fungerar mycket bra. Det är bra inspelningar och jag har inte stött på några tekniska problem, menar Sandra.



Sandra Hvitman.

”Kurserna är relativt korta, så man kan uppdatera sina kunskaper inom många olika områden när behovet uppstår”

Sandra Hvitman, auktoriserad revisor
på BDO i Jönköping.

Tillväxtboom tack vare medarbetarna

Lyckade satsningar på ny personal och en varm teamkänsla har fått alla siffror att slå i taket. Nu fokuserar Jönköpingsbyrån Lidhed & Boström på rådgivning och löneuppdrag.

text: **Sofia Hadjipetri Glantz**

foto: **Sofia Beijer**



Andreas Skiöld, Anna Weiström och Emma Hoof på huvudkontoret i Jönköping.



Maria Rydholm, Jan Polsten och Emma Hoof trivs med atmosfären på jobbet.

N

BYRÅN I SIFFROR

Grundades år:

2017.

Finns i:

Jönköping och
Ulricehamn.

Antal anställda:

28.

Omsättning 2020:

23 mkr.

er centralt än Östra Storgatan 11 är svårt att ha som byråadress i Jönköping. Det är där de sitter, Lidhed Boström Redovisning & Revision, i charmiga gamla lokaler, med högt i tak och gott om ljusinsläpp.

– När byrån grundades 2017 var lokalen halvfull, nu är den snarare sprängfull. På det sättet har pandemin varit bra för oss, vi har kunnat växa och ändå sitta kvar, säger Andreas Skiöld, certifierad affärsrådgivare på byrån, under intervjun över Teams.

LIDHED BOSTRÖM REDOVISNING & REVISION är resultatet av att revisorn Andreas Lidhed och redovisningskonsulterna Magnus och Ingrid Boström slog ihop sina verksamheter. Då hade familjeföretaget Lidheds Revisionsbyrå funnits i Huskvarna sedan 1969 och Boströms Redovisning haft basen i Jönköping.

Kort efter fusionen tog tillväxten fart. Utan att det var ett mål i sig. Det berättar Andreas Skiöld som, efter ett decennium på Grant Thornton och ett par år som

CFO och VD på mindre noterat bolag, blev "tillbakalurd" till branschen av nya byråns kontorschef Jan Polsten.

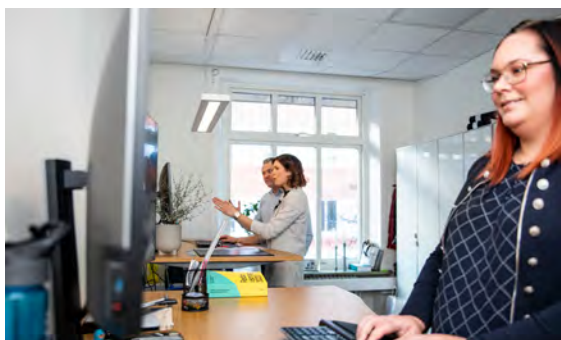
– Tillväxten har kommit per automatik. Vi har lyckats rekrytera riktigt duktiga medarbetare som ökat sina kundstockar. Och jag vill även tro att det beror på att vi har så bra atmosfär på jobbet, säger han.

KOLLEGORNA EMMA HOOF OCH ANNA Weiström kan inte annat än hålla med.

– Många olika personligheter ryms på byrån och även kunder som hälsar på känner av den här härliga känslan. Det finns en ungdomlig entusiasm och mycket erfarenhet och vi har ett par personer som har varit "på andra sidan" och kan tänka ur kundperspektivet, vilket är en extremt värdefull kompetens, säger redovisningskonsulten Emma Hoof.

Emma Hoof har varit med sedan sammanslagningen, medan lönekonsulten Anna Weiström anställdes för två år sedan i samband med byråns satsning på lön.

– Jag brinner verkligen för att löneyrket ska få en ökad status och jobbar hårt för att bygga upp det. Innan



Tre tips till för ökad tillväxt

1

Var lyhörd för alla kollegors idéer, låt det vara högt i tak och utmana varandra.

2

Lyssna på kundens behov – varje kund är unik.

3

Använd digitala hjälpmedel på ett smart sätt.

Ovan: **Ett gott skratt förlänger livet.**

Mitten: **Ordning och reda i siffrorna.**

Till vänster: **Anna Weiström brinner för att sätta löneyrket på kartan.**

Nedan: **Andreas Skiöld kan glädjas åt byråns tillväxtkurva.**



hanterade redovisningskonsulterna lönedelarna, men i och med att jag och en lönekonsult till anställdts har vi kunnat dela upp yrkesrollerna och uppgifterna på ett bättre sätt, säger Anna Weiström.

Lönesatsningen innebär att byrån numera kan sköta även större löneuppdrag. Förutom lön, hanterar Lidhed & Boström revisions- och redovisningsärenden, samt en stor portion rådgivningsuppdrag som man tror bara kommer att öka.

Och siffrorna talar sitt tydliga språk. Under räkenskapsåret som slutade i augusti 2019 ökade omsättningen med 44 procent till 21 miljoner kronor. Året därpå, med räkenskapsåret som slutade i augusti 2020, steg det till 23 miljoner.

BARA EN VECKA INNAN VÅR intervju berättade dessutom delägarna för medarbetarna att man hade genomfört ett köp där majoriteten av Ulricehamns Redovisningsbyrå förvärvats. I och med det finns nu Lidhed & Boström på två orter och personalstyrkan har ökat från 25 till 28 personer.

– Vi skulle inte tacka nej till möjligheten om fler förvärv dök upp, avslutar Andreas Skiöld. ◉

Så löser vi ekvationen



Motto

”Är medarbetarna nöjda, så är kunderna nöjda.”



Medarbetarna

Började med nio personer 2017 och är nu uppe i 28 anställda. Lyckats rekrytera duktiga medarbetare som byggt upp sina kundstockar och varit del av tillväxten. Tror på att anställda ska ges möjlighet att få prova sina vingar – och våga misslyckas.



Kunderna

En bred palett, från enmans- till börsnoterade företag. Stor andel byggfastighets- och handelsföretag, samt bilföretag.



Framtiden

Jobbar inte med strategiska affärsplaner utan är i stället öppna för idéer. ”Vi har säkert 20 dåliga idéer, men den 21:a blir ganska bra”, säger Andreas Skiöld.

Debatt

— PANDEMIN SOM POSITIV KATALYSATOR? —



FOTO: GETTY IMAGES

Håll i den nya flexibiliteten efter pandemin

DEN PÅGÅENDE COVID-19-krisen har tvingat oss till en digital acceleration med nya, flexibla arbetssätt. Detta har positiva effekter för alla som vill kunna kombinera karriär och familjeliv. Företag i revisions- och rådgivningsbranschen har mycket att vinna på att hålla fast vid flexibiliteten även efter pandemin.

Traditionellt har det i vår bransch förväntats

att medarbetarna ska finnas på plats ute hos kund eller på det egna kontoret. Att arbeta hemma har generellt inte setts som ett lika effektivt alternativ, även om det har accepterats till viss del för att medarbetarna ska få ihop livspusslet. Men under pandemin har vi snabbt ställt om till ett digitalt arbetssätt som visat att oron för hemarbetet varit obefogad. Att arbeta hemifrån har fungerat över förväntan och många medarbetare uppskattar det. Interna undersökningar hos KPMG visar att merparten av våra medar-

tare vill fortsätta jobba hemifrån några dagar i veckan även efter pandemin.

Hemarbete passar såklart inte alla. Det kan vara svårt med motivationen, att skapa en bra arbetsplats i sin bostad är inte alltid enkelt och många saknar kollegorna och den sociala interaktionen. Men samtidigt är det många som uppskattar de tidsbesparingar det innebär att slippa ta sig till och från arbetsplatsen och att få större möjligheter att planera arbetstiden. Flexibiliteten uppskattas inte minst av dem som kombinerar en välfylld jobbkalender med familjeliv.

I KPMG:S UNDERSÖKNING Global Female Leaders Outlook 2020 frågade vi kvinnor i ledande positioner på företag runtom i världen om deras syn på utvecklingen till följd av pandemin. Ett intressant resultat var att balans mellan arbetsliv och privatliv samt möjlighet till flexibilitet seglade upp som avgörande faktorer för att få nöjda medarbetare, medan arbetsmiljön, som rankades högt året innan, tappade rejält i betydelse. Bland slutsatserna i rapporten finns att användningen av digitala verktyg för kommunikation och samarbete generellt förbättrar möjligheterna att kombinera karriär och familj.

Att inte lyckas behålla kvinnor genom hela arbetslivet är ett välkänt problem inom revisions- och rådgivningsbranschen. Vi upplever att många kvinnor slutar när de får barn eller när utmaningarna med att balansera arbete och familj blir för tuffa. För branschen får detta inte bara direkta konsekvenser genom att vi går miste om kompetens här och nu. På sikt leder det också till ett underskott på kvinnor med rätt erfarenhet för att komma i fråga för ledande positioner i företaget och i uppdragen. Den viktigaste tillgången ett revisions- och rådgivningsbolag har är personalen och kvinnor utgör numera hälften av de som anställs. Vår utmaning är att behålla dem.

DET ÄR ETT faktum att jämställdhet och mångfald leder till mer framgångsrika företag. Att tappa kvinnorna mitt i karriären är ett allvarligt avbräck för vår bransch. Därför vill jag uppmana alla företag i branschen att hålla i den nya flexibiliteten som de digitala verktygen möjliggör även efter pandemin. Genom den generellt höga digitala mognaden i Sverige har vi alla de förutsättningar som krävs.

Jag menar självklart inte att vi ska stänga kontoren och låta alla jobba hemifrån jämt. Människor kommer fortfarande att behöva mötas och vi måste kunna svetsa samman arbetsgrupper, skapa gemenskap och bygga företagskultur. Det åtråvärda är just flexibiliteten,

att medarbetarna själva kan välja och enklare skapa balans i livet.

Mycket tyder även på att företag i allmänhet kommer att anpassa sig till den nya verkligheten och dra ned på sina kontorsytor. Annika Winsth, Nordeas chefsekonom, kommenterar i Svenska Dagbladet att människor kommer att arbeta två dagar i veckan på distans även efter pandemin, vilket skulle göra att 20 procent av kontorsbehovet i Sverige försvinner.

TROLIGTVIS KOMMER VÅRA kunder inte att ha samma förväntningar på att vi ska finnas på plats rent fysiskt hos dem framöver, då även de förväntas jobba hemma till viss del efter pandemin. Digitaliseringen gör att vi kan vara "ute hos kund" på nya sätt. Vi har också en ny generation som kommer ut på arbetsmarknaden med helt andra förväntningar och därför blir flexibiliteten en förutsättning för att kunna locka rätt talanger.

Jag förnekar självklart inte att det kommer att finnas utmaningar även med mer flexibla arbetssätt. Vi kommer att behöva fortsätta utvecklas för att hitta rätt mix mellan att jobba på kontoret, ute hos kund och hemifrån. Men pandemin har ändå gjort att vi fått upp ögonen för vad som fungerar bättre eller sämre. Det viktiga nu är att vi fortsätter att anamma den tekniska utvecklingen i vårt yrke och drar maximal nytta av den.

"För kvinnor i vår bransch kan pandemin, genom den digitala flexibilitet som den lett till, paradoxalt nog bli den katalysator som vi letat efter."

FÖR KVINNOR I vår bransch kan pandemin, genom den digitala flexibilitet som den lett till, paradoxalt nog bli den katalysator som vi letat efter. Den som gör det möjligt för kvinnor att stanna kvar i branschen och fortsätta att utvecklas för att axla tyngre

roller. För företag i vår bransch är detta också goda nyheter, eftersom de kan tillvarata kompetensen bättre, locka de bästa talangerna, bli mer affärsmässiga och utvecklas snabbare. Min spaning är därför att de företag som inte anammar ett flexibelt arbetssätt även efter pandemin kommer att tappa i konkurrenskraft. ☉

FOTO: CHRISTIAN GUSTAVSSON



TINA ZETTERLUND, Partner & Head of Clients & Markets, KPMG Sverige.

Debatt på webben

Jämställdhet gör företag mer framgångsrika - vi måste bara bestämma oss

Malin Nilsson, VD på BDO:

Jämställdhet är en affärskritisk fråga. Det är viktigt för företags framgång att inkludera hela samhället. Men arbetet går för långsamt. Är det något som pandemin fört med sig så är det att vi vet att vi kan förändra beteenden och attityder snabbt. Det handlar bara om att bestämma sig. Samma borde gälla för jämställdhetsarbetet i näringslivet. Bara när vi bestämt oss och drar åt samma håll kan vi öka takten.

Den nyläppta rapporten Kvinnors företagande i Sverige och i EU från det tvärpolitiska initiativet WomEngage, där BDO ingår, visar att jämställdheten haltar och att stegen mot förbättring är generande små. Företagare som är kvinnor har de senaste fyra åren tagit del av 2,2 procent av de 9,1 miljarder euro som investerats i nordiska start-ups. Av nystartade företag startas 27 procent av en kvinna i Sverige. Det är lägre än EU-snittet, trots att vi ofta framhåller Sverige som ett föregångsland när det kommer till jämställdhet.

När det kommer till andra beslutsfattande roller visar statistiken att 19 procent av styrelseledamöterna i Sverige är kvinnor, 12 procent är styrelseordförande och 13 procent av alla Sveriges vd:ar är kvinnor. Det är statistik. Det är till och med häpnadsväckande statistik.



Delta i debatten!

Ring 08-506 112 49 eller mejla till charlotta.marteng@far.se

Kapitalförsäkring enligt K2 och K3

FAR:s medlemsrådgivning får många frågor kring kapitalförsäkringar som innehas i syfte att säkra en pensionsutfästelse, snarare än en placering. *Therese Hagström*, redovisnings-specialist på Deloitte reder ut vad som gäller.

text: **Charlotta Marténg**

illustration: **Rebecca Elfäst**

FOTO: DELOITTE



THERESE HAGSTRÖM

redovisningsspecialist på Deloitte och ledamot i FAR:s Operativa grupp för finansiell rapportering Redovisning.

1 I den uppdaterade versionen av FAR:s Samlingsvolym Redovisning 2020, har FAR:s Operativa grupp för finansiell rapportering: Redovisning genomfört ändringar och kompletteringar i RedU 14 som behandlar redovisning av kapitalförsäkringar. Vilken är bakgrunden till dessa ändringar?

Svar: Vi har gjort en uppdatering av RedU 14, framför allt kompletterat med exempel som rör kapitalförsäkringar som innehas i syfte att säkerställa ett pensionsåtagande. Tidigare har RedU 14 enbart exemplifierats med kapitalförsäkring som innehas i placerings-syfte. Vi upplever dock att frågorna är betydligt fler kring redovisning av kapitalförsäkringar som innehas kopplat till ett pensionsåtagande, och därför kompletterade vi med exempel kring detta.

2 Om vi har en pensionsutfästelse som är säkerställd med kapitalförsäkring, vad är särskilt viktigt att veta när dessa ska redovisas?

Svar: Först och främst är det viktigt att förstå villkoren för den pensionsutfästelse som

företaget har lämnat till den anställde, däribland bland annat vad företaget har åtagit sig att erlägga i premier, samt om kapitalförsäkringen även ska täcka särskild löneskatt. Därutöver behöver värderingsprinciper för tillgångar liksom klassificering av tillgångar beaktas.

3 På vilket sätt påverkar värderingsprinciper för tillgångar hur pensionsutfästelsen ska redovisas?

Svar: Vid första tanke kan det verka ologiskt att fundera över principer för tillgångar då frågan i grunden har med en pensionsutfästelse att göra. Men, en pensionsutfästelse i form av en direktpension som är säkerställd med en kapitalförsäkring innebär i praktiken vanligtvis att företagets utfästelse är begränsad till, och beroende av, kapitalförsäkringens värde. Pensionsutfästelsen redovisas enligt både K2 och K3 till tillgångens redovisade värde (K3 punkt 28.12 A samt K2 punkt 16.16). För att fastställa pensionsutfästelsens redovisade värde behöver därför således först fastställas tillgångens redovisade värde.

– Enligt K3 finns en valmöjlighet att redovisa finansiella instrument, och därmed också kapitalförsäkringar, endera till verkligt värde (K3 kapitel 12) alternativt anskaffningsvärde (K3 kapitel 11). Företag med identiska utfästelser och kapitalförsäkringar men som har olika principer för redovisning av finansiella instrument kan här komma att ha olika belopp redovisade i sina respektive balansräkningar till följd av olika tillämpade principer. För företag som tillämpar K2 gäller enbart anskaffningsvärde för finansiella instrument.

4 Hur klassificeras en kapitalförsäkring i balansräkningen?

Svar: Kapitalförsäkring som är kopplad till ett pensionsåtagande utgör vanligtvis en finansiell anläggningstillgång eftersom syftet med innehavet är långsiktigt.

5 Hur värderas en kapitalförsäkring?

Svar: Vid tillämpning av anskaffningsvärde-metoden för finansiella instrument enligt K3 kapitel 11 innebär det att kapitalförsäkringen redovisas till anskaffningsvärde med avdrag för nedskrivningar. Tillämpas i stället kapitel 12 kan kapitalförsäkringen klassificeras som tillgänglig för försäljning och värderas till verkligt värde via resultaträkningen eller i eget kapital (fond för verkligt värde). För företag som tillämpar K2 gäller anskaffningsvärde med avdrag för nedskrivningar.

6 Hur påverkas redovisningen av om kapitalförsäkringen ska täcka särskild löneskatt eller ej?

Svar: Om kapitalförsäkringen i sig ska täcka löneskatten kommer löneskatten indirekt vara redovisad i balansräkningen som en del av avsättningen för pensionsutfästelsen. Detta gäller både enligt K2 och K3.

– Om däremot den särskilda löneskatten inte täcks av kapitalförsäkringen behöver ytterligare avsättning göras för den särskilda löneskatten som ska betalas. Här finns dock en viktig skillnad mellan K2 och K3. Enligt K2 värderas avsättningen baserat på pensionsavsättningens redovisade värde. Enligt K3 värderas avsättningen för särskild löneskatt baserad på kapitalförsäkringens verkliga värde (således inte det redovisade värdet). Det innebär att ett företag som tillämpar K3 beräknar löneskatten till aktuell skattesats (24,26 procent) baserat på det värde som finns enligt engagemangsbesked eller liknande. Detta gäller oavsett om kapitalförsäkringen redovisas till verkligt värde eller ej.

7 Det vanligaste är att företag redovisar finansiella instrument med tillämpning av anskaffningsvärde-metoden för finansiella instrument, det vill säga endera följer företaget K3 kapitel 11 eller

! Ställ en fråga!

Som medlem kan du kostnadsfritt ställa frågor till FAR:s rådgivare. Frågorna kan gälla redovisning, revision och juridik. Det kan också vara frågor som rör din yrkesroll. Logga in på far.se och läs mer!



Kapitalförsäkring som är kopplad till ett pensionsåtagande utgör vanligtvis en finansiell anläggningstillgång eftersom syftet med innehavet är långsiktigt.

tillämpar K2. Innebär det att värdeökningar på kapitalförsäkringen inte redovisas överhuvudtaget?

Svar: Det stämmer. Initialt redovisas en kapitalförsäkring till anskaffningsvärde, det vill säga det redovisade värdet består av de premier som erlagts. Om försäkringen under årens lopp ökar i värde till följd av utdelningar, vinst vid försäljningar och liknande så kommer detta inte att återges i redovisningen. Detta beror på att anskaffningsvärdemetoden tillämpas. Den oredovisade värdeökning som finns i försäkringen, tillika tillgången, kan dock komma att redovisas i resultaträkningen vid uttag från försäkringen om det vid uttagstillfället fortfarande finns en oredovisad värdeökning, det vill säga att det redovisade värdet efter uttaget fortfarande är lägre än värdet enligt engagemangsskedet.

– Om ett företag gör uttag från kapitalförsäkringen för att den anställde har gått i pension, behöver företaget därför ha koll på om uttaget görs från en oredovisad värdeökning

eller från det ursprungliga anskaffningsvärdet. Kan tilläggas det finns möjlighet till uppskrivning av tillgångar, men detta berör jag inte närmare här.

8 Uttag verkar komplicerat. Kan du exemplifiera uttag mer konkret?

Svar: Låt säga att ett företag har en kapitalförsäkringslösning relaterat till pension för en anställd. Totalt har företaget betalat in 5 mkr i denna försäkring. Företaget tillämpar K3 kapitel 11 eller K2. Åren går och försäkringen har stigit i värde och dess verkliga värde är när första uttaget sker är 6 mkr. Det innebär att i företagets balansräkning finns en finansiell anläggningstillgång respektive en pensionsavsättning redovisad till ett belopp om 5 mkr. Avsättningen om 5 mkr kronor har redovisats med motpost pensionskostnad. Den orealiserade värdeförändringen om 1 mkr är oredovisad.

– Om ett uttag görs om 600 tkr för att täcka pensionsåtagandet ryms det inom den totala oredovisade värdeför-

ändringen om 1 mkr, det vill säga det är ingen del av det ursprungliga anskaffningsvärdet om 1 mkr som plockas ut. Redovisningsmässigt redovisas en realiserad vinst om 600 tkr med motpost bank (antaget att betalningen från försäkringen sker via företaget). Dessutom redovisas en pensionskostnad med motsvarande belopp med motpost bank (antaget att betalningen till den anställde sker via företaget). Jag bortser här från särskild löneskatt.

– Låt säga att ytterligare uttag om 600 tkr görs från försäkringen och att det verkliga värdet på försäkringen före uttaget är 5,4 mkr. I detta fall utgör ”de första” 400 tkr uttag från den oredovisade värdeökningen medan ”de sista” 200 tkr redovisas som ett uttag från anskaffningsvärdet om 5 mkr. Summerat innebär det att 400 tkr redovisas i resultaträkningen som en realiserad vinst samt en pensionskostnad med motsvarande belopp enligt resonemanget ovan. De 200 tkr redovisas dock som en minskning av anskaffningsvärdet på tillgången i form av ka-

pitalförsäkring samtidigt som pensionsåtagandet minskar.

9 Om du ska summera uttag, vad är särskilt viktigt att tänka på?

Svar: Det är väldigt viktigt att ha med sig att för att åstadkomma en redovisning som följer ovan princip behöver företaget ha ett sidoordnat register, ungefär som ett anläggningsregister, för varje försäkring för att kunna ha koll på uttag och insättningar som görs på dessa kapitalförsäkringar liksom också genomförda nedskrivningar och det verkliga värdet vid olika tidpunkter. När uttag görs från kapitalförsäkringen behöver nämligen fastställas vad det verkliga värdet på försäkringen var vid uttagstillfället, just för att bedöma om uttaget avser en oredovisad värdeökning eller inte. Om försäkringens verkliga värde efter uttaget överstiger dess redovisade värde har uttag gjorts inom den så kallade oredovisade värdeökningen och det redovisade värdet på kapitalförsäkringen minskas inte. Skulle man minska värdet på kapitalförsäkring så är det en otillåten nedskrivning.

– För ett företag som har ett fåtal sådana pensionslösningar är det administrativa av naturliga skäl inte lika tidskrävande som ett företag som har flertalet sådana lösningar. Det är framförallt när uttag från försäkringar sker i kombination med värdeuppgångar och värdeminskningar som det krävs bra underliggande dokumentation för att få bokningar och redovisning korrekt.

10 I de fall uttag görs från orealiserade värdeökningar, kan den realiserade intäkten samt den ökade pensionskostnaden kvittas i resultaträkningen?

Svar: Nej, grundprincipen är att kvittning inte är tillåten.

11 Avslutningsvis, något annat att tänka på?

Svar: Kom ihåg beakta uppskjuten skatt om du tillämpar K3!





Bli en del av vår satsning för framtiden.

Nu söker vi tre nyckelspelare som vill vara med på Mazars fortsatta tillväxtresa.

Market Leader för noterade bolag – leda vår långsiktiga satsning
Revisor till reglerad marknad – vi söker dig med intresse och erfarenhet
IFRS-specialist – ansvarig för IFRS-området för Mazars i Sverige

Läs mer och ansök via vår hemsida: www.mazars.se > Karriär > Lediga jobb hos Mazars

Varmt välkommen med din ansökan.

mazars

Global expertis med lokal närvaro. Mazars är ett internationellt och integrerat partnerskap specialiserat inom revision, redovisning, skatt och rådgivning. Globalt är vi verksamma i över 90 länder och regioner runt om i världen. Med fler än 40 000 specialister har vi expertisen att stötta både små och stora kunder genom varje fas av deras utveckling. I Sverige är vi cirka 300 medarbetare, fördelade på 10 lokala kontor, som står redo att hjälpa dig att möta framtidens utmaningar. Vi tror på hållbara relationer och ett hållbart affärsmannaskap för en hållbar framtid.

Rörelseförvärv under samma bestämmande inflytande

I min första krönika i Balans under 2020 konstaterade jag att vi för närvarande är inne i en relativt lugn IFRS-period utan betydande nya standarder på ingång. IASB själva har dock en fortsatt hög aktivitet, och de har därmed möjlighet att ägna sig åt mer tekniska frågor. En sådan fråga – som för närvarande är oreglerad inom IFRS – är rörelseförvärv under samma bestämmande inflytande ("common control" se också min krönika i Balans nr 7 2016).

I november förra året gav IASB ut ett Discussion Paper (DP/2020/2) där de anger vissa preliminära ståndpunkter angående redovisning av rörelseförvärv under samma bestämmande inflytande. Två grundläggande metoder som kan användas – och som i dagsläget tillämpas i praktiken – är att i det förvärvade företaget antingen 1) behålla bokförda värden eller 2) värdera om tillgångar och skulder till verkliga värden vid förvärvstillfället. IASB föreslår att båda dessa metoder ska få tillämpas men att den nuvarande valfriheten delvis tas bort.

EN GRUNDTANKE I IASB:S PRELIMINÄRA förslag är att val av metod beror på huruvida det finns innehav utan bestämmande inflytande i det förvärvade företaget. Om det finns sådana ägare ska förvärvet redovisas med omvärdering av det förvärvade företags tillgångar och skulder, det vill säga i enlighet med IFRS 3 Rörelseförvärv (även goodwill kan uppkomma). Argumentet är att med externa ägare är det sannolikt att förvärvspriset är en rimlig avspeglning av verkligt värde på förvärvat företag. Om innehav utan bestämmande inflytande saknas sker redovisning istället med utgångspunkt i bokförda värden.

Av olika skäl kan – även när det finns innehav utan bestämmande inflytande och förvärvsmetoden tillämpas – förvärvspriset avvika från ett hypotetiskt transaktionspris mellan helt oberoende parter. En

"I praktiken blir det därmed svårt eller omöjligt att identifiera när ett "för högt" förvärvspris föreligger."

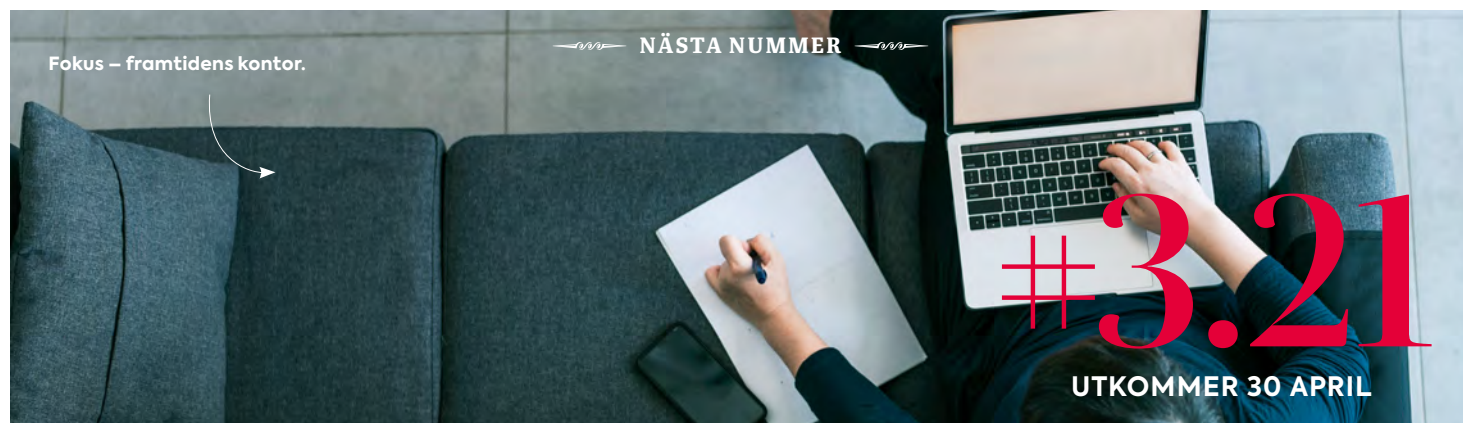


JAN MARTON är docent och verksam vid Handels-högskolan vid Göteborgs universitet, samt adjungerad till FAR:s Strategi-grupp Redovisning.

fråga som uppstår är huruvida denna avvikelse ska redovisas som transaktioner med ägare (det vill säga tillskott från ägare eller utdelning), eftersom det handlar om en slags värdeöverföring till eller från koncernens ägare. IASB preliminära slutsats är att inte kräva någon sådan redovisning av utdelning. Däremot ska tillskott från ägare redovisas när förvärvet sker till lågt pris. Asymmetrin beror på att identifiering av högt pris normalt involverar värdering av goodwill till verkligt värde, medan lågt pris enbart baseras på verkligt värde av identifierbara tillgångar och skulder. I praktiken blir det därmed svårt eller omöjligt att identifiera när ett "för högt" förvärvspris föreligger.

I ett förvärv som redovisas till bokförda värden uppkommer frågan vilka av två bokförda värden som ska användas: 1) värden i det förvärvade företags redovisning, eller 2) värden i det säljande företags koncernredovisning. IASB anger preliminärt att det förstnämnda ska användas, vilket ger en tydligare tidsserie av värden på tillgångar och skulder i det förvärvade företaget.

IASB HAR TAGIT ETT FÖRSTA steg att reglera ett område som hittills varit oreglerat både inom IFRS och i svensk redovisning. Det som IASB i slutändan kommer fram till kan – till exempel via IFRS for SME och K3 – i framtiden gälla även icke-noterade svenska företag. För svenska intressenter med synpunkter på rörelseförvärv under samma bestämmande inflytande är det ett bra tillfälle att lämna kommentarer till IASB. Kommentarer på DP ska vara inne senast den 1 september 2021. Så här tidigt i processen är det större chans att få gehör för specifika synpunkter än vad det är i senare skede. Notera dock att mycket arbete redan ligger bakom DP så det krävs en stark och logisk motivering för att få gehör. ●



Fokus – framtidens kontor.

NÄSTA NUMMER

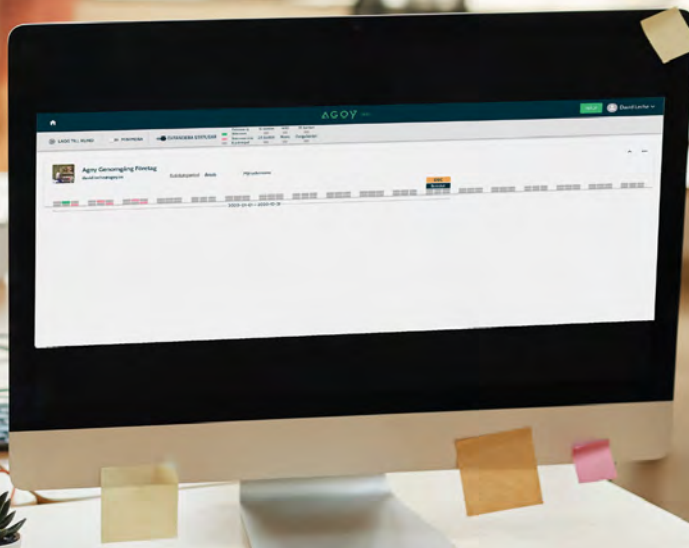
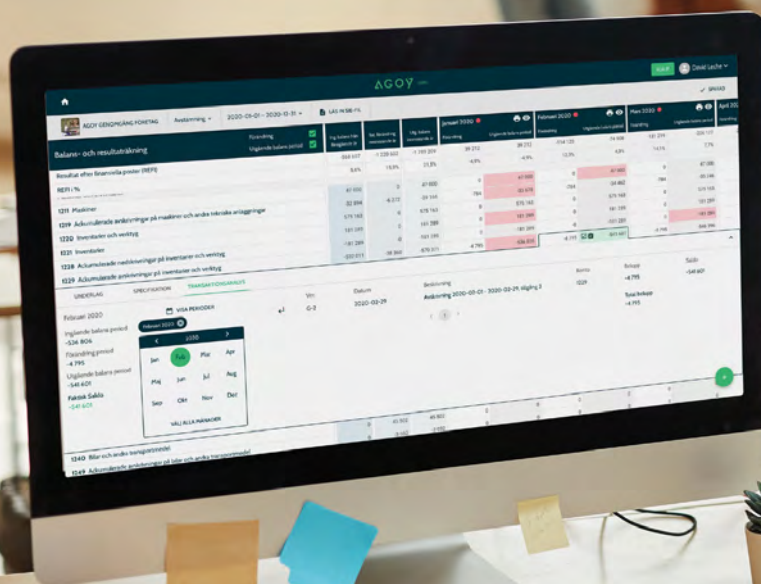
#3.21

UTKOMMER 30 APRIL



PROVA AGOY GRATIS I 30 DAGAR!

Skapa konto på agoy.se och var igång på 30 sek!



Låt din byrå jobba smartare och få mer gjort på kortare tid! Agoy är ett helt nytt, webbaserat program för periodbokslut, årsredovisning, skatteberäkning och mycket mer. Skapat av branschen – för branschen.

Få överblick och ordning

Nytt webbaserat program gör byråns arbete smidigare

Hur kan vissa få så mycket mer gjort än dig på samma tid? Har andra byråer effektivare medarbetare? Enklare kunder? Eller använder de smartare verktyg än vad du gör?

Agoy är ett helt nytt, webbaserat program som förklarar ditt arbete oerhört, så att du kan göra mer på kortare tid!

Agoy är branschens program

Agoy är skapat av den auktoriserade revisorn Carl-Magnus Falk för att hjälpa revisions- och redovisningsbyråer att jobba smartare och mer effektivt genom att förenkla sådant som hittills varit för krångligt.

Agoys byråstöd ger dig både en snabb överblick och mer ingående information om dina kunders status. Du gör periodbokslut och månadsavstämningar i en handvändning. För varje konto samlas all information, som underlag, specifikationer och

transaktionsanalyser. Agoy ger dig ordning och reda och allt på sin plats. Det frigör tid för de roligare delarna av ditt arbete.



Carl-Magnus Falk,
grundare och vd för
Agoy och själv
auktoriserad revisor.

Årsredovisning och Skatteberäkning ingår

I Agoy Årsredovisning stöds både periodbokslut och årsbokslut för K2 och K3. Även Skatteberäkningen består av både period- och årsbokslut. I bokslutsplaneringen kan du planera din skatteberäkning för att spara tid och effektivisera ditt arbete. Agoys integration med Fortnox låter dig importera eller uppdatera SIE-filer genom bara ett knapptryck. Du kan också läsa in SIE-filer från vilket program som helst.

Prova Agoy gratis i 30 dagar

Det här är förstås bara en bråkdel av vad Agoy kan göra. Läs mer om alla funktioner på agoy.se. Eller ännu hellre: Prova Agoy själv – helt gratis i 30 dagar!

AGOY
WEBBASERAT PERIODBOKSLUT



HEJ DÅ ONÖDIG ADMINISTRATION

Hur jobbar du idag? Hur vill du jobba i framtiden? Det är viktiga frågor att ställa sig. Dina kunder förväntar sig att din byrå hänger med i digitaliseringen och levererar värde som gör skillnad för deras företag.

Ett välsmort digitalt flöde mellan dig och din kund sparar mängder med tid. Vi står bakom dig hela vägen på din digitala resa. Jobba smartare, inte hårdare med Fortnox.

fortnox.se/byrapartner – 0470-78 50 00



FORTNOX
Småföretagens bästa vän