

# Tidningen Balans

PLUS  
FÖRDJUPNINGSBILAGA

PORTRÄTT

Aspias nya VD  
fick sitt drömjobb

VÅR BYRÅ

REDO – lika för  
alla oavsett titel



50 % kvinnor på VD-nivå  
**ÅRETS SKRÄLL**

Tio år med Balans jämställdhetsundersökning

EXPERTFRÅGAN: REDOVISNING AV STÄLLDA SÄKERHETER



# Första rådgivarverktyget med AI-stöd!

Du får ett färdigt rådgivningsunderlag med ett knapptryck

Med vårt nya rådgivarverktyg skapar vi helt nya förutsättningar för dig som redovisningskonsult i din rådgivarroll. Med bara ett knapptryck får du fram ett färdigt rådgivningsunderlag inför mötet med kunden. Rådgivarverktyget bygger på modern teknik och kraftfull Artificiell Intelligens i kombination med våra experters samlade kunskap och erfarenhet. Med Rådgivarverktyget får du även löpande viktiga signaler och notifieringar om företagets ekonomi, företagarens situation, osv.

Är företaget eventuellt i KBR-läge? Verkar kassatransaktionerna onormala? Hur ligger företaget till jämfört med andra företag i samma bransch? Har ägaren och närstående rätt lönenivå med tanke på utdelningsreglerna? Är de nya kunderna kreditvärdiga? Har företaget negativt saldo på skattekontot?

Med rådgivarverktyget får du i realtid svar på alla dessa och ytterligare ett stort antal viktiga rådgivningsfrågor.

Kontakta oss på **0650-54 14 00** eller [salj@bjornlunden.se](mailto:salj@bjornlunden.se), så hjälper vi dig till den bästa lösningen!

[bjornlunden.se/radgivarverktyget](https://bjornlunden.se/radgivarverktyget)

**BJÖRN LUNDÉN** ●  
– redovisningsbyråns bästa vän







LEDARE  
CHARLOTTA MARTÉNG



FOTO: LIESELOTTE VAN DER MEIJUS

## Det går framåt – men det går långsamt

**D**et är med stolthet jag har tagit över som chefredaktör för tidningen Balans. En tidning som i läsarundersökning efter läsarundersökning får toppbetyg och som uppfattas som saklig, trovärdig och värdefull. Fina omdömen och jag ser fram mot att få fortsätta utveckla tidningen så att den även i framtiden kommer att vara värdefull för dig som läsare!

**I DETTA NUMMER PRESENTERAR VI** Balans jämställdhetsundersökning som nu är inne på sitt tionde år. Glädjande kan vi konstatera att det 2020 är helt jämställt på VD-posterna bland branschens åtta stora byråer. På delägarnivå däremot ser det lite annorlunda ut. Visst går det åt rätt håll, men det går långsamt. I rekryteringsbasen finns en övertikt av kvinnor men något händer på vägen. Vart tar kvinnorna vägen och vad kan branschen göra för att få dem att stanna?

Nytt för i år är att vi i jämställdhetsundersökningen också valt att titta på invalet av nya delägare. Även där är det en bit kvar tills branschen är jämställd. Det ska bli spännande att följa utvecklingen. För om branschen ska ha en bra attraktionskraft behövs jämställdhet på fler nivåer.

**UTÖVER VÅRT JÄMSTÄLLDHETSTEMA I TIDNINGEN** hittar du också extramaterial på Balans webb. Missa inte det!

Och du – nu finns Balans på LinkedIn! In och följ oss, för att vara säkra på att du inte missar något. ◉

**CHARLOTTA MARTÉNG**, chefredaktör för Balans.  
Hör gärna av dig till mig på [charlotta.marteng@far.se](mailto:charlotta.marteng@far.se)

# Innehåll

NUMMER 2 2020



32



### 5 Tre fikafrågor

Vi träffar Susanne Tillqvist, grundare till WizWomen.

### 6 Aktuellt

Fler godkända utbildningsplaner. Först ut med separat uppladdningar.

### 9 Den goda idén

Samverkan över gränserna runt kvalitetskontrollen.

### 10 Porträtt

Ola Gunnarsson, VD för Aspia, vill ha hög närvaro, tydlig kommunikation och djup förståelse för affären.

### 16 Min karriär

Roger Zinders tycker att man först ska välja livsstil – sedan jobb.

### 18 Fokus: Jämställdhet

Tio procentenheter på tio år Det är resultatet när Balans jämställdhetsundersökning fyller ett decennium.

### 27 Vår byrå

REDO i Jönköping har utan marknadsföring vuxit från tre till fjorton personer på tre år.

### 30 Debatt

Hur kan vi säkerställa tillgången på kompetenta redovisningsekonomer?

### 32 Expertfrågan

Redovisning av ställda säkerheter.

### 34 Krönika: Pernilla Lundqvist & Conny Lysér

Komplex samband mellan redovisning och beskattning.



# Kaptena

## ONOTERAT I SVENSK KAPITALFÖRSÄKRING

- Äg din fastighet i "ISK"
- Skattefria vinster, utdelningar och ränteintäkter
- Står under Finansinspektionens tillsyn
- Endast för okvalificerade andelar



Kaptena har utvecklat en ny ägarform för dig som äger fastigheter i bolag. Genom Kaptena kan du nu äga fastighetsbolaget i "ISK". I grunden är det en svensk kapitalförsäkring genom Nordnet och Danica.



Ägarformen innebär att dina framtida vinster och utdelningar är skyddade från 30 procent kapitalvinstskatt. I stället betalas en låg årlig skatt på värdet. I år uppgår den till knappt 0,4 procent.



Nu kan de som äger onoterade värdepapper för första gången välja om de vill betala kapitalvinstskatt eller avkastningsskatt. Tidigare har fördelarna bara varit tillgängliga för de som investerar i noterade värdepapper.



Bolaget behöver ha en ISIN-kod och vara anslutet till Euroclear. Kaptena hjälper gärna till med att tillhandahålla denna tjänst genom partners. Upp till 90 procent av fastighetsbolaget kan ägas genom kapitalförsäkring. Ägarformen är endast möjlig för okvalificerade aktier, därför krävs en extern fastighetsförvaltare.

För mer information, kontakta  
Robert Persson på Kaptena

Telefon: 08-409 100 80

Mail: [fastigheter@kaptena.se](mailto:fastigheter@kaptena.se)

Besök också vår hemsida för information:  
[www.kaptena.se](http://www.kaptena.se)

# Tidningen Balans

Adress: Box 6417, 113 82 Stockholm  
[tidningenbalans.se](http://tidningenbalans.se)

## Redaktion

E-post: [fornamn.efternamn@far.se](mailto: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:** Lenanders Grafiska, Kalmar 2020. ISSN 0346-8208.  
Medlem av Sveriges Tidskrifter.

TS-kontrollerad fackpressupplaga: 10 900 (2018/2019).

## Annons

Mikael Wallenius, Swartling & Bergström Media AB  
08-545 160 78  
[balans@sb-media.se](mailto:balans@sb-media.se)

## Prenumeration

08-522 183 24, [www.balans.prenservice.se](http://www.balans.prenservice.se)  
FAR-medlem: [medlem@far.se](mailto:medlem@far.se)



Balans ges ut av FAR AB. FAR är branschorganisationen för revisorer, redovisningskonsulter, skatterådgivare, lönekonulter och specialister.

SVERIGES  
TIDSKRIFTER



## REDAKTIONEN SVARAR

### Vad ser du fram emot i vår?



**Sofia:**

Att få njuta av Sverige efter lång tjänstledighet utomlands.



**Rakel:**

Jag ser fram emot att prova fler sätt att ta tåget till Paris.



**Mats:**

Att invigningssova i den nya trädkojan med yngsta sonen.



**Charlotta:**

En resa till Lissabon med familjen.



## SUSANNE TILLQVIST

### Gör:

Drive plattformen WizWomen och egna rådgivningsbyrån Still Consulting.

### Hur länge:

Sedan 2018.

### Ort:

Stockholm.

# 3 fikastrågor

Konsult- och rådgivningsbranschen behöver bli mer jämställd och hållbar. Susanne Tillqvist, grundare till plattformen WizWomen, stakar ut vägen.

text: **Martin Wallström**

foto: **Christian Gustavsson**

### WizWomen är inte ett nätverk, utan en plattform. Vad innebär det?

– I ett nätverk ställer deltagarna frågan: vad kan jag få ut? Vår plattform ska bidra till att skapa förändring genom att vara en gemensam kraft. Vi använder våra positioner och erfarenheter för ökad transparens, hållbarhet och jämställdhet. Främst riktar vi oss till konsult- och rådgivningsföretag, inom revision och rådgivning, samt till managementkonsulter, advokatbyråer och kommunikationsbyråer.

### Hur ska byråerna bli mer jämställda och samtidigt vara affärsmässiga?

– Det krävs att gamla, invanda strukturer och betenden bryts. Det gäller allt från att i ökad utsträckning rotera viktiga affärspositioner, ifrågasätta fördomar och "vi har alltid gjort så", till att bli mer flexibla när det gäller exempelvis föräldraledighet som och skapa mindre rigida strukturer för hur en karriär kan se ut. Till exempel att vara mer öppen för att individer på väg mot delägarskap kan rotera in och ut ur yrket.

– Många företag uppfattar sig vara jämställda när det i själva verket är tvärtom. Så: mät, mät och mät! Våga påtala orättvisor. Ge feedback när något är fel. Bara då kommer de obehagliga sanningarna fram och kan hanteras.

### WizWomen verkar för förändring i konsult- och rådgivningsbranschen. Berätta!

– Vi kan i branschen se en förändring mot ökad personalomsättning, arbetsplatser som lovar balans i livet men som erbjuder motsatsen och att andelen kvinnor ju högre upp i pyramiden du tittar minskar kraftigt. Därför bildade jag tillsammans med Lise Tormod, vd på Cordial, WizWomen – för att som förebilder och med våra erfarenheter bidra till en mer långsiktigt hållbar bransch. I dag är vi 22 aktiva i plattformen, samtliga delägare och/eller VD:ar, men betydligt fler deltagare på våra event.

WizWomen strävar efter ökad transparens och jämställdhet.



FOTO: GETTY IMAGES



Samtliga Big 4-byråer har nu godkända utbildningsplaner.

# Allt fler utbildningsplaner godkända av RI

Fler och fler byråer har fått sina utbildningsplaner godkända av Revisorsinspektionen (RI). Alla byråer inom Big 4 har nu godkända utbildningsplaner.

**I JAKTEN PÅ** rätt personal kan en godkänd utbildningsplan vara en konkurrensfördel. De förändrade reglerna kring kraven att bli auktoriserad revisor har öppnat nya möjligheter för byråerna som ges större flexibilitet vid rekryte-

ringen. Samtidigt ställs nya krav. För att stötta byråerna har FAR tagit fram ett exempel på en utbildningsplan kan se ut. Jessica Otterstål, jurist på Revisorsinspektionen, betonar att utbildningsplan ska anpassas utifrån byråns faktiska förhållanden och förutsättningar.

- Planen bör säkerställa att lärandemålen för revisionsområdet uppnås, säger hon.

I slutet av februari har Revisorsinspektionen godkänt 16 byråers utbildningsplaner. En uppdaterad lista över vilka byråer som fått sina utbildningsplaner godkända finns på Revisorsinspektionen webb.

Charlotta Marténg



FOTO: LIESELOTTE VAN DER MEIJUS

## Karin Direkt ny kontaktyta

FAR:s generalsekreterare och VD Karin Apelman har startat Karin Direkt.

- Tanken är att det ska vara en kommunikationskanal där jag på ett personligt sätt kan kommentera skeenden i omvärlden och belysa aktuella frågor. Jag kommer så klart också att berätta om vad som är på gång inom FAR, säger Karin Apelman.

Hon uppmanar till kontakt och hoppas att Karin Direkt ska fungera som en kontaktyta mellan henne och FAR:s medlemmar.

## Deloitte i mentorprogram

Deloitte har inlett ett samarbete med Mitt Liv. Samarbetet är en del av byråns globala initiativ WorldClass, som är kopplat till FN:s hållbarhetsmål. I praktiken innebär det att medarbetare på Deloitte får en möjlighet att vara mentorer till personer med utomsvensk bakgrund, eftergymnasial utbildning och som saknar jobb i Sverige motsvarande sin kompetens.



FOTO: GETTY IMAGES

## Tänk rätt runt utbildningstimmarna

FAR får många frågor från sina auktoriserade redovisningskonsulter och auktoriserade lönekonsulter om hur de ska tänka kring utbildningstimmarna. Syftet med utbildningstimmarna är att man ska känna sig trygg i sin yrkesroll genom att hålla sig uppdaterad på nyheter och förändringar som kan påverka uppdraget. På [www.far.se](http://www.far.se) reder FAR:s Camilla Carlsson, Auktoriserad Redovisningskonsult FAR, ut vad som gäller.

3,7



3,7 miljoner. Så många har anslutit sig till en digital brevlåda för myndighetspost.

6

Så många blev godkända vid senaste auktorisationsprovet och kan nu titulera sig Auktoriserad Skatterådgivare FAR. Nästa tillfälle för auktorisation är 2 april.

**”Folk gillar att läsa om sådant som är farligt. Det är som att se på katastroffilmer, men AI i sig är ingenting farligt. Det är bara en metod – som funkar.”**

*Elena Fersman, Ericsons AI-forskningschef i en intervju i IVA Aktuellt nr 1 2020.*

# Först ut med separata uppladdningar

**Nu har de första årsredovisningarna och revisionsberättelserna lämnats in till Bolagsverket via separata filer. Under 2020 hoppas Bolagsverket att minst 20 procent av inlämningarna ska vara digitala.**

**SEDAN 14 DECEMBER** går det att ladda upp årsredovisningen och revisionsberättelsen från olika programvaror, något Bolagsverket hoppas ska få fler att lämna pappershanteringen. Själva uppladdningen av filerna behöver inte ske samtidigt, men när båda är uppladdade kopplas de ihop av den som undertecknar fastställelseintyget.

I skrivande stund har tre programvaruleverantörer blivit godkända av Bolagsverket och kan nu erbjuda funktionen; E-revisor.se, Hogia och Brilljant Ekonomisystem.

– Ytterligare fem programvaruleverantörer blir klara innan sommaren. De har flaggat för att de jobbar med att anpassa

sina programvaror, säger Nina Brede, verksamhetsutvecklare på Bolagsverket.

Nu har de första företagen laddat upp årsredovisningen och revisionsberättelsen med nya funktionen.

– Jag hoppas att vi strax får in flera med olika kombinationer av programvaror. Denna möjlighet tror vi kommer att öka den digitala inlämningen, säger Nina Brede.

Bolagsverkets mål är att det totala antalet digitala inlämningar ska vara 20 procent och att 90 procent automatavslutas, det vill säga att ingen på myndigheten behöver lägga en manuell hand på dessa. ○

Sofia Hadjipetri Glantz



KRÖNIKA

HANS PETER LARSSON



FOTO: SOFIA HADJIPETRI GLANTZ

## The EU Tax Agenda

**I**Sverige stampar den utlovade skattereformen. Samarbetspartierna vet inte hur de ska förhålla sig till de stora frågorna, varken inhemska eller globala utmaningar i en snabbt föränderlig värld. Perspektivet är vilka väljare som blir vinnare och förlorare i nästa val. Inte längre.

Inom EU går däremot diskussionens vågor höga. Svenska skatter styrs allt mer från Bryssel. Den svenska vetorätten är snart ett minne blott. Vilka är megatrenderna internationellt och inom EU? Följande stod på agendan när Accountancy Europe, revisionsbranschens organ i Bryssel, hade sin årliga Tax Day i februari.

*Tax Transparency.* Alla, från regeringar till medborgare vill veta vilka skatter bolagen betalar och att de betalar sina skatter. Särskilda modeller för skatteredovisningar växer fram, den tyngsta är GRI 207.

**SUSTAINABILITY. CIVILSAMHÄLLET HAR** satt agendan. Tax avoidance is socially unacceptable today! Skattepositioner och aktiviteter i skatteparadis, liksom i bolag utan substans, ska redovisas.

*Cooperative compliance.* Skattemyndigheter har börjat granska deklarerationer utifrån bolagens ”frivilliga” skatterapporter. Vilka bolag vill hamna i högsta riskkategorin? The rule of law får stå tillbaka för ett fair tax-tänk. Fundera på den!

*En ny bolagsskatt på digitala tjänster i företag.* Många länder kan inte förlika sig med att plattformsföretag till stor del klarar sig undan bolagsskatt i dag. Andra vill ha en större del av kakan. OECD ska därför ta fram en one size fits all-modell. Även ökade miljöskatter ska samordnas.

*Ökad komplexitet.* I allt och tillsammans upphöjt i kvadrat.

**VÄL SÅ INTRESSANT** är vad som inte behandlades. Hur kan skattesystem bidra till ekonomisk tillväxt och ökad produktivitet? Tillväxt är ett fullt ord i dagens Bryssel! Den europeiska sjukan tas inte på allvar. Kan-ske har vi inte så mycket att hämta i Bryssel just nu. ○

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



FOTO: PWC/EMELIE MOSSBERG

**Unga nybakade revisorer på väg att bli auktoriserade.**

— HALLÅ DÄR —

**ANDERS VIDÉN OCH SANDRA TÖRNBLAD**

Två 25-åringar har fått godkänt på senaste revisorsprovet. Sandra Törnblad, på Dillon i Malmö, och Anders Vidén, på PwC i Stockholm, är de yngsta sedan åtminstone 2013 enligt Revisorsinspektionen.

**Hur känns det och varför ville du göra provet?**

– Grymt kul. Stor lättnad. Att få auktorisationen är en kvalitetsstämpel, särskilt gentemot mina klienter som då vet att jag har alla de kunskaper som krävs. Är jag auktoriserad kan jag också vara ansvarig revisor för mina uppdrag, säger Anders Vidén.

**Hur känns det och varför var det viktigt för dig att jaga auktorisationen?**

– Det är jättekul och fortfarande lite överkligt. Snart är jag auktoriserad! Det är viktigt med auktorisationen för att jag då får ta steget in i den roligare delen av yrket och lyfta ett större ansvar, få egna klienter och syssla med rådgivning, svarar Sandra Törnblad.

Sofia Hadjipetri Glantz



## ALLT FLER KVINNLIGA LEDARE

**NÄR JAG TAR DEL AV** Balans jämställdhetsundersökning 2020 noterar jag att invalen av nya delägare i de största byråerna det senaste året endast är tre procentenheter från det vedertagna spannet för vad som anses vara jämställt, det vill säga 40–60 procent. Det är bra! Och ett steg i rätt riktning. Det är också första gången som de största byråerna är jämställda på VD-nivå, med fyra kvinnliga VD:ar och fyra manliga VD:ar. Hur många andra jämförbara branscher matchar det?

Men fortfarande är det ett faktum att delägarkollektivet har en bra bit kvar innan det kan anses vara jämställt. Endast en av fyra delägare är kvinna. Vad beror det på? Kvinnorna tar allt oftare plats som ledare och andelen kvinnliga chefer på byråerna är nu femtio procent. Så vad är det som gör att utvecklingen inte avspeglas på delägarnivå?

**JAG HAR INTE** svaret. Men en sak vet jag, och det är att vår bransch riskerar att förlora talanger. För någonstans tar ju kvinnorna vägen. Mina tankar går till intervjun i detta nummer med Martina Ronquist på Grant Thornton i Visby, som höll på att lämna branschen för att hon tvivlade på om det var värt all ansträngning. När hon tog upp det med sin chef (numera Grant Thorntons VD) blev hon lyssnad på och erbjuden en utmaning – som gruppchef för revision. I dag är Martina delägare i byrån. Att fortsätta dialogen är viktigt, liksom utmaningar och förebilder. Helt enkelt ett gott ledarskap.

Det är bra att Balans belyser jämställdheten i branschen. För med ett tydligt faktaunderlag går det att se mönster och följa utvecklingen över tid – och utifrån det försöka hitta lösningar. ○

### På Karins agenda:

- ▶ Svenska Revisionsakademien (SRA), möte om årets uppsatsstipendium.
- ▶ Accountancy Europe i Bryssel, möte i Sustainable Finance Group (SFG).
- ▶ Frukostseminarium på FAR om skatt.

**KARIN APELMAN** är generalsekreterare och VD i FAR.

# FAR kritisk till utredning om premiepensionssystem

**Att lansera en ny modell för premiepension efter bara ett år, och utan en analys av de långsiktiga effekterna, kan få långtgående konsekvenser. Det skriver FAR i ett remissvar på betänkandet Ett bättre premiepensionssystem.**

**FAR ÄR POSITIVA** till att Pensionsmyndigheten arbetar mot givna mål och att det i dag existerar en valmiljö med valfrihet. Men konstaterar vidare att förslagen medför stora konsekvenser för individ och samhälle och att konsekvensanalysen för kritiska områden är bristfällig. Då dagens modell för premiepension inrättades under 2019 är de långsiktiga effekterna svåra att analysera efter så kort tid.

– Nuvarande modell för premiepension har funnits i ett år, medan den gamla modellen fanns i 20 år. Vi anser att man behöver lite mer kunskap om det

nya innan man gör förändringar, säger Sussanne Sundvall, ordförande i FAR:s Specialistgrupp för finansiella bolag.

FAR lyfter fem områden som behöver utredas närmare; bolagsstyrning, kapitalförsörjning, hållbarhet, urval av fonder samt problemställningar med avseende på placeringar i indexprodukter.

– I remissen finns en konsekvensanalys, som skulle kunna utvecklas. För det här är stora frågor som berör många och får betydande konsekvenser, säger Sussanne Sundvall. ○

Sofia Hadjipetri Glantz

## Hans Peter Larsson expert i ny utredning

FAR:s skatteansvarige Hans Peter Larsson



har av regeringen utsetts som en av experterna i utredningen om förenklade skatteregler för att underlätta och främja egenföretagande.

– Detta är en mycket viktig utredning för alla FAR:s medlemmar. Den rör både förenklade skatteregler för många av våra medlemmars kunder och redovisningsskyldigheten för de minsta enskilda näringsidkarna, säger Hans Peter Larsson, Auktoriserad Skatterådgivare FAR.

## Flytt för Aspia i Värnamo

Aspia i Värnamo byter lokaler till Gummifabriken och kommer närmare företagen.

– Även om vi har digitala verktyg för redovisning, lön och en mängd andra tjänster finns det en efterfrågan på att personliga möten med våra specialister och kundansvariga, säger kontorschef Magdalena Westesson i ett pressmeddelande.

## BRANSCHEN I SOCIALA MEDIER



**Revisionären AB:** Vi är så stolta över våra 4 revisionärer som åkt tjejevan! Tillsammans med @aseinspirerar blåste de iväg med buss till Oxberg och alla fullföljde loppet – trots vädret!



**Mazars Sweden:** Mazars laddar för MIPIM 2020! Den 10–12 mars finns vårt fastighetsteam bestående av Andreas Brodström, Åsa Andersson Eneberg och Tomas Ahlgren på plats i Cannes.



**BDO Sverige:** Maria Törn gren som är auktoriserad redovisnings- och lönekonsult på BDO besöker Reko-podden. Där berättar hon om hur hon ser att redovisningsbranschen kommer att utvecklas.



Baker Tilly är ett nätverk med ett 70-tal kontor och cirka 600 anställda.



FOTO: GETTY IMAGES

# Samverkan över nätverksgränserna

När en ledamot fattades i Baker Tillys kvalitetsnämnd för revision valde byrån att tänka utanför ramarna.

**PERSONALFÖRÄNDRINGAR INOM BAKER** Tilly förra året gjorde att det plötsligt saknades en ledamot i Baker Tillys kvalitetsnämnd för revision. Ordförandeklubban hade tagits över av Åsa Dahlgren, auktoriserad revisor Baker Tilly i Umeå och Björn Bentevik, auktoriserad revisor på Rådek som ingår i Baker Tilly hade tagit plats som ledamot. Men en person fattades. Vad göra?

Några år tidigare hade Baker Tillys kvalitetsarbete granskats i FAR:s systemkontroll, där både redovisnings- och revisionsdelen blev godkända. En som då var inblandad var Eva Skarner, auktoriserad revisor och vid tidpunkten verksam på Mazars. Frågan riktades till henne.

– Vi tyckte att Eva var lämpad. Att ta in kraft utifrån ger ett erfarenhetsutbyte och Eva tillför både viktiga kunskaper och kan inte en mer neutral position än en medarbetare inom byrånätverket, säger **Åsa Dahlgren**.

Kvalitetsnämnden för revision har till uppgift att genomföra nätverkets kontrollarbete och hålla sig ajour och uppdatera hela byrånätverket vid förändringar som påverkar kvalitetsarbetet, inom exempelvis ISQCI, samt inom lagar och regler och andra förändringar.



– Det är en stor fördel för medlemmarna i nätverket att ha ett gemensamt system för kvalitets-säkring, så att inte de separata nätverksbyråerna behöver ta fram egna system och uppdatera dessa själva, säger **Anette Särnholm**, auktoriserad revisor på Baker Tilly i Örebro.

– Naturligtvis måste varje lokal byrå anpassa systemet till sina förutsättningar men själva framtagandet av systemet skulle stjäla mycket tid från oss som inte sysslar med det dagligen vilket de utsedda i våra kvalitetsnämnder inom nätverket gör, fortsätter hon.

Eva Skarner ska som ledamot i kvalitetsnämnden bland annat hålla i omvärldsanalyser och hjälpa till att förbereda nätverket för kommande systemkontroller. Eftersom hon själv redan tidigare genomfört systemkontrollen hos Baker Tilly kan hon inte få samma uppdrag igen, så där föreligger inga hinder.

– Det känns mycket roligt och tillfredsställande att jag, som ledamot i kvalitetsnämnden, kan bidra med den kunskap som jag har byggt upp under mina tio år som kvalitetskontrollant på FAR och innan det som intern kvalitetskontrollant, säger Eva Skarner, auktoriserad revisor på egna företaget Stockholms Revisionsbyrå och kvalitetskontrollant på FAR. ○



”Naturligtvis måste varje lokal byrå anpassa systemet till sina förutsättningar”

Charlotta Marténg  
Martin Wallström



VD-posten på Aspia var tidigt  
Ola Gunnarssons drömjobb.



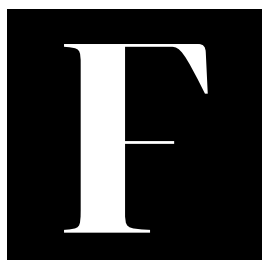


# HAN LEDER SVERIGES STÖRSTA STARTUP

Hög närvaro, tydlig kommunikation och djup förståelse för affären. Med det egenutskrivna receptet tar sig Ola Gunnarsson an rollen som VD för Aspia, "Sveriges största startup". Med sig till affärspartnerbyrån under uppbyggnad har han en diger erfarenhet av ledarskap och förändringsarbete från tiotalet olika organisationer.

text: **Rakel Lennartsson**  
foto: **Christian Gustavsson**





För Ola Gunnarsson var det drömjobbet – långt innan det fanns att söka, eller fanns över huvud taget. På avstånd iakttog han framväxten av det som skulle bli Aspia. Genom mediernas rapportering följde han de omvälvande

förändringarna i redovisningsbranschen när riskkapitalbolagen för ett par år sedan fick upp ögonen för branschen.

– Jag följde utvecklingen med stort intresse, för jag förstod ju varför det hände, säger Ola Gunnarsson.

Ganska exakt två år senare är han bas över vad han kallar Sveriges största startup, resultatet av den affär som ”slog ned som en bomb i branschen”, som Balans skrev när det blev känt att PwC sålt sin redovisningsdel till riskkapitalbolaget IK Investment Partners. Det var vintern 2018. Sedan dess har man även köpt KPMG:s redovisnings- och löneverksamhet samt ytterligare två verksamheter: DLN Payroll Services och Skeppsbron Skatt. Och det hela har fått namnet Aspia. Den snabba processen leddes av Magnus Eriksson, som en gång började som revisor på PwC. I mars förra året avgick han och den här berättelsen börjar där, som vi ska se.

Nu sitter vi i ett av de många mötesrummen på kon-

ferensvåningen i Bonniers anrika skrapa, på Torsgatan i Stockholm. Här har Aspia sitt huvudkontor och här har VD Ola Gunnarsson sin arbetsplats sedan han tillträdde i december förra året.

#### **Hur är det att vara en startup med ett så pass tungt arv?**

– Det är en utmaning och det ska man ha respekt för. Man kommer från en miljö där man är ett affärsområde på ett par av Sveriges största revisionsbyråer och så ska man mer eller mindre över en natt jobba i en startupstruktur där det är nybyggaranda som gäller.

#### **På vilket sätt skiljer sig Aspia från bolagen som verksamheten kommer ifrån?**

– Den stora skillnaden är att man tidigare var bunden av de regelverk kring oberoendefrågor som revisionsbyråer måste förhålla sig till. När man frigjort sig från revisionsbyråstrukturen öppnar sig helt nya möjligheter att kunna sälja och jobba med tjänster och marknader som man inte kunnat göra tidigare. Jag ser inte Aspia som en redovisningsbyrå, utan vi är en affärspartner till företagen som följer dem genom hela livscykeln.

#### **Aspia består av fyra sammanslagna verksamheter, är företaget fullt ut integrerat i dag?**

– På väldigt kort tid har vi lyckats få ihop de olika



**70 orter.** Aspia finns över hela landet och även i Finland.



**Förändringsarbetet är en utmaning.**



Ola Gunnarsson vill vara  
en närvarande chef.





”Det räcker inte att vara expert på sitt område, man måste ha ett genuint intresse för vår affär.”

verksamheterna, men det tar såklart tid att uppnå en full integration samtidigt som vi gör viktiga investeringar för framtiden. Vi strävar efter att få med det bästa från alla verksamheter. Tillsammans med alla medarbetare och chefer har vi arbetat fram våra värderingar och driver nu ett strategiskt arbete med att bygga Aspias gemensamma kultur. Det är ett arbete som tar tid och här behöver vi allas medverkan. Under våren implementerar vi dessutom en gemensam systemplattform och byter ut alla våra interna system mot nya. Den toppmoderna it-plattformen kommer att bli en viktig integrationsmotor för framtida förvärv och samarbetspartners.

#### Hur tar personalen förändringarna?

– Både och, det är jobbigt på ett roligt sätt. Det är en utmaning att vara med i det här förändringsarbetet och det har varit ganska stor personalomsättning under den här perioden, vilket är naturligt. Samtidigt har vi attraherat många yngre medarbetare som kommer direkt från skolan och har blivit något av en plattform för att ta sig vidare. Utmaningen nu är att få de unga att stanna ett par år längre. Vi har ett stort fokus på att utveckla Aspia som arbetsgivare och vill att medarbetare ska trivas och känna att de utvecklas här. Vi arbetar långsiktigt med att bjuda in alla medarbetare i arbetet med att utveckla Aspia och vår kultur.

#### Med vilken tidshorisont har IK Investment Partners gjort investeringen i Aspia?

– Tillsammans med IK som ägare har Aspia stakat ut en långsiktig plan och gjort betydande investeringar i verksamheten för att ge oss bästa förutsättningar att nå den. Därefter finns det många alternativ, i grunden har vi en affärsmodell som jag tror passar lika bra under nuvarande ägarskap som på börsen. Viktigast för mig som VD för Aspia är att vi oavsett ägarmodell får möjlighet att fortsätta utveckla verksamheten ytterligare tillsammans med våra kunder och medarbetare.

#### Hur ser du på branschens utveckling och Aspias position i den?

– Det som gör Aspia unikt på marknaden är att vi kan erbjuda helheten, det vill säga alla typer av tjänster som företagen behöver. Vi kan leverera både till det större och det mindre företaget och har en organisa-

Koncernredovisning med förvärvsregister och automatiserat kassaflöde?  Ja.

Likviditetsplanering?  Javisst!

IFRS 16-leasehantering?  Givetvis.

Egna konsulter i Stockholm, Göteborg och Malmö?  Självklart!

Över 250 koncerner som använder AARO?  Ja, minst.

Har vi välkomnat 60 nya kunder de senaste 12 månaderna?  Det stämmer!



tion som är geografiskt spridd till över 70 orter i landet med närvaro i Finland, Norge och Danmark. Det är en fördel att arbeta nära kunden när man utvecklar rådgivningsaffären.

### Du bygger en personoberoende organisation, vad innebär det?

– Jag tror att det viktigaste för kunden är att få svar på sin fråga, inte att få svar från en viss person, kort sagt att vi är tillgängliga. Vi bygger verksamheten utifrån teamet och ett nytt tänk som bygger på systemmiljö i stället för personberoende. Jag tror att vårt systemtänk är väldigt positivt och till fördel för våra kunder; det innebär att våra konsulter kan vara lediga eller sjuka, ta semester eller gå in i ett projekt, men att kunderna ändå får hjälp av någon annan i teamet.

### Hur vill du vara som ledare?

– Jag tror mer och mer på att vara närvarande, nära kunden och nära medarbetarna med en genuin förståelse för affären. Det är också något jag kräver av alla medarbetare i mitt ledningsteam: Det räcker inte att vara expert på sitt område, man måste ha ett genuint intresse för vår affär. Under

## OLA GUNNARSSON

### Ålder:

53 år.

### Yrke:

VD.

### Bor:

Lidingö.

### Familj:

Gift med Lisa, paret har barnen Vera, Vilda, Viggo och Viola, födda mellan 1996 och 2010.

### Gör på fritiden:

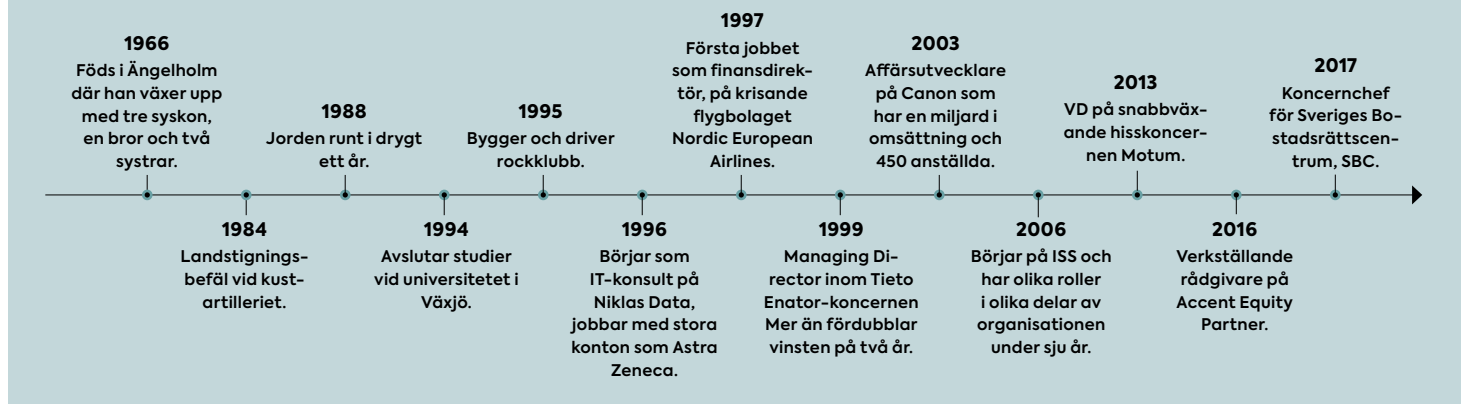
Älskar att träna och badar varje morgon året runt, från bryggan i Gåshaga på Lidingö utanför Stockholm.

åren som ledare har jag också lärt mig vikten av tydlig kommunikation. Jag tror mer på färre och tydligare budskap. Det är lätt att man som ledare går på för mycket med för många saker och då blir det ganska otydligt.

### När förstod du att det här var ditt drömjobb?

– Jag följde vad IK och Altor gjorde i redovisningsbranschen genom mediernas rapportering. För mig var det kristallklart varför man gjorde det, med tanke på att redovisningsområdet var ganska eftersatt och jag förstod att där fanns en potential. Så jag såg på när embryot till Aspia föddes och kände att det där hade varit jätligt kul att vara med på. När VD-jobbet sedan blev ledigt fick jag snabbt väldigt bra kontakt med Jan Frykhammar (Aspias ordförande, reds. anm.) så det var nog "meant to be".

## KARRIÄREN I KORTHET



www.aaro.se

# AARO



Namn: Roger Zinders.  
Ålder: 50.  
Yrke och byrå: Zinders Skatt AB, samt gästföreläsare och lärare på FAR.  
Utbildning: Civilekonom, och jur kand från Uppsala universitet, 1991–1998.  
Familj: Dotter, 16 år och son, 14 år.  
Bor: Örebro.  
Fritid: Körsång, träning, umgås med barnen, padel och golf.

# ”Välj livsstil – sedan jobb”

**Roger Zinders har inte låtit jobbet styra hur han lever eller var han bor. Livsstil och boende har styrt hans yrkesmässiga utveckling.**

Roger Zinders växte upp i Smedjebacken och flyttade under 90-talet till Uppsala för att plugga.

– Jag bestämde mig tidigt för att skaffa en kompetens som kan bära själv, oberoende av de organisationer jag arbetar för, säger han.

Utbildningen i teknisk fysik var för tuff så han valde ekonomi i stället.

– Det var inne med börsyrkan och mycket roligare. Jag blev kvar och hoppade på juristlinjen efter två år.

Det slutade med dubbelexamen, redovisning och revision i ekonomi och skatterättsliga kurser i en jur kand.

Sedan gick flytten till Stockholm och första jobbet 1998, där han byggde upp kompetensen som rådgivare.

– Byråerna expanderade snabbt. Deloitte flerdubblade sin skatteavdelning under de sex år jag arbetade där, säger Roger Zinders.

När dottern föddes 2003 flyttade han och frun till Örebro. Båda fick jobb där.

Efter totalt 16 år på revisionsbyråer, förutom Deloitte också EY och KPMG och en tvåårig avstickare på Skatteverket, startade han eget 2016.

– Jag hade kunskaper nog att

klara mig själv och ville ha mer frihet och själv få vinsten från mitt arbete, säger han.

Han har profilerat sig mot ägarledda bolag, enskilda firmor och handelsbolag.

– Det ger mig en bredd som gör att det går bra att jobba i en nisch på mindre ort.

Han är även FAR-lärare, bland annat i beskattningsrätt. Uppdragen är ofta en heltidssyssla.

– I framtiden vill jag satsa mer på lärarrollen. Det är otroligt kul att se andras aha-upplevelser. Planen nu är att skapa en spetskurs om handelsbolag, säger han. [O](#)

### Karriärtips!

Fokusera på var du vill bo och hur du vill leva, därefter på vad du vill jobba med. Inte tvärtom.



Varje dag drabbas ett barn av cancer.

Men det finns hopp.

Swisha till 90 20 900 och stöd forskningen. Tack.



 **BARNCANCER FONDEN**

**90** SVENSK  
KONTO INSAMLINGS  
KONTROLL

**90** SVENSK  
KONTO INSAMLINGS  
KONTROLL

**HJÄLP  
MÄNNISKOR I NÖD**

Bli månadsgivare på [lakareutangranser.se](http://lakareutangranser.se)

 **MEDECINS SANS FRONTIERES  
LÄKARE UTAN GRÄNSER**

 **SKATTEHUSET**

## UTLANDSKURSER 2020

Fyll på kunskapsförrådet -  
följ med oss på en veckokurs.

En utlandskurs tar dig till spännande platser och vidgar dina vyer samtidigt som du får en utbildning som är högaktuell och inspirerande.



**Sainte-Maxime**  
12-19 september



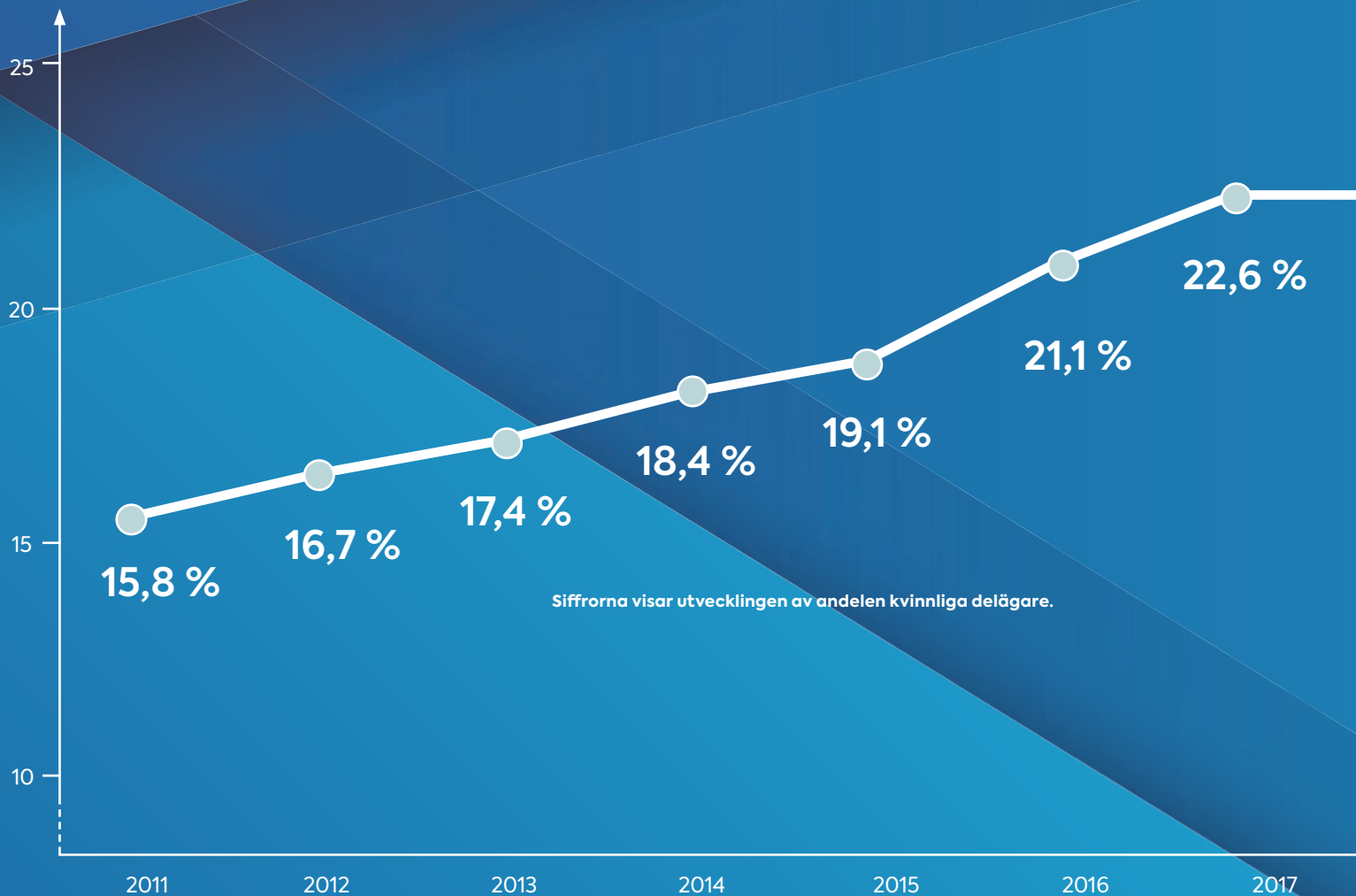
**Alicante**  
26 september-3 oktober



**Costa Rica**  
7-15 november  
alt 14-22 november

Läs mer och boka på  
[www.skattehuset.com](http://www.skattehuset.com)

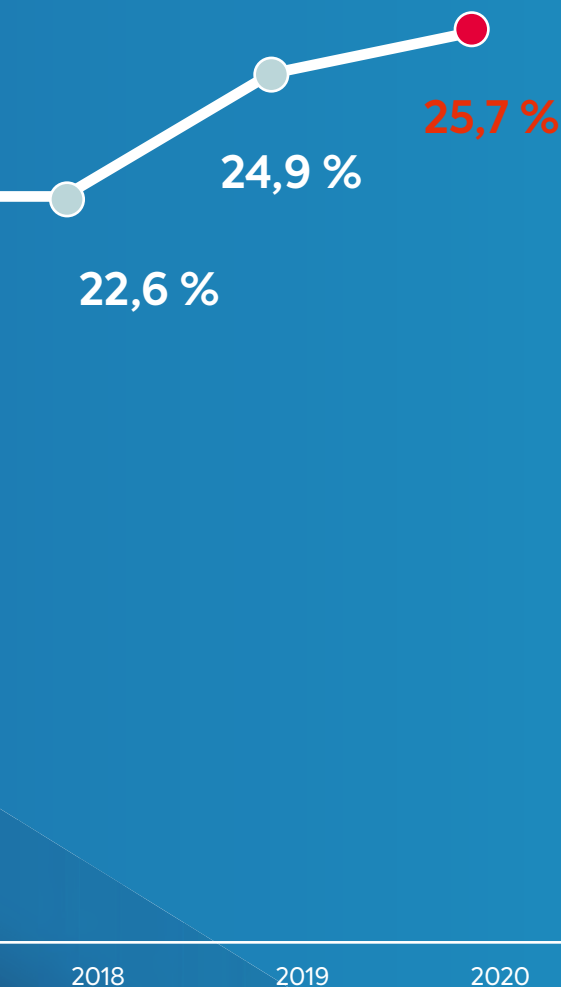
# Kurvan pekar uppåt



**Men kvinnorna är fortfarande  
underrepresenterade på delägarnivå**



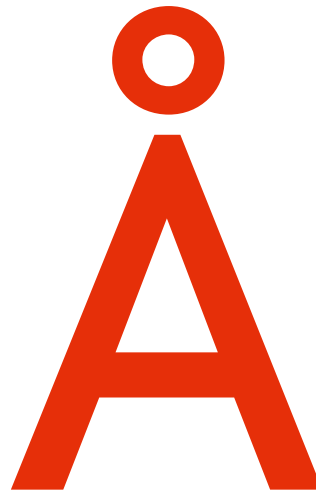
Fokus på  
jämställdhet



Undersökningen är genomförd bland FAR:s åtta största medlemsbyråer. Siffrorna bygger på byråernas egna uppgifter och är inhämtade via mejl i januari 2020.

Tio procentenheter på tio år. Det är resultatet när Balans stora jämställdhetsundersökning fyller ett decennium. Mycket har hänt under den tiden och kvinnorna tar allt oftare plats som ledare, vilket ger avtryck ända upp på VD-nivå. Att delägarskaran förblir så pass mansdominerad framstår som ett mysterium.

texter: **Rakel Lennartsson**



**A**r 2010 började Balans mäta jämställdheten i branschen på allvar. Då var antalet byråer i undersökningen sju till antalet och andelen kvinnliga delägare uppgick till 16 procent. Tio år senare uppgår andelen kvinnor bland delägarna på de åtta största byråerna till drygt en fjärdedel, 26 procent. Det innebär en förbättring med tio procentenheter på tio år, en procentenhet om året i genomsnitt.

**I ÅR SYNAR BALANS FÖR** första gången jämställdheten i nyinvalet, och det är lite mer uppmuntrande läsning. Men i genomsnitt är andelen kvinnor bland de nyinvalda delägarna fortfarande under 40 procent och spännvidden är stor mellan byråerna. Fyra byråer gör jämställda inval med minst 40 procent kvinnor medan en sticker ut med bara 15 procent kvinnor i det senaste partnerinvalet. Det är ett mysterium att delägarskapet förblir så pass ojämnt när så många andra faktorer pekar mot att kvinnorna står för ett växande bidrag till branschen.

Att branschen i snitt har lika många kvinnor som män

### 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% (33%)	40%	20% (20%)	Man	31% (31%)	79% (34%)
BDO	21% (18%)	50%	33% (33%)	Kvinna	33% (30%)	55% (55%)
DELOITTE	27% (26%)	33%	40% (40%)	Man	27% (30%)	43% (35%)
EY	24% (25%)	15%	60% (33%)	Kvinna	22% (22%)	44% (46%)
GRANT THORNTON	34% (30%)	54%	20% (20%)	Kvinna	63% (57%)	61% (61%)
KPMG	20% (20%)	24%	29% (29%)	Man	33% (13%)	42% (44%)
MAZARS	24% (24%)	33%	17% (17%)	Kvinna	67% (67%)	40% (46%)
PWC	25% (23%)	45%	53% (50%)	Man	27% (20%)	55% (50%)
MEDEL	26% (25%)	37%	34% (30%)	4 av 8 (3 av 8)	38% (36%)	52% (47%)

\* Ny kategori för i år.

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

”Det är en övervikt av kvinnor i rekryteringsbasen, problemet är att branschen inte lyckats få dem att stanna”

på gruppchefs nivå och i andra operativa chefsroller ger vid handen att kvinnorna inte alls är underrepresenterade i branschen som helhet.

– Det är en övervikt av kvinnor i rekryteringsbasen, problemet är att branschen inte lyckats få dem att stanna. Jag tror att alla inser vikten av jämställdhet, men sen handlar det om hur mycket kraft och energi du lägger på det. Det är inte någonting som löser sig självt, säger Michael Palm, ordförande för Grant Thornton, som med 34 procent kvinnliga delägare har ett försprång i Balans jämställdhetsundersökning.

**DEN VERKLIGA SKRÄLLEN** i årets undersökning är annars att branschens största byråer för första gången någonsin har 50 procent kvinnliga VD:ar. Detta sedan EY – andra störst i Sverige – utsett Anna Svanberg att

leda bolaget efter Jonas Svensson.

När det gäller gruppen ”övriga chefer”, det vill säga linjechefer och gruppleddare, ligger ingen av byråerna i undersökningen under 40 procent kvinnor och branschsnittet ligger på 52 procent. Aspia med 79 procent kvinnor i denna kategori skulle däremot behöva locka fler män till byrån. Även Grant Thornton ligger i överkant med 61 procent kvinnor inom gruppen övriga chefer.

**PÅ BÅDE VD-NIVÅ** och övrig chefsnivå är branschgenomsnittet ändå välbalanserat. På övriga maktpositioner är kvinnorna fortfarande kraftigt underrepresenterade, särskilt på styrelsenivå och allra mest på delägarnivå. Men bilden är splittrad.

Andelen kvinnliga styrelseledamöter varierar stort mellan olika byråer, från Mazars bottennotering



på 17 procent till EY:s 60 procent i toppen av skalan. Även på delägar-nivå är spännvidden stor mellan Grant Thorntons topplacering med 34 procent kvinnliga delägare och KPMG som tycks ha parkerat på 20 procent och därmed ser sig omkörnt av BDO, som hittills prenumererat på jumboplatsen.

- **VI ÄR INTE ALLS** nöjda och måste jobba stenhårt framåt, säger Jan Forsell, chef för KPMG:s rådgivnings-verksamhet och initiativtagare till programmet "inclusion och diversity".

Han menar att byrån inte lyckats behålla tillräckligt många duktiga kvinnor, att för stor andel faller ifrån i samband med föräldradedighet och att företaget inte gjort tillräckligt för att stödja kvinnor att göra karriär i bolaget.

Inför 2019 års delägarinval saknades det tillräckligt med kvinnor i pipeline, samtidigt som byrån hade stark tillväxt och därför behövde ta in ovanligt många delägare. En missad möjlighet, kan man tycka.

- Vi måste jobba hårt med att identifiera framtida delägare tidigt i karriären, hjälpa och stötta dem och samtidigt göra ett ännu bättre arbete med att rekrytera in seniora kvinnor, säger Jan Forsell och poängterar att årets inval ser "betydligt bättre" ut.

**EY:S NYTILLTRÄDDA VD** Anna Svanberg påpekar att det inte är helt rättvisande att titta på enskilda år. Förra året hade EY 42 procent kvinnor i invalet och byrån har många kvinnor i sin pipeline.

- Det här året blev ett mellanår, vi har starka kandidater som kommer framöver, säger hon apropå att EY gjorde ett rekorddåligt inval förra året och backar en procentenhet i Balans undersökning.

Invalet styrs inte bara av vilka kandidater som är redo för delägarskap, utan också hur de olika affärsområdena utvecklas och var behoven finns, förklarar hon. En annan faktor är vilka delägare som försvinner och därmed behöver ersättas.

- Självlklart kan vi göra mer, men det kommer att ta flera år, säger Anna Svanberg. ◉

# 7 tips för byråer som vill öka takten i sitt jämställdhetsarbete

**Det går för långsamt. Vad ska vi göra? Charlotte Holgersson är docent i genus, organisation och ledning på KTH. Utifrån ett längre samtal med henne har Balans reporter listat sju insikter som bygger på aktuell forskning.**

## 1. Förstå var problemet sitter

Byråer som gjort ett ojämsställt partnerinval säger att det inte fanns tillräckligt många kvinnor. Men det är snarare ett uttryck för att rådande urvalskriterier och karriärsystem inte förmår se kvinnor som kompetenta, menar Charlotte Holgersson.

- Organisationen behöver utgå från att det inte är fel på kvinnorna utan på systemet, säger hon.

## 2. Bli medveten om omedvetna fördomar

Forskare har närstuderat rekrytering till högre positioner inom professional services. Det visade sig att kandidater som passar in i mallen för den ideala partnern (i det här fallet yngre män) tenderar att få sina styrkor förstärkta medan svagheter tonas ner. För den som är annorlunda fungerar de omedvetna fördomarna precis tvärtom.

- Det ställs annorlunda och ofta högre krav på de som avviker från normen, säger Charlotte Holgersson.

## 3. Varför är jämställdhet viktigt för er?

Grant Thornton, som hittills lyckats bäst av byråerna i Balans mätning, vittnar om att det krävs hårt arbete och ett tydligt varför, för att lyckas. Charlotte Holgersson bekräftar: Organisationen måste veta varför jämställdhet är affärskritiskt för företaget.

## 4. Jämnt fördelat ansvar för det obetalda omsorgsarbetet

Det "obetalda omsorgsarbetet", som måste göras för att organisationen ska fungera, utförs ofta av kvinnor. Allt som bidrar till en bra arbetsplats måste synliggöras och bekräftas och arbetsbördan fördelas jämt mellan könen, menar Charlotte Holgersson.

## 5. Synliggöra och motarbeta icke-händelser

Forskning pekar på kvinnors karriär hindras av att just inget händer. Kvinnor får inte samma stöd, blir inte synliggjorda, inte involverade eller bekräftade i samma utsträckning som manliga kollegor.

## 6. Jämställdhet är en kunskapsfråga

Kunskap spelar roll, det vill säga, kunskap om hur ojämsställdhet kommer till uttryck och om hur jämställdhetsarbete kan utformas.

## 7. Var trovärdig – ge förutsättningar

Att säga att något är viktigt men sedan inte leverera resultat skapar ett trovärdighetsproblem. Mellanchefer

behöver tydliga signaler om att jämställdhetsarbetet är prioriterat. ◉



**CHARLOTTE HOLGERSSON** är verksam vid Institutionen för industriell ekonomi och organisation på KTH. Hon håller även föreläsningar för näringslivet och är medförfattare till boken "Det ordnar sig: Teorier om organisation och kön".

# ”Ha inte för bråttom – så kan du gå långt”

Hon var nära att hoppa av revisorsbanan men fick i stället en ny utmaning av sin chef. Det här är Martina Ronquists berättelse om hur förebilder, stöd från chefer och självledarskap tog henne hela vägen till delägarskap.

**SOM NYBAKAD CIVILEKONOM** sökte hon sig till Grant Thornton, som på den tiden hette Lindebergs, och har blivit kvar där sedan dess. Byråns expansion och tillväxtresa de senaste 15 åren har inte gett henne någon anledning att söka sig någon annanstans.

– Det har alltid funnits utvecklingsmöjligheter och utmaningar internt. Dessutom har det skett så stora förändringar i branschen de här åren att det aldrig har känts tråkigt eller monotont, säger Martina Ronquist på klingande gotländska.

**FRÅN DAG ETT** har Martina Ronquist varit omgiven av starka kvinnliga chefer som dessutom varit delägare, vilket signalerat möjligheten att hon också skulle nå dit en dag. Däremot har hon velat göra saker i sin takt.

– Jag har aldrig haft bråttom utan det har varit viktigt för mig att ta det i min takt och jag har haft arbetsgivare som gett mig goda förutsättningar samtidigt som jag haft självledarskap, säger Martina Ronquist som inte missar en chans att tala om vikten av hållbart arbetsliv.

Efter första barnet flyttade familjen från Stockholm till Visby på Gotland, där Martina Ronquist är född och upp vuxen. Grant Thorntons nuvarande VD Anna Johnson var då kontorschef i Visby.

– En dag sa jag till Anna att jag inte trodde att revisorsyrket var något för mig. Jag har alltid strävat efter att komma så långt som möjligt men nu sa jag att jag inte visste vad jag ville.

Spädbarnsåren var över och det var dags för Martina Ronquist att skriva revisorsexamen. Men hon tvivlade på om det var värt det, hon visste hur krävande det var och vilken ansträngning som skulle krävas. Då föreslog Anna Johnson att Martina Ronquist skulle bli gruppchef för revision.

– Hon hittade vägar att utmana mig och samtidigt få mig att känna mig trygg.

Martina Ronquist hade inte trott att det skulle vara möjligt för någon som inte var auktoriserad att bli gruppleddare för revisionsverksamheten, men genom Anna Johnsons idé fick hon upp ögonen för ledarskap vilket ledde till att hon så småningom formulerade målet att en dag bli kontorschef. Plötsligt ville hon även skriva revisorsprovet.

– Barnen var större och vi hade landat i familjelivet så då kände jag att jag skulle klara det här.

**DET GJORDE HON** och det går inte att ta miste på glädjen i rösten när Martina Ronquist talar om den milstolpe i karriären som revisoresxamen är. Nu kunde hon skaffa egna kunder och börja bygga volym.

Ett par år senare erbjuds Martina Ronquist en plats på Grant Thorntons nya mentorprogram för kvinnor och kunde få sin stora förebild Monika Wannholm som bollplank.

– Det är verkligen ett privilegium att få ha en mentor som man ser upp till, som pushar en och hjälper en att prioritera. Det gav mig självförtroende och motivation och har vidgat mitt nätverk.

Plötsligt sa Martina Ronquists mentor att nu var det dags: ”Du är redo”. I juni 2019 valdes Martina Ronquist in som salary partner. I september tog hon över som kontorschef i Visby och därmed blev hon fullvärdig delägare i Grant Thornton. ●



MARTINA  
RONQUIST

**Ålder:**

38 år.

**Bor:**

Född och uppvuxen på  
Gotland.

**Familj:**

Man och två barn, föd-  
da 2010 och 2012.

**Utbildning:**

Utbildad civilekonom  
på Gotlands högskola  
och Stockholms uni-  
versitet.

**Yrke:**

Arbetat på Grant  
Thornton sedan 2006.  
Tog revisorsexamen  
2016. Delägare och  
kontorschef sedan  
2019.



# Bli en del av FAR!

Är du anställd på en revisions- eller redovisningsbyrå, men inte auktoriserad? Då kan du bli basmedlem i FAR och ta del av en mängd förmåner.

Som basmedlem får du:

- ✓ Rabatt på FAR Online, litteratur och utvalda utbildningar
- ✓ Tidningarna Balans och Resultat digitalt
- ✓ Medlemspris på FAR:s aktualitetsdagar
- ✓ FAR:s nyhetsbrev för ekonomer
- ✓ Medlemsrådgivning (mot tillägg) och Karriärrådgivning

*Ansök idag!*

Läs mer på [far.se/basmedlem](https://far.se/basmedlem)



**FAR**



# FAR Online

Här hittar du de senaste lagändringarna och regelverken inom redovisning, revision, skatt och finans.



Alltid uppdaterade och kvalitets-säkrat innehåll



Redovisning  
Revision  
Skatt  
Finans



Tusentals ekonomi-termer i Rättseriens uppslagsverk



Läs mer och testa gratis i två veckor!

[faronline.se](http://faronline.se)

**FAR**

# I ÅR KOMMER 7000 FÖRETAG GÅ I KONKURS

## Många helt i onödan



För att rädda företag ur en tillfällig kris har vi specialiserat oss inom obestånd och rekonstruktion. Varje uppdrag är unikt. För att vända motgång till framgång har vi samlat experter inom juridik, affärsutveckling och ekonomistyrning under samma tak.

I vårt arbete har vi ett tätt samarbete med revisorer och redovisningskonsulter. Tillsammans har vi räddat över 400 företag att bli lönsamma igen. Men det finns många fler som behöver hjälp.

Vi träffar gärna dig för att berätta mer om oss och vårt arbete.

Varmt välkommen att höra av dig.



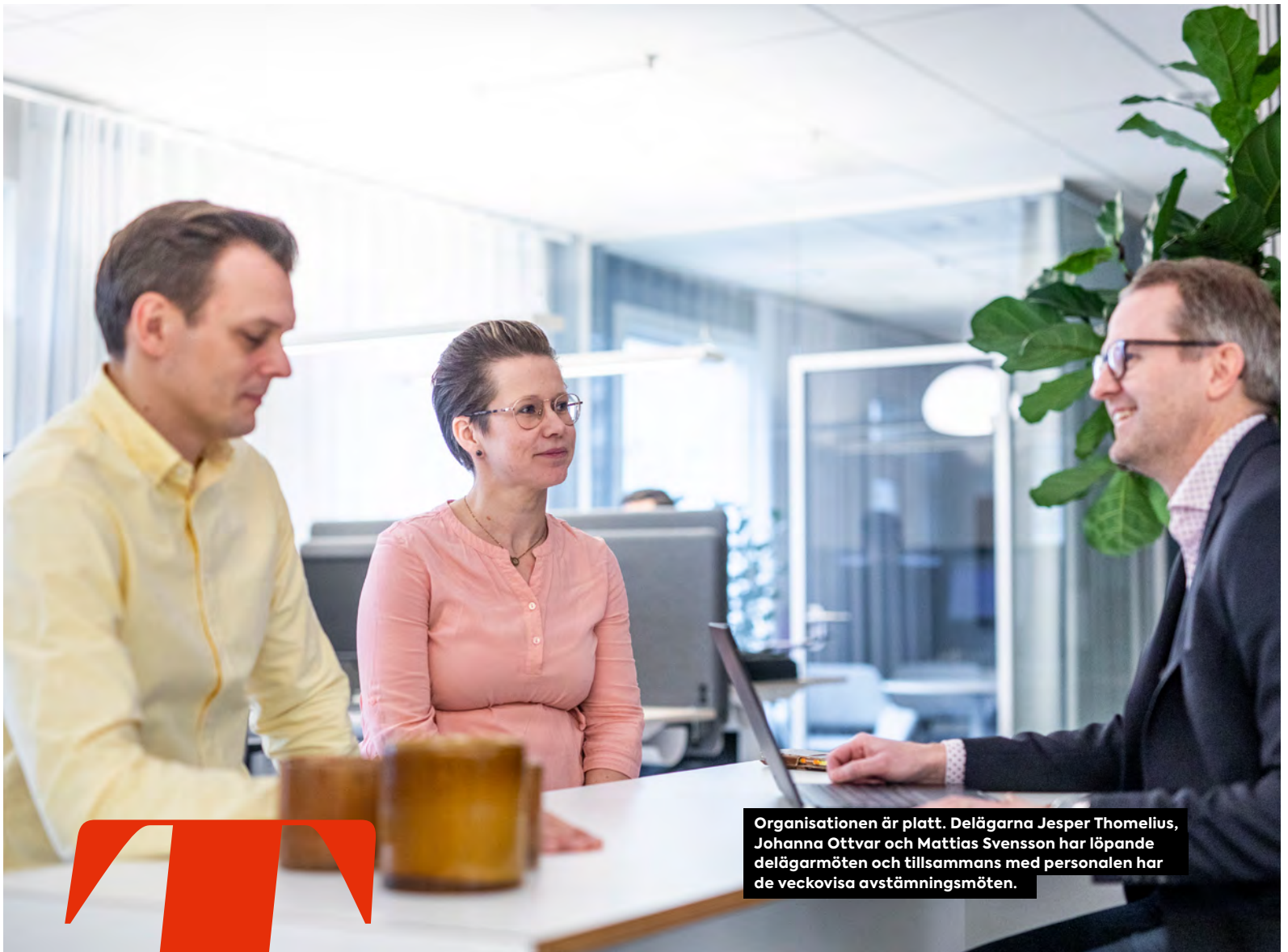
# REDO för delat ledarskap

Trion underskattade rekommendationens kraft när de startade REDO i Jönköping. Utan marknadsföring har byrån, som arbetar nästan helt digitalt, vuxit från tre till fjorton personer på tre år. Men fortfarande är organisationen platt, med ett resultatdelningssystem lika för alla. Oavsett titel.

text: **Charlotta Marténg**  
foto: **Sofia Beijer**

– Att ha REDO tillsammans är som att ha ett barn ihop, vi vårdar byrån ömt och vill att den ska växa och utvecklas, säger Jesper Thomelius, som är delägare tillsammans med Johanna Ottvar och Mattias Svensson.





Organisationen är platt. Delägarna Jesper Thomelius, Johanna Ottvar och Mattias Svensson har löpande delägarmöten och tillsammans med personalen har de veckovisa avstämningsmöten.

## BYRÅN I SIFFROR

**Grundades år:**

2017 i Jönköping.

**Antal anställda:**

14 (inklusive delägarna).

**Antal delägare:**

3.

**Omsättning 2016:**

Senaste räkenskapsår 8 miljoner kronor och räknar med 12 miljoner kronor innevarande år.

reårsjubileet och nyinvi- gningen är avklarade, endast några ballonger skvallrar om eventet som varit. De tre första åren har gått fort, och REDO har vuxit snabbare än vad någon av de tre delägarna hade kunnat föreställa sig.

– Och ändå har vi inte gjort någon marknadsföring direkt. Allt har skett genom att nöjda kunder rekommenderat oss till andra. Helt klart hade vi underskattat det här med rekommendationens krafter. Det visar ändå på att det finns ett stort behov av den här typen av byrå, säger Jesper Thomelius, delägare och auktoriserad revisor.

**DEN HÄR TYPEN AV BYRÅ**, vad är då det? REDO är Jönköpings nyaste revisions- och redovisningsbyrå och man vänder sig till mindre och medelstora ägarledda bolag. Delägarna har erfarenhet från storbyrå och från att ha jobbat med allt från mindre bolag till stora koncerner, landade de i slutsatsen att de trivdes bättre med att få jobba mer renodlat med ägarledda bolag.

– Det är roligare att jobba mot ägarna, man får en direkt kontakt med den som fattar besluten och då känner jag att jag gör mer nytta, säger Johanna Ottvar,

delägare och redovisningsansvarig på bolaget med bakgrund som revisor.

– Mindre och medelstora bolag är också dem som behöver mer rådgivning, men som inte har resurserna själva, fyller delägaren och auktoriserade revisorn Mattias Svensson i.

**EN SAK SOM ÄR TYDLIG** för den som kliver in på REDOS kontor på Kanalgatan i Jönköping är avsaknaden av papper och pärmar. Byrån har som sitt signum att vara digital och just digitaliseringen av branschen var en av drivkrafterna bakom varför de tre valde att starta eget.

– Digitaliseringen kittlade! Vi kände väl tyvärr att det inte satsades fullt ut på vår tidigare arbetsplats och det kan vara svårt att förändra en befintlig organisation, konstaterar Johanna Ottvar.

De beskriver hur de själva haft alla fördelar när de valde att starta eget. Personalen som anställdes har redan från starten varit medvetna om den digitala arbetsmiljön och dess förutsättningar, samtidigt som många av de företagare som sökt sig till REDO gjort detta tack vare den digitala inriktningen på byrån.

– Vi har inte varit i en sits där vi behöver ta hänsyn till kunder byrån har haft i 20 år och som sitter med





hela sin bokföring i pärmar och på papper. När kunderna har sökt sig till oss har de gjort det för att de vet att vi vill vara digitala, säger Mattias Svensson.

Johanna, Jesper och Mattias är övertygade om digitaliseringens fördelar. Inte bara för kunderna, utan även för medarbetarna. Och digitalisering är inte bara ett tjugigt ord hos REDO, utan något byrån lever.

– Exempelvis så jobbar vi helt aktivitetsbaserat på kontoret, utan egna platser, vilket också underlättas av att vi är digitala, säger Jesper Thomelius.

#### REDO EFTERSTRÄVAR EN PLATT ORGANISATION.

Från början var det enkelt. Tre delägare och ett fåtal anställda. Alla kunde vara engagerade i det mesta. Men på tre år har byrån vuxit snabb. Det ursprungliga målet att vara tio personer inom fem år passerades snabbt. En ökande personalstyrka har också gjort att kravet på ledningen förändrats något. På REDO har man löst det genom att ha regelbundna delägarmöten och avstämningmöten med hela kontoret, en gång i veckan. Och att fortsätta ha en platt organisation.

– I praktiken handlar det till exempel om att vi alla på kontoret delar på sysslan att sitta i receptionen. Vi har också ett resultatdelningssystem där alla får lika mycket, säger Mattias Svensson. ◉

## Vägen till lyckad digitalisering

1

Allt som behövs är att kunden har ett mobilt bank-id och en mejladress. Där är grunden för att kunden ska kunna bli digital.

2

Om kunden inte vill bli digital hänger det bara på oss och hur engagerade vi är. Förklara fördelarna så kommer kunden att bli nyfiken!

3

Ha tålamod! Var tydlig mot kunden – och personalen – att det tar tid att ställa om.

Ovan: REDOs tre första år har gått snabbt. Nyligen firades jubileum i lokalerna på Kanalgatan i Jönköping.

Mitten: En aktivitetsbaserad arbetsplats gynnas av att arbetet är helt digitalt.

Till vänster: Den digitala utvecklingen och närheten till kunden i ägarledda bolag var två av drivkrafterna som fick Jesper Thomelius, Johanna Ottvar och Mattias Svensson att starta REDO.

Nedan: Inredningsdetaljer efter nyinvigningen av kontoret.



## Så löser vi ekvationen



### Affärerna

REDO drivs av värdeorden nytänkande, engagemang, tillgänglighet och öppenhet. Digitaliseringen går igen i värdeorden.



### Medarbetarna

Delat ledarskap bland delägarna och en platt organisation med gemensamma aktiviteter får personalen att trivas. Ett bonussystem där alla delar lika gör sitt till, och teambuildande friskvårdsaktiviteter med gemensam träning för dem som vill varannan vecka. Digitaliseringen möjliggör också flexibla arbetstider för de anställda.



### Kunderna

REDO ligger i en region med mycket företag och Jönköping växer. Tajningen att starta eget var också rätt. Byrån har vuxit utan marknadsföring och genom nöjda kunder. Är inte nischad mot någon särskild bransch men vänder sig främst till ägarledda mindre och medelstora bolag.



### Nätverket

REDO tillhör inget nätverk. "Vi klarar oss med FAR! Från FAR får vi bra stöd, bra och snabb återkoppling och det finns mycket att erbjuda personalen i form av utbildningar, checklistor med mera." Dessutom har REDO egna kontakter med specialister inom exempelvis skatt och moms.

# Debatt

— SÄKERSTÄLLA BRANSCHENS KOMPETENS —



FOTO: GETTY IMAGES

## Hur kan vi säkerställa tillgången på kompetenta redovisningsekonomer?

**D**et finns mycket att vinna på ökad samverkan mellan akademien och näringslivet, inte minst när det gäller redovisningsutbildningen. Det menar Karin Seger, Ekonomie doktor på Handelshögskolan vid Örebro universitet.

**SVERIGES UNIVERSITET OCH** högskolor har enligt högskolelagen i uppgift att ge utbildning som vilar på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet, att bedriva forskning och utvecklingsarbete, samt att samverka med det omgivande samhället. Under det senaste decenniet har vår huvudman staten betonat vikten av att vi inom akademien utvecklar just den tredje uppgiften - att samverka med det omgivande samhället. Den samverkan ska enligt Sveriges Universitets- och Högskoleförbund syfta till att öka både forskningens och utbildningens

kvalitet, samt att skapa värde för våra samverkanspartners (se SUHF:s rapport från december 2018). Inom det företagsekonomiska ämnet har vi alltid haft en väl fungerande samverkan med näringslivet när det kommer till gästföreläsningar och näringslivsmässor, men det finns goda skäl att utveckla vår samverkan ytterligare. Det finns mycket att vinna på det, inte minst när det kommer till vår redovisningsutbildning.

**FÖR AKADEMINS DEL** är fördelarna av en utökad samverkan med framförallt byråerna uppenbara. Det är ingen nyhet att det sedan många år tillbaka råder stor brist på lärare vid landets universitet och högskolor inom redovisningsområdet. Sten Jönsson konstaterade redan för flera år sedan att vi inom redovisningsämnet har "för få kvalificerade lärare, vi har för få doktorander, och vi har för många studenter" (se debattartikel i Balans september



2014). Åtgärder har till viss del vidtagits för att få fler doktorander och därigenom på sikt fler disputerade lärare i ämnet, framförallt på våra större lärosäten. Till exempel gjorde Handelshögskolan i Göteborg en lyckad satsning för några år sedan (se Jan Martons krönika i Balans nr 6/2015) och Handelshögskolan i Stockholm har tillsammans med Uppsala universitet och Stockholms universitet startat forskarskolan FIRE (där även andra lärosäten har inbjudits att medverka). Diskussioner har även förts mellan politiker, representanter från akademien, FAR och branschen. Trots det kvarstår problemet med lärarbristen inom redovisningsutbildningen på de flesta av våra lärosäten. Genom att utöka vår samverkan med byråerna kan vi lösa en del av de bemanningsproblem som vi idag brottas med på våra redovisningskurser. För hur det än är har vi många (och kanske för många) studenter, våra kvalificerade lärare är för få, och vi har ofta en allt för hög arbetsbelastning i undervisningen för att finna tid för forskningsuppdraget. Hinner vi inte med att forska så får vi inte bara en försämrad kunskapsutveckling i ämnet, utan även en sämre koppling mellan forskning och undervisning vilket leder till lägre kvalitet i utbildningen (se även Jan Martons krönika i Balans nr 1/2017). Om vi kan få representanter från byråerna att medverka som lärare i undervisningen, så kan de kvalificerade lärarna få mer utrymme för forskning. Dessutom är byråernas kompetens ett utmärkt komplement till våra kvalificerade lärare med tanke på att vi enligt Högskolelagen ska ge undervisning som vilar på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet.

**FÖR STUDENTERNAS DEL** är fördelarna av en utökad samverkan mellan akademien och byråerna också uppenbara. Redovisningsutbildningen är till skillnad från andra inriktningar inom företagsekonomin trots allt en professionsutbildning. Tyvärr har lärarbristen lett till att inslag av praktisk tillämpning i utbildningen allt oftare får stryka på foten eftersom handledning och examination av praktikrelaterade uppgifter kräver fler lärartimmar än vad som finns att tillgå (se även Jönsson i Balans nr 8/2014). Om vi kan bemanna dessa inslag i utbildningen med lärare från byråerna, så kan vi behålla dessa delar som är viktiga för att studenterna ska få en förståelse för redovisningens komplexitet. Byråerna har dessutom rätt kompetens för att delta i dessa utbildningsmoment och de har möjlighet att utöka bemanningen vid rättning av stora volymer. Den största fördelen för studenternas del är dock att det är oerhört inspirerande att se

vilken kunskap som finns i branschen och vad som krävs för att arbeta på byrå.

**MEN VAD SKULLE** då fördelarna vara för byråernas del? Som jag ser det finns det framförallt tre fördelar. För det första är det positivt för byråns varumärke att samverka med universitet och högskola och att delta i undervisningen av våra framtida redovisningsekonomer. För det andra ger det byråerna möjlighet att göra bra rekryteringar eftersom man i undervisningen får direktkontakt med studenterna och kan bedöma deras ämneskunnande, analytiska förmåga, studiemotivation, hur de fungerar i grupp och hur de hanterar den stress som uppstår när de ska möta en deadline vid inlämning. Den tredje och kanske viktigaste fördelen är den möjlighet till kompetensutveckling som byråerna får genom en sådan samverkan. Alla vi som arbetar som lärare vet att man aldrig lär sig ett ämne så bra som när man undervisar i det. Att medverka som lärare i en akademisk utbildning ger en teoretisk fördjupning, ett utvecklat analytiskt förhållningssätt, en pedagogisk förmåga, samt en ämnesmässig fördjupning som är till stor nytta i praktiken.

**”Diskussioner har även förts mellan politiker, representanter från akademien, FAR och branschen. Trots det kvarstår problemet med lärarbristen inom redovisningsutbildningen på de flesta av våra lärosäten.”**

**DET FINNS ALLTSÅ** mycket att vinna på ett utökat samarbete mellan akademien och byråerna i redovisningsutbildningen, både för akademins del och för studenternas del, men även för byråernas del. Precis som Sten Jönsson konstaterade redan för flera år sedan, så är samverkan ett måste för att vi ska kunna erbjuda en bra redovisningsutbildning (se Balans nr 8/2014). Här på Handelshögskolan vid Örebro universitet har vi sedan många år ett väl fungerande samarbete med framförallt de stora byråerna. Om vi inom akademien och byråerna gemensamt kan vidareutveckla vår samverkan, så kommer det att gynna alla parter. Men framförallt kommer det att gynna branschen och samhället som helhet att vi säkerställer tillgången på kompetenta redovisningsekonomer även framöver. ●



**KARIN SEGER** är *Ekonomie doktor, forskare och lärare i externredovisning på Handelshögskolan vid Örebro universitet.*

## Fördjupning på webben

### Gör om gör rätt

Sophie Nachemson-Ekwall:

Hur förhåller sig den uppdaterade koden för bolagsstyrning till ett näringsliv där det inte längre enbart handlar om att fördela överskott till olika intressenter utan även om att bygga gemensamma värden? Sophie Nachemson-Ekwall har gått igenom ett tiotal nyskrivna utländska koder. Hon är kritisk mot Kollegiets ensidiga fokus på aktieägarnas intresse och förtigandet av de anställdas roll i bolagsstyrningen. Hon resonerar också kring möjliga förklaringar till hur Kollegiet kunnat utveckla den svenska koden i en riktning som går på tvärs mot utvecklingen i omvärlden.

Sverige har sedan 2005 en kod för bolagsstyrning.<sup>1</sup> Den riktar sig i första hand till företagen på Stockholmsbörsen men används även som förebild av företag utanför börsen. En liknande kod finns i dag i ett hundratal länder. De revideras emellanåt och sedan 1 januari 2020 är den svenska koden uppdaterad. Det följer på en rad nya regelverk, som krav från EU på större öppenhet rörande ersättningar till ledande befattningshavare. Arbetet finns redovisat på Kollegiet för svensk bolagsstyrnings hemsida. Revideringen är i många stycken både ambitiös och välkommen. 20 remissinstanser hörsammade uppmaningen att komma med synpunkter varav Kollegiet tog till sig en del. Det gäller exempelvis pensionsbolaget Alectas förslag att koden införlivas den brittiska kodens formuleringsansvar har ett ansvar för bolagets kultur.

Läs artikeln i sin helhet på [tidningenbalans.se](http://tidningenbalans.se)



Delta i debatten!

08-506 112 49 eller mejla till [charlotta.marteng@far.se](mailto:charlotta.marteng@far.se)

# Ställda säkerheter

Vad ska man tänka på när det handlar om redovisning av ställda säkerheter? Balans har tagit hjälp av Göran Abrahamsson, ledamot i FAR:s Policygrupp för redovisning, för att reda ut vad som gäller.

text: **Charlotta Marténg**

illustration: **Rebecca Elfäst**



**GÖRAN ABRAHAMSSON**

är partner på EY och ledamot i FAR:s Policygrupp för redovisning.

**1 Skiljer sig upplysningskraven i K2 från K3 avseende ställda säkerheter?**

**Svar:** Utgångspunkten i K2 är de krav i ÅRL som gäller för både mindre och större företag det vill säga upplysning ska lämnas om säkerheternas omfattning, art och form. Avseende arten och formen ska säkerheterna uppdelas på:

1. företagsinteckning,
2. fastighetsinteckning,
3. tillgång med äganderättsförbehåll,
4. belånad fordran, eller
5. annan ställd säkerhet.

Om ett företag har ställda säkerheter, garantiåtaganden eller ekonomiska åtaganden till förmån för ett koncernföretag, ett intresseföretag eller ett gemensamt styrt företag som företaget samäger, ska det lämna särskilda upplysningar om detta. Dessutom ska upplysning lämnas om företaget har ställt pant, andra säkerheter eller garantier eller har gjort andra ekonomiska åtaganden till förmån för en styrelseledamot, en verkställande direktör eller en motsvarande befattningshavare i företaget.

I K3 tillkommer för större företag krav på att ange vilka poster i balansräkningen som säkerheterna avser. Dessutom ska det i fråga om säkerheter som inte motsvarar en skuld- eller avsättningspost i balansräkningen anges om säkerheten har ställts till förmån för företaget självt eller till förmån för någon annan.

**2 Ett bolag köpte 2018 en fastighet för två miljoner kronor som finansierades via ett externt lån. Som säkerhet för lånet lämnades en fastighetsinteckning på tre miljoner kronor. Under 2019 fick bolaget ett kapitaltillskott och återbetalade innan balansdagen hela lånet. Lantmäteriet har registrerat att banken inte längre har inteckningen. Hur ska inteckningen redovisas i not över ställda säkerheter dels i ÅR 2018, dels i ÅR 2019?**

**Svar:** I ÅR 2018 redovisas i not det nominella beloppet på inteckningen med tre miljoner kronor. I ÅR 2019 redovisas inte inteckningen alls, då den på balansdagen inte är ställd som säkerhet för någon skuld eller åtagande.

**3 Ett moderbolag har ställt samtliga aktier i ett dotterbolag som säkerhet för en bankskuld. Hur redovisas denna säkerhet i koncernredovisningens not över ställda säkerheter?**

**Svar:** Det koncernmässiga värdet tas upp i koncernens not över ställda säkerheter, det vill säga det värde som dotterbolagets nettotillgångar representerar i koncernredovisningen. Det belopp som då ska redovisas är inte aktiernas redovisade värde i moderfö-

taget. Om det koncernmässiga värdet väsentligt överstiger de skulder, avsättningar eller förbindelser som säkerheterna ställs för, kan det vara lämpligt att också ange det sistnämnda beloppet om detta inte klart framgår ändå.

**4 Det kan finnas säkerheter som ett företag har ställt för en skuld eller förpliktelse som inte finns med i företagets balansräkning. Kan du ge några exempel på det?**

**Svar:** Detta kan gälla till exempel en säkerhet som ställts för en eventualförpliktelse eller för terminsaffärer, swapkontrakt eller liknande åtaganden utanför balansräkningen. En vanlig typ av eventualförpliktelse är att ett moderföretag ställt säkerhet till förmån för ett dotterföretags skuld eller åtagande.

**5 Ett bolag äger en bostadsrätt med ett redovisat värde om 2 miljoner kronor. Bolaget tog upp ett lån i en bank i samband med förvärvet av bostadsrätten med bostadsrätten som säkerhet, skulden till banken uppgår på balansdagen till 1 miljon kronor. Enligt engagemangsbeskedet från banken ligger en generell pantsättning för bostadsrätten. Till vilket värde ska den ställda säkerheten avseende bostadsrätten tas upp i noten över ställda säkerheter?**

**Svar:** Avseende bostadsrätter ska säkerheten tas upp till tillgångens redovisade värde, det vill säga två miljoner kronor. Detta gäller även om det ligger en generell pantsättning för bostadsrätten.

**!** 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](http://far.se) och läs mer!











KRÖNIKA

PERNILLA LUNDQVIST & CONNY LYSÉR

## Komplext samband mellan redovisning och beskattning

Under 2019 trädde ett antal nya bestämmelser i kraft på inkomstskatteområdet och ett antal rättstvister har avgjorts i skattedomstolar. Några av de nya bestämmelserna är nya regler om primäravdrag och ränteavdrag. Frågan är om, och i så fall vilken, påverkan dessa bestämmelser respektive rättspraxis får på redovisningen på grund av sambandet mellan redovisning och beskattning. Omfattningen och karaktären av denna påverkan beror till viss del på vilket redovisningsregelverk som tillämpas.

Primäravdrag är ett nygammalt begrepp och innebär att det för räkenskapsår som börjar tidigast den 1 januari 2019 finns möjlighet till ett skattemässigt primäravdrag avseende utgifter för ny-, till- eller ombyggnad av hyreshus. Primäravdraget uppgår till tolv procent och fördelas på de första sex åren efter färdigställandet av investeringen. Avdraget erhålls utöver de ordinarie värdeminskningsskattavdragen och påskyndar således den skattemässiga kostnadsföringen i tiden av fastighetsinvesteringar för hyreshus. Inkomstskatteregleringen kan generellt sägas vara frikopplad från god redovisningssed på fastighetsområdet.

**K2 INNEHÅLLER EMELLERTID** viss anpassning genom att nyttjandeperioden för ny-, till- och ombyggnad får bestämmas till de som följer av Skatteverkets allmänna råd och det skulle potentiellt kunna antas att även primäravdraget får påverka periodiseringen av anskaffningsutgifter för hyreshus i redovisningen. Denna frivilliga kopplingen i K2 gäller dock inte för primäravdraget. Primäravdraget påverkar därför inte det redovisade värdet i K2, vilket BFN också klargjort på sin hemsida. K3 innehåller inte motsvarande möjliga anpassning till skatterätten avseende fastigheter och skattemässiga primäravdrag påverkar inte heller det redovisade värdet på hyreshusinvesteringar. Däremot förändras sannolikt de temporära skillnaderna avseende byggnader, vilket föranleder redovisning av uppskjuten skatt.

Sammanfattningsvis innebär ett utnyttjande av primäravdrag en resultatförbättring jämfört med att inte utnyttja en sådan möjlighet vid tillämpning av K2. Resultatförbättringen är hänförlig till den mins-

*”Innebär detta förenklingar och i så fall för vem?”*



**PERNILLA LUNDQVIST** är redovisningsspecialist på EY och ordförande i FAR:s Policygrupp för redovisning.



**CONNY LYSÉR** är redovisningsspecialist på KPMG och ledamot i FAR:s Policygrupp för redovisning.

kade aktuella skatten. Vid tillämpning av K3 påverkas inte nettoresultatet av huruvida en möjlighet till primäravdrag utnyttjas eller inte eftersom effekten på aktuell skatt neutraliseras via uppskjuten skatt.

De skattemässiga ränteavdragsreglerna har också ändrats för räkenskapsår som påbörjas från 1 januari 2019. Regleringen är relativt komplicerad men möjligheten att tillämpa ett gränsvärde på 5 Mkr innebär att många företag inte berörs. Ingår man i en intressegemenskap gäller gränsvärdet hela intressegemenskapens räntenetto.

**I DE NYA** ränteavdragsreglerna ingår en möjlighet att spara negativa räntenetton som inte kunnat utnyttjas förutsatt att gränsvärderegeln inte tillämpas. Då uppkommer frågan hur ett sådant sparat räntenetto ska behandlas i redovisningen. Vid tillämpning av K2 finns inte någon möjlighet att redovisa någon tillgång avseende det sparade räntenettet och den förhöjda skattekostnaden som de ej avdragsgilla räntekostnaderna innebär minskar nettoresultatet fullt ut.

I K3 ska uppskjutna skattefordringar redovisas avseende avdragsgilla temporära skillnader, underskottsavdrag och andra outnyttjade skatteavdrag, förutsatt att kriterierna för aktivering är uppfyllda. Om det är sannolikt att avdraget kommer att kunna utnyttjas i framtiden kommer den då uppkomna uppskjutna skatteintäkten helt eller delvis neutralisera den ökade belastningen på det redovisade nettoreultatet som den ökade aktuella skattebelastningen innebär.

**OVANSTÄENDE REDOGÖRELSE VISAR** på komplexiteten mellan sambandet redovisning och beskattning och hur relativt komplicerade skattebestämmelser delvis ger avtryck även i redovisningen. Innebär detta förenklingar och i så fall för vem. För tillämparen, tveksamt, för användaren, ännu mer tveksamt. Vad är det för underlag de finansiella rapporterna egentligen ger. Eftersom redovisningen och beskattningen har olika syften är frågan hur länge detta samband kan fortgå... ◉

*Detta är en förkortad version av krönikan. Den finns i sin helhet på tidningenbalans.se*

Från globalt till lokalt.

NÄSTA NUMMER

#3.20

UTKOMMER 30 APRIL



## KONTORSGEMENSKAP

Nu finns chansen att hyra tre rum i våra trevliga lokaler på **Linnégatan** vid Östermalmstorg.

Stora härliga rum om tillsammans ca 60 kvm, äldre fastighet, bra takhöjd och tillgång till gemensamt kök, wc och dusch.

Arbetar ni inom revision, redovisning, skatt eller juridik eller någon annan spännande bransch?

Vi ser fram emot att höra från er för vidare diskussion och visning av vår lokal.



Eva 070-493 06 63 [eva@defacto-rev.se](mailto:eva@defacto-rev.se)  
Birgitta 070-772 59 87 [birgitta@defacto-rev.se](mailto:birgitta@defacto-rev.se)

12 maj  
Sheraton Hotel  
Stockholm



# FORUM 2020 Affärssystem & HR

Är du redo att digitalisera dina verksamhetsprocesser?

Välkommen till Sveriges ledande konferens och utställning av Affärs- och HR-system. Ett unikt tillfälle att möta de ledande leverantörerna och få inspiration till din utveckling.

Medverkande utställare:



Anmäl dig redan idag: [www.forum4it.se](http://www.forum4it.se)

## Skicka in dina kunders årsredovisningar digitalt

- 1 Ladda upp.
- 2 Bjud in.
- 3 Skicka in.

Läs mer på [bolagsverket.se/digital-arsredovisning](http://bolagsverket.se/digital-arsredovisning).

 Bolagsverket





# BAKOM NÖJDA KUNDER STÅR BYRÅER I FRAMKANT

## Bli Fortnox Byråpartner och digitalisera din byrå

Dina kunder är det viktigaste för dig. Och för oss. Därför vill vi göra det lättare att hjälpa dem med deras olika behov. I vår molnbaserade samarbetsplattform får du total överblick och möjlighet att skräddarsy lösningar för varje enskild kund. Digitaliserat, automatiserat och tidsoptimerat. Allt för att du ska få ännu nöjdare kunder.

Läs mer och bli Fortnox Byråpartner på [fortnox.se/byrapartner](https://fortnox.se/byrapartner) eller ring oss på 0470 - 78 50 00



**FORTNOX**  
Småföretagens bästa vän