



Aktierelaterade incitaments- program i noterade bolag

Studie 2024

Förord

Det är med stor glädje som vi presenterar 2024 års studie om aktierelaterade incitamentsprogram i noterade bolag i Sverige. I vår roll som rådgivare har vi haft förmånen att under många år samverka med ett brett spektrum av företag, från stora globala bolag till mindre bolag baserade i Sverige. Genom dessa samarbeten har vi från första parkett sett hur viktiga aktierelaterade incitamentsprogram kan vara för att attrahera, behålla och motivera medarbetare.

Studien, som i år omfattar 825 bolag, illustrerar marknadspraxis på områden så som typ av program, prestationsvillkor, deltagargrupper och storlek. Eftersom vi har genomfört studien sedan 2002 innehåller denna 23:e upplaga även unika historiska data som illustrerar trenderna ur ett längre perspektiv.

En central observation från årets studie är det fortsatt starka intresset för aktierelaterad ersättning, särskilt bland större bolag. Enligt oss är det starka intresset positivt för både företagen och för de anställda.

Aktierelaterad ersättning är ett effektivt sätt att koppla samman de anställdas intressen med ägarnas, samt med företagets strategi och affärsplan. Genom detta kan man uppnå en mer sammanhållen och målfokuserad organisation, vilket skapar ännu bättre förutsättningar för företag att lyckas.

En annan viktig utveckling som syns i studien är integrationen av hållbarhetsmål i incitamentsprogram. Hela 20 procent av de prestationsbaserade villkoren inkluderar nu miljö-, sociala eller bolagsstyrningskriterier (ESG). Detta är en direkt återspeglning av den växande betydelsen av ESG-faktorer bland investerare och anställda, samt den kommande implementeringen av Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Även om hållbarhet är ett komplext område ser vi allt oftare bolag som hittar sätt att länka hållbarhet till sin strategi och därigenom skapa konkurrensfördelar. Mot det som bakgrund är aktierelaterade incitamentsprogram, som ofta löper över minst tre år, ett naturligt verktyg för att motivera anställda att agera i linje med uppsatta hållbarhetsmål.

Slutligen vill vi också betona vikten av att varje företag anpassar incitamentsprogrammen efter sina unika behov och förutsättningar. Medan marknadspraxis kan erbjuda värdefulla insikter, är det avgörande att varje bolag utformar sina incitament för att stötta sin specifika strategi och långsiktiga framgång.

Vi hoppas att denna studie ska ge er värdefulla insikter och hjälpa er att navigera i landskapet av aktierelaterade incitamentsprogram. Har du några frågor eller vill veta mer är du välkommen att kontakta oss!



Magnus Lidén

Ansvarelig för studien och
rådgivare inom incitament
+46 (0)709 - 29 31 07
magnus.liden@pwc.com

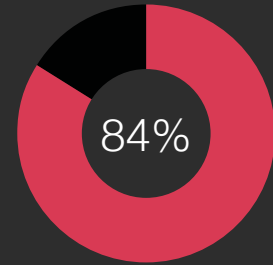




Sedan 2002 genomför PwC en undersökning av de beslut som tas på bolagsstämmor i noterade bolag om att införa aktierelaterade incitamentsprogram.

Studien har sedan 2007 omfattat de reglerade marknadsplatserna NASDAQ Stockholm, den alternativa marknaden Nasdaq First North och Nordic Growth Market ("NGM").

Information om de föreslagna programmen är hämtad från kallelser och protokoll från bolagsstämmor, innehållande styrelsens förslag till beslut på stämmor som ägde rum mellan den 1 januari och 30 september 2024. Information om de sedan tidigare utestående programmen har hämtats från de senaste årsredovisningarna för de 825 bolag som studien omfattar.



av bolagen på Large Cap har föreslagit nya program under 2024 och/eller har utestående program sedan tidigare.

Slutsatser från årets studie

Fortsatt starkt intresse för aktierelaterad ersättning i större bolag

Trots utmanande förutsättningar på aktiemarknaden är aktierelaterad ersättning i hög grad relevant för många bolag. Bland företagen på Large Cap är det nu en historiskt hög andel (84 procent) som har aktierelaterad ersättning. De största bolagen är mest intresserade av aktierelaterad ersättning vilket bland annat beror på faktorer som hög internationell närvaro och geografiskt diversifierad ägarstruktur. Aktierelaterade incitamentsprogram förekommer exempelvis oftare i USA än i Sverige, något som leder till en förväntan från både aktieägare och anställda att företag ska införa incitamentsprogram för att etablera en konkurrenskraftig ersättningsmodell.

Fyra programtyper dominerar

Årets studie förstärker bilden från de senaste årens trend, nämligen att en stor majoritet av införda program utgörs av fyra programtyper; teckningsoptioner, personaloptioner, prestationsaktier och aktiesparprogram. Av 376 beslutade program under de tre första kvartalen 2024 är totalt 93 procent någon av dessa programtyper.

Minskat intresse för optionsprogram har lämnat utrymme för aktiesparprogram

I årets studie ser vi ett minskat intresse för teckningsoptioner, medan aktiesparprogram har ökat i popularitet. Detta är en fortsättning på den nedåtgående trend för teckningsoptioner som pågått sedan toppen 2021, då andelen teckningsoptionsprogram på samtliga listor var så mycket som 60 procent.

I årets studie är motsvarande siffra 42 procent. En möjlig förklaring till denna utveckling kan vara att deltagare är mer ovilliga nu än tidigare att betala för riskfyllda optioner givet de senaste årens turbulenta börsklimat. Trots att ett aktiesparprogram precis som teckningsoptioner kräver en egen investering, kan den typen av program vara mer intressant för anställda under perioder av osäkerhet, eftersom en investering i aktier är mindre riskfylld än en investering i optioner.

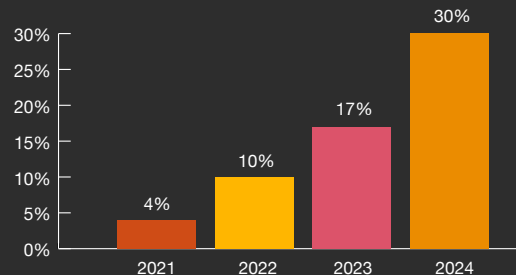
ESG-trenden växer kraftigt på Large Cap

I förra årets studie observerade vi ett ökat intresse för ESG i samband med

aktierelaterad ersättning, en trend som fortsätter starkt även detta år. På Large Cap har 30 procent av bolagen nu program med åtminstone ett prestationsvillkor kopplat till ESG, en ökning från förra årets 17 procent. I årets studie är också 20 procent av samtliga prestationsvillkor kopplade till ESG, vilket är en ökning från 14 procent året innan. Givet införandet av EU-direktivet CSRD* och ett ökat intresse från både investerare och anställda för hållbarhetsfrågor bedömer vi att denna utveckling kommer att fortsätta även kommande år.

* Corporate Sustainability Reporting Directive, förkortat CSRD, är ett EU-direktiv som syftar till att skapa förutsättningar för att EU skall klara sina Net Zero-målsättningar till 2050.

Andel Large Cap-bolag med prestationsvillkor kopplat till ESG



Aktierelaterade incitamentsprogram 2024

Diagrammet visar fördelningen av de olika program som beslutades under perioden januari–september 2024 på samtliga listor i undersökningen.

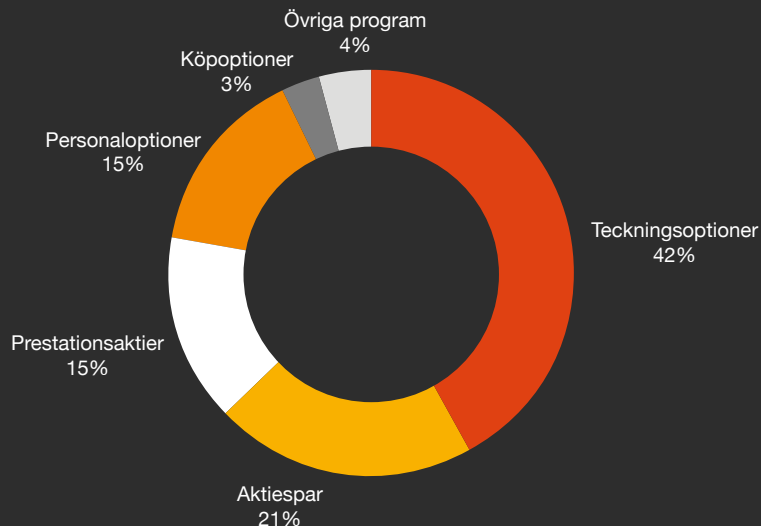
För förklaringar och definitioner av de olika programtyperna, se sidan 25.

För program som baseras på aktier, personaloptioner eller syntetiska aktier innebär upplägget oftast att hela eller delar av utfallet i programmet blir föremål för tjänstebesättning.

Andra program, som exempelvis värdepappersprogram, är program där deltagarna betalar en marknadsmässig ersättning för instrumenten vid tilldelning (eller blir förmånsbeskattade), och utfallet för anställda i Sverige (och vissa andra länder) blir föremål för kapitalbesättning.

Värdepappersprogrammen baseras oftast på teckningsoptioner, köpoptioner, konvertibler eller syntetiska optioner.

Beslutade program 2024



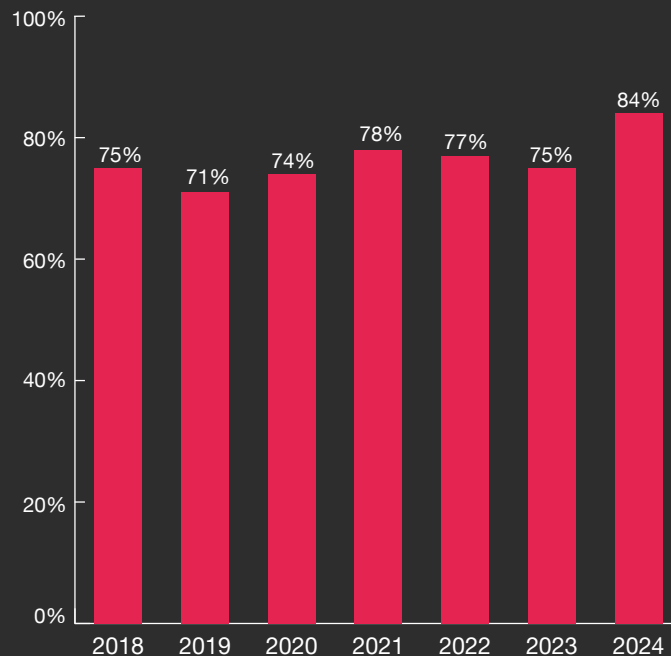
Large Cap-bolag med program

Diagrammet visar utvecklingen av andelen Large Cap-bolag med utestående och/eller nya program.

Intresset för aktierelaterad ersättning har länge varit stort på Large Cap. Vi kan nu konstatera att andelen bolag med utestående och/eller nya program är på rekordnivå 84 procent. Av de 127 Large Cap-bolag som ingick i studien införde 79 stycken (62 procent) nytt program för i år. Av de övriga 48 bolag som inte införde nytt program för i år hade 28 av dem ett eller flera utestående program sedan tidigare.

I likhet med tidigare år är det bland bolagen på Large Cap som man ser det största intresset för aktierelaterad ersättning. Det kan bland annat bero på Large Cap-bolagens relativt höga internationella närvaro och geografiskt diversifierade ägarstruktur. Det är exempelvis vanligare med incitamentprogram i USA än i Sverige och således finns en förväntan, både från aktieägare och anställda, att bolag ska införa program för att skapa en konkurrenskraftig ersättningsstruktur.

Andel bolag på Large Cap med nya och/eller utestående program



Fördelning av nya program 2024

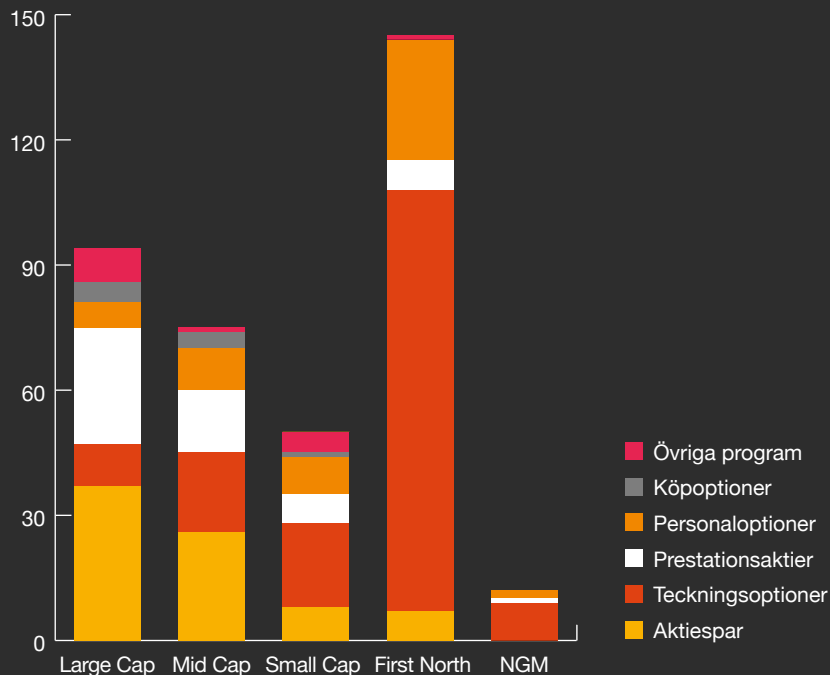
Diagrammet illustrerar antalet nya program per kategori och lista.

Inom Large Cap är aktiesparprogram och prestationsaktier de vanligaste programtyperna, där de motsvarar 39 och 30 procent av samtliga program.

Vidare konstaterar vi att aktiesparprogram är fortsatt den vanligaste förekommande programtypen på Mid Cap, med motsvarande 35 procent av samtliga program. I kontrast till Large Cap ser vi att andelen prestationsaktier är lägre på endast 20 procent, samtidigt som intresset för optionsprogram är större. Andelen teckningsoptioner och personaloptioner på Mid Cap är 25 respektive 13 procent.

På listorna First North och NGM är teckningsoptioner fortfarande den överlägset mest förekommande programtypen under 2024. En förklaring till teckningsoptioners popularitet framför exempelvis personaloptioner är de skatte- och redovisningsmässigt fördelaktiga reglerna som tillämpas på teckningsoptioner, samt lägre kostnader för bolaget associerade med programmet.

Distribution av program per lista



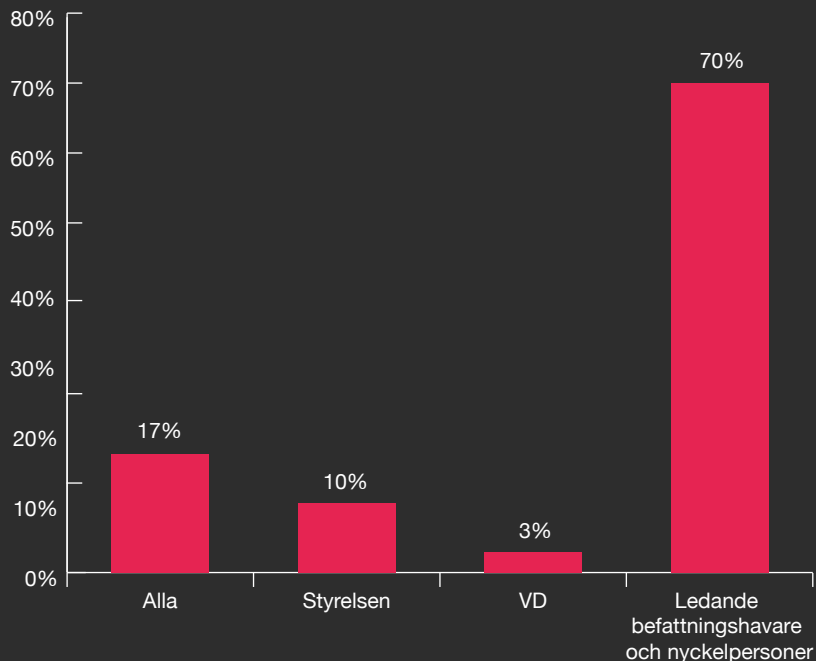
Deltagarkategorier

Diagrammet visar fördelningen av program per deltagarkategori.

Många aktierelaterade incitamentsprogram riktar sig endast till ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Av diagrammet framgår att 70 procent av beslutade incitamentsprogram riktar sig till ledande befattningshavare och nyckelmedarbetare. Detta är en ökning från tidigare år, då andelen program riktade till kategorin var 59 procent.

Detta är i linje med den utveckling vi har observerat under de år vi har genomfört studien. År 2002, det första året studien publicerades, uppgick andelen program riktade till samtliga anställda till 62 procent. I årets studie är motsvarande siffra 17 procent. En anledning till utvecklingen kan vara att annan form av ersättning ges ut till samtliga anställda, exempelvis kontantbonusar, medan aktierelaterad ersättning reserveras till de anställda på bolaget som har störst möjlighet att påverka aktiekursen.

Deltagarkategorier inkluderade i program



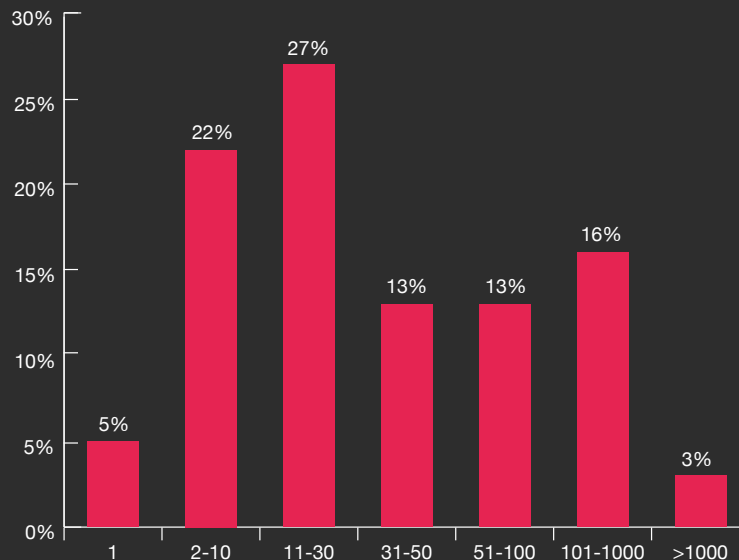
Antal deltagare

Diagrammet visar antal deltagare i årets beslutade program.

Ungefär hälften av beslutade program riktar sig till mellan 2 och 50 deltagare. Detta är naturligt, då den vanligaste deltagarkategorin ledande befattningshavare och nyckelpersoner ofta innefattar ett antal omkring det spannet.

Den stora majoriteten av program med fler än 100 deltagare finns bland Large Cap-bolagen.

Antal deltagare i beslutade program

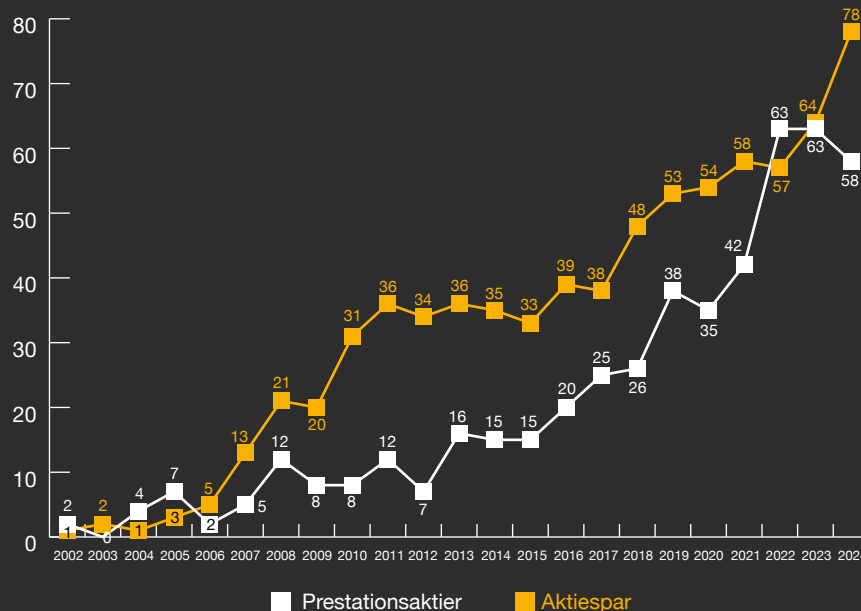


Aktieprogram

När vi började genomföra studien för 22 år sedan var optionsprogram vanligast på de svenska börslistorna. Aktieprogram (aktiesparprogram och prestationsaktier) var däremot ovanliga med enbart ett fåtal program. Successivt har dock aktieprogram ökat i popularitet, särskilt bland bolag på Mid Cap och Large Cap, och antalet aktieprogram har därmed ökat över tid.

Sedan 2006 har aktiesparprogram, som kräver en investering från deltagarna i programmet, varit vanligare förekommande än prestationsaktier. I tillägg till krav på egen investering innehåller majoriteten av årets aktiesparprogram även krav på prestation. Andelen program med det som kallas för matchningsaktier, som enbart kräver egen investering och fortsatt anställning för att tjäna in aktier är därmed numera i minoritet.

Historisk utveckling av antalet nya aktieprogram



Teckningsoptionsprogram

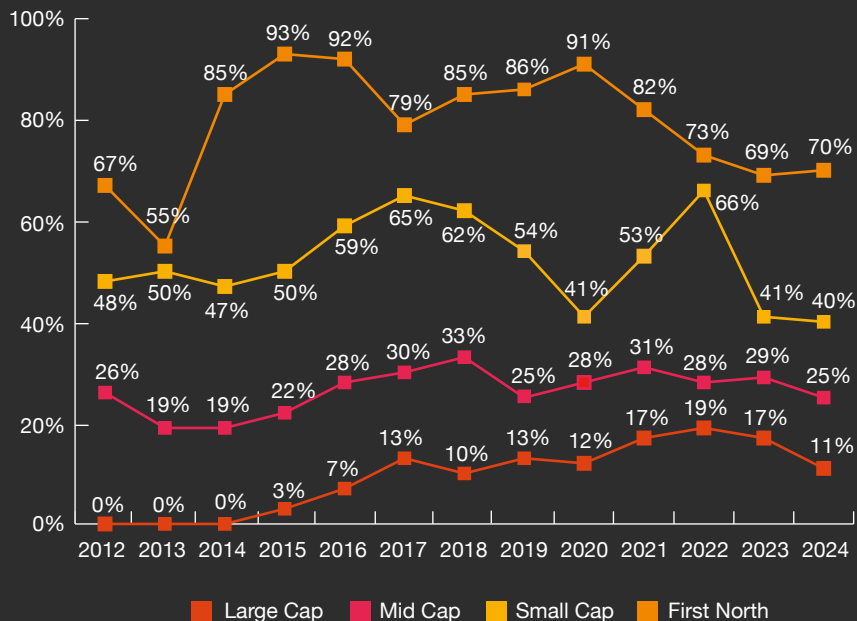
Diagrammet visar teckningsoptionsprogram som andel av totalt antal program per lista, från 2012 till 2024.

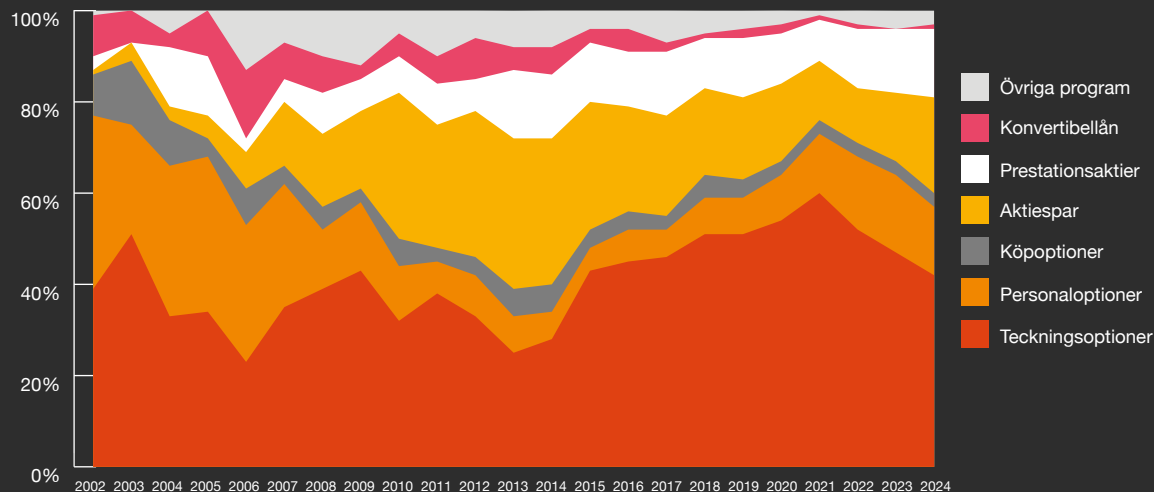
Från 2013 till 2021 ökade andelen teckningsoptionsprogram markant, vilket bland annat är hänförligt till det höga antalet börsintroduktioner, samt det fördelaktiga börsklimatet för optioner som rådde under perioden.

Under 2024 har trenden med en minskad andel teckningsoptionsprogram fortsatt på samtliga listor med undantag för First North. Sedan 2021, då teckningsoptionerna var som vanligast, tycks intresset att betala för riskfyllda optioner minska hos deltagarna.

Trots att andelen teckningsoptioner fortsatt sjunker är det den tredje vanligaste programtypen på Large Cap och den näst vanligaste på Mid Cap.

Andel teckningsoptionsprogram av det totala antalet införda program





Trender

Diagrammet visar fördelningen av olika programtyper från 2002 till 2024.

Som framgår av diagrammet svarar teckningsoptioner för en stor andel av programmen under hela den studerade

perioden. Därtill ser vi en tydlig uppgång från 2015 fram till 2021, främst eftersom denna programtyp varit populär vid nynoteringar under senare år. Under de senaste åren, och även under 2024 har andelen teckningsoptionsprogram avtagit något, men utgör fortfarande 42 procent av samtliga beslutade program.

De senaste två åren har vi sett en ökning av andelen prestationsaktier, en trend som har fortsatt under 2024. Aktiespar är det program som har sett störst ökning under 2024, och är nu det näst vanligaste programmet, från att ha varit det tredje vanligaste förra året.

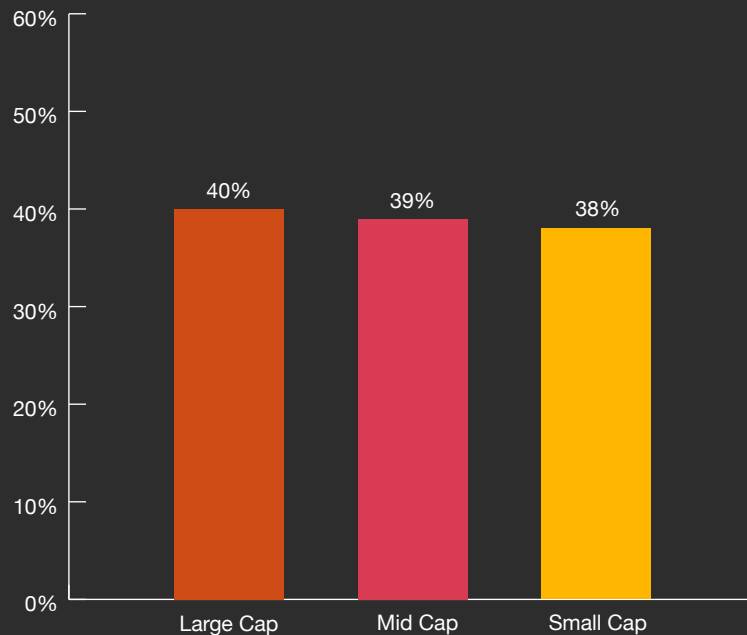
Subventionering

Likt tidigare år noterar vi att flera bolag subventionerar delar av, eller hela, deltagarnas betalning av optionspremien.

Diagrammet visar att 38-40 procent av tecknings- och köptionsprogrammen på Large, Mid och Small Cap subventionerades under 2024.

Andelen av optionspremien som subventioneras varierar och är oftast mellan 50 och 100 procent.

Subventionering av tecknings- och köptioner på Large, Mid och Small Cap



Andel bolag med program

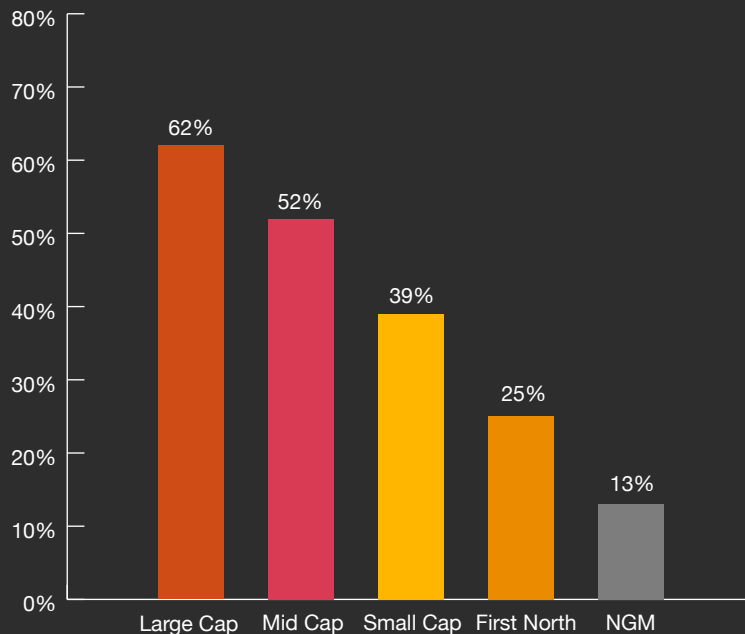
I år beslutade 62 procent av Large Cap-bolagen att införa ett nytt aktie-relaterat program, en marginell minskning från föregående år då andelen var 64 procent. Under den senaste femårsperioden (2019–2024) har andelen bolag med nya program på Large Cap varierat mellan 43 procent och 64 procent. Large Cap-bolagen står i år för 25 procent av antalet nya program.

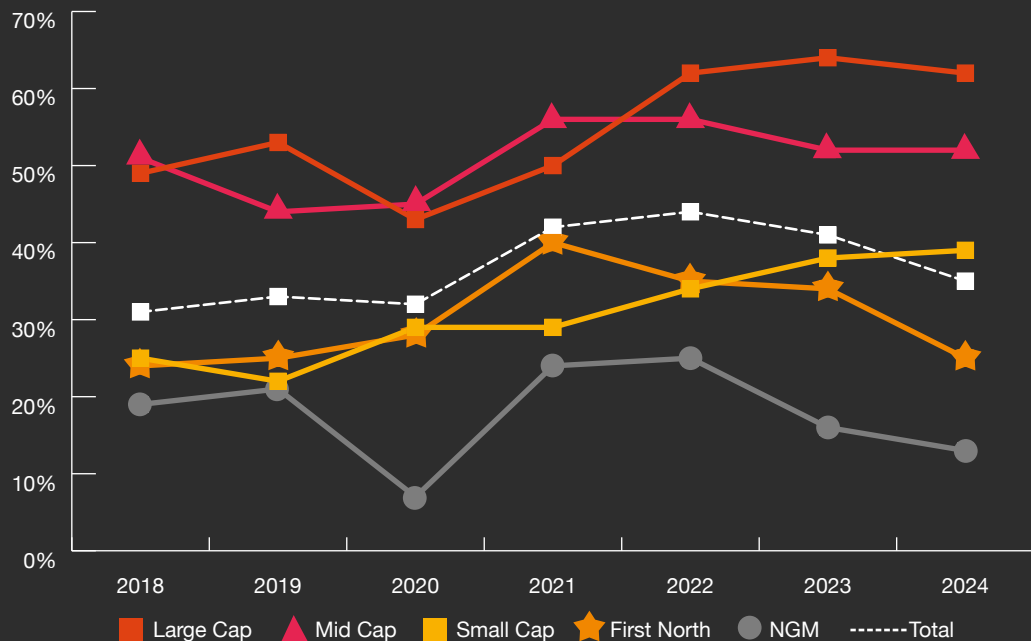
Andelen bolag på Mid Cap med nya program är densamma som föregående år och uppgår till 52 procent. Den senaste femårsperioden har andelen fluktuerat mellan 44 procent och 56 procent.

På Small Cap uppgår andelen bolag med nya program till 39 procent, vilket är i linje med föregående år (38 procent). De senaste fem åren har andelen varierat mellan 22 procent och 39 procent.

På First North och NGM är det inte lika vanligt med incitamentsprogram som på de större listorna. Andelen bolag som infört ett nytt program är därmed lägre.

Andel bolag med nya program per lista





Andel nya program

I diagrammet visas andelen bolag med nya program, samt hur andelen har förändrats mellan 2018 och 2024. Diagrammet visar att det har varit betydligt vanligare att införa incitamentsprogram på Large och Mid Cap än det har varit på de mindre listorna, under hela perioden.

Från diagrammet går det även utläsa att cirka 35 procent av det totala antalet bolag (825 stycken) har infört ett nytt program 2024, vilket är en minskning jämfört med föregående år (41 procent).



Prestationsvillkor

Diagrammen visar de vanligaste prestationsvillkoren bland beslutade program i årets studie. I likhet med tidigare år använder sig många bolag av flera olika prestationsvillkor i sina program. Det vanligast förekommande prestationsvillkoret är totalavkastning, d.v.s. aktiekursutveckling med tillägg för återinvesterade utdelningar.

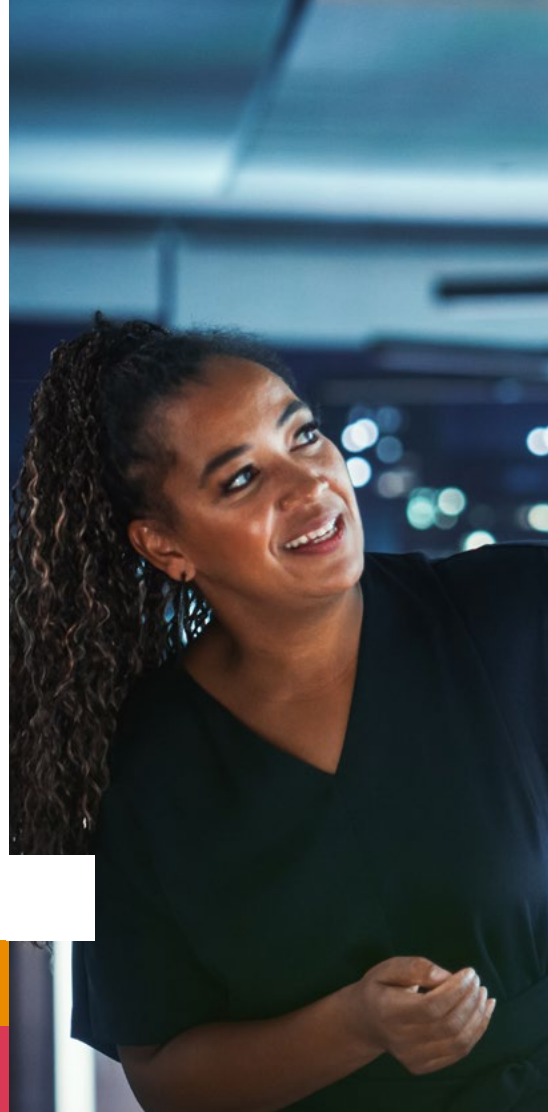
Totalavkastning går i sin tur att dela in i absolut totalavkastning (17 procent av samtliga villkor) och relativ totalavkastning (6 procent av samtliga villkor), där absolut totalavkastning relaterar till absoluta nivåer och relativ totalavkastning relaterar till nivåer i förhållande till andra bolag eller index.

Jämfört med föregående år kan vi konstatera att andelen krav kopplade till totalavkastning, omsättning, vinst per

aktie och olika resultatmått har varit relativt konstant. Samtidigt ser vi en fortsatt positiv utveckling av krav kopplade till ESG. I förra årets studie utgjorde ESG-krav 14 procent av samtliga prestationsvillkor, att jämföra med 20 procent i år.

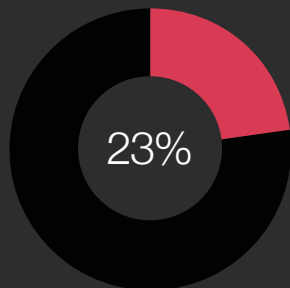
Några exempel på krav kopplade till ESG är minskning av klimatpåverkan i form av koldioxidutsläpp, mångfald bland anställda, kund- och medarbetarnöjdhet, samt försäljning av hållbara produkter.

Exempel på prestationsvillkor som kan förekomma under övriga villkor är krav på avkastning på eget/sysselsatt kapital, economic value added, samt olika former av kassaflödesmått.

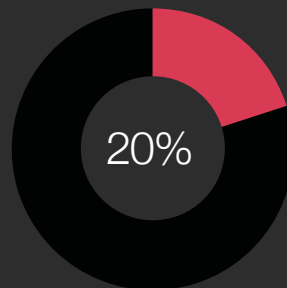




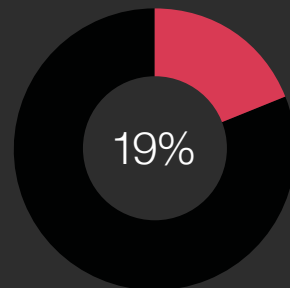
Totalavkastning



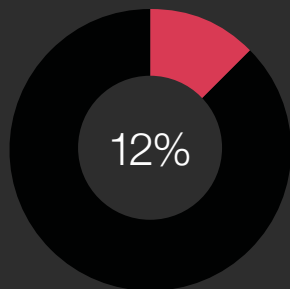
ESG



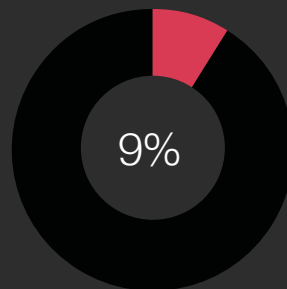
Resultatmått



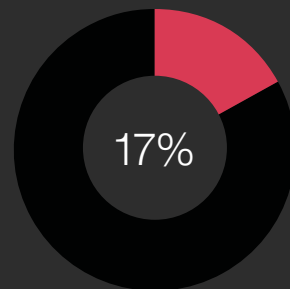
Omsättning



Vinst per aktie



Övriga mål



Redovisat prestationsmål

Diagrammet visar hur stor andel av nya prestationsbaserade program som styrelsens förslag redovisar prestationsmål för. Det finns, framför allt från vissa utländska institutionella investerare, krav på att bolag bör redovisa sina prestationsmål.

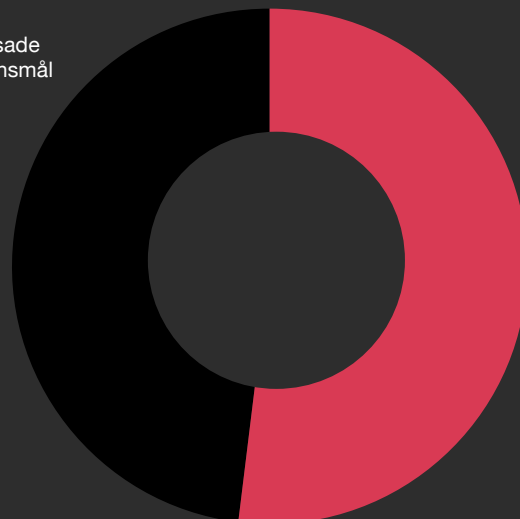
Anledningen till detta krav är att aktieägarna önskar underlag avseende rimligheten av den potentiella ersättning som deltagare i programmet kan komma att erhålla, samt för att kunna bedöma huruvida prestationsmålen är tillräckligt utmanande.

Det kan i sin tur motiveras från bolagens sida att inte vilja redovisa sina prestationsmål med avseende på sekretess och konkurrensskäl.

Andel som redovisat prestationsmål

Ej redovisade
prestationsmål

48%



Redovisade
prestationsmål

52%

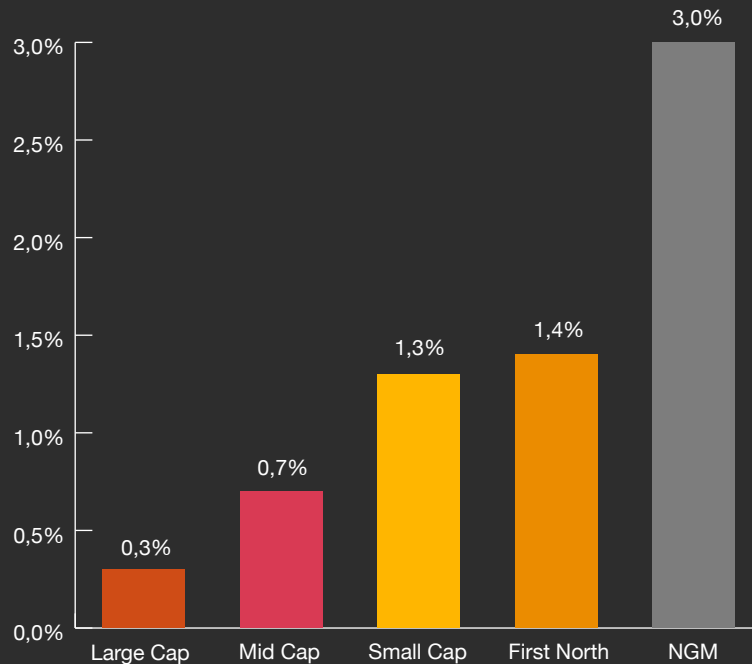


Programmets andel av totala antalet aktier

Incitamentsprogram som innebär att deltagarna har möjlighet att erhålla aktier i bolagen medför att anställda genom programmen kan kontrollera en viss andel av det totala antalet utestående aktier i respektive bolag.

Diagrammet visar medianvärdena på varje lista för den maximala potentiella andelen som incitamentsprogram beslutade under 2024 kan omfatta. Medianvärdet för samtliga listor under året uppgick till 0,7 procent.

Andel av totalt antal aktier (median %)

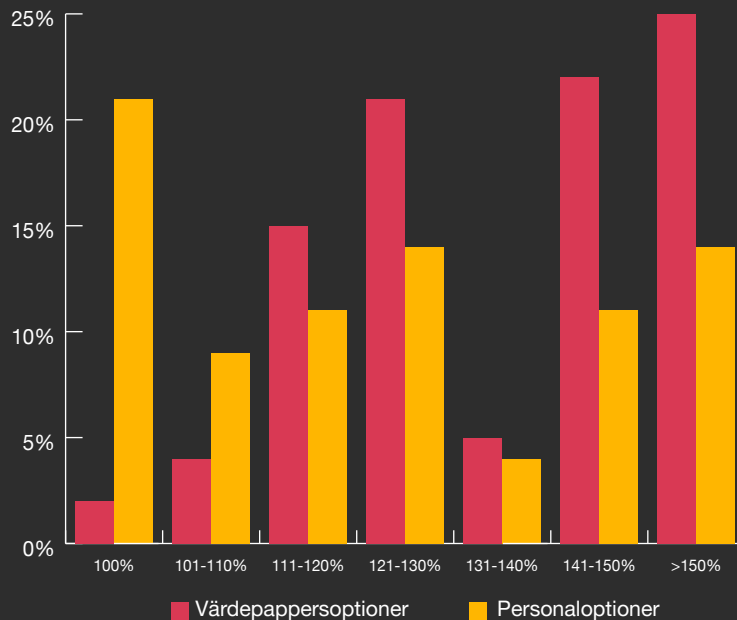


Lösenkurser för optionsprogram

I de allra flesta fall uttrycks lösenkursen för optioner som en procentsats av kursen för bolagets aktie under en period i nära anslutning till stämmans beslut. I diagrammet illustreras fördelningen av lösenkursen i procent av aktiekursen för optionsprogram under 2024.

Värdepappersoptioner har i regel högre lösenkurs än personaloptioner. Det beror på att den premie deltagaren måste betala för optionen blir lägre med en högre lösenkurs, och ett lågt investeringskrav kan ibland vara viktigt för att säkra ett högt deltagande i programmet. I personaloptionsprogram, där optionerna tilldelas deltagarna vederlagsfritt, finns inte samma behov.

Lösenkurs i procent av aktiekursen



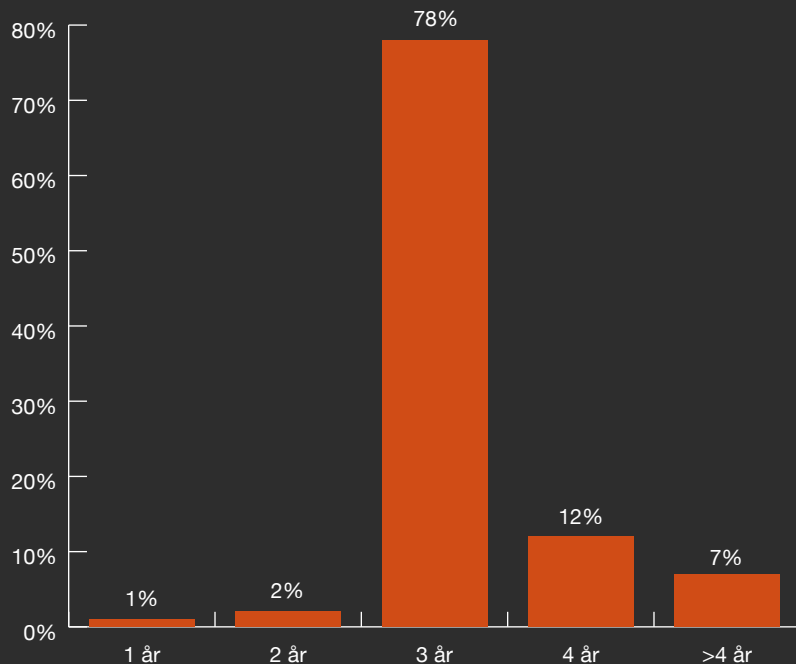
Programmets längd

I diagrammet illustreras fördelningen av löptider för samtliga beslutade program under 2024.

Vi ser att den koncentration mot treåriga program som skett under de år vi har genomfört studien fortsätter ytterligare. I årets studie är andelen program med en löptid om 3 år 78 procent, vilket är en ökning från 75 procent förra året.

På samma sätt som det finns skillnader i lösenkurser mellan värdepappersprogram och personaloptionsprogram finns det även skillnader i löptid. Kortare löptider innebär att premien en deltagare får betala för en option blir lägre. Därför ser vi att det är överlag är kortare löptider för värdepappersoptioner än för personaloptioner.

Löptid



Definitioner

Aktierelaterade incitamentsprogram	Incitamentsprogram baserade på utvecklingen av bolagets aktie.
Aktieprogram	Incitamentsprogram där deltagaren får aktier. Kan vara antingen aktiesparprogram, prestationsaktier eller aktieprogram som endast kräver att deltagaren är anställd under intjänandeperioden.
Aktiesparprogram	Anställda erbjuds förvärva aktier i bolaget till marknadsvärde. Givet att anställningen kvarstår erhåller den anställda rätt att för varje aktie som denne köpt och behållit under en intjänandeperiod få ytterligare en eller flera aktier gratis eller till rabatterat pris.
Konvertibel	Räntebärande skuldebrev som vid en senare tidpunkt ger rätt att konvertera innehavarens fordran till nyemitterade aktier till en förutbestämd kurs.
Köption	Ger innehavare rätt att köpa befintliga aktier av aktieägare vid en senare tidpunkt till ett förutbestämt pris. Innebär ingen utspädning av antalet röster eller aktier.
Löptid	Tiden från utgivande av en option eller en konvertibel fram till dess att rätten att utnyttja optionen eller konvertibeln upphör.
Lösenkurs	I förväg bestämt pris till vilket optionsinnehavaren kan köpa aktier.
Option	Ger innehavaren rättighet, men inte skyldighet, att köpa (eller sälja) en tillgång till ett i förväg bestämt pris vid en senare tidpunkt.

Personaloption	En rättighet att under vissa förutsättningar vid en senare tidpunkt förvärva aktier till ett förutbestämt pris. Ett villkor som ofta kopplas till personaloptioner är att den anställda måste kvarstå i anställning under en viss period, den s.k. intjänandeperioden.
Prestationsaktier	Aktier tilldelas efter en intjänandeperiod förutsatt att den anställda kvarstår i tjänst och att ett eller flera prestationsvillkor uppfylls.
Syntetisk aktie	En rättighet att i framtiden erhålla utbetalning av ett belopp som motsvarar börskursen för en aktie vid utbetalningstillfället. Syntetiska aktier har i årets studie inkluderats under "Övriga program".
Syntetisk option	Ger innehavaren rätt att vid en senare tidpunkt kontant erhålla skillnaden, om den är positiv, mellan det framtida aktievärdet och ett förutbestämt lösenpris. Syntetiska optioner har i årets studie inkluderats under "Övriga program".
Teckningsoption	Ger innehavaren rätt att köpa nyemitterade aktier vid en senare tidpunkt till ett förutbestämt pris.
Värdepappersprogram	Incitamentsprogram vars utfall i Sverige beskattas som inkomst av kapital.
Övriga program	Olika typer av aktierelaterade incitamentsprogram som inte passar in under övriga kategorier, t.ex. program där anställda erbjuds att förvärva aktier i dotterbolag.

Vill du veta mer? Kontakta gärna:



Magnus Lidén
Rådgivare incitament och
ansvarig för studien
Stockholm
+ 46 (0)709-29 31 07
magnus.liden@pwc.com



Peter Sigfrid
Rådgivare incitament
Stockholm
+46 (0)739-36 83 97
peter.sigfrid@pwc.com



Johan Ericsson
Redovisningsspecialist
Stockholm
+ 46 (0)709-29 30 37
johan.m.ericsson@pwc.com



Michal Herink
Rådgivare incitament och skatt
Stockholm
+ 46 (0)709-29 35 96
michal.herink@pwc.com



Billy Bengtsson
Rådgivare incitament
Göteborg
+ 46 (0)703-12 34 50
billy.bengtsson@pwc.com



Thomas Svensson
Rådgivare incitament
Malmö
+ 46 (0)709-29 28 13
thomas.svensson@pwc.com



Jesper Rosenberg
Rådgivare incitament
Stockholm
+46 (0)725-84 98 51
jesper.rosenberg@pwc.com



Hannes Arnquist
Rådgivare incitament
Stockholm
+46 (0)725-84 98 57
hannes.arnquist@pwc.com

PwC Sverige är marknadsledande inom revision och rådgivning med över 3 200 medarbetare runt om i landet – vi finns där du finns! Vårt syfte är att skapa förtroende i samhället och lösa viktiga problem och våra värderingar genomsyrar allt vi gör.

Vi är proaktiva rådgivare som drivs av att förstå dig och våra övriga 22 000 kunders verkliga behov och hitta lösningar på komplexa affärsutmaningar – oavsett vilken fas din verksamhet befinner sig i. Det som gör oss unika är att vi kombinerar den senaste tekniken och samverkan mellan våra specialister. Vi är en community of solvers som är med dig hela vägen!

PwC Sverige är en självständig och oberoende juridisk enhet som ingår i det globala PwC-nätverket med 370 000 medarbetare i 149 länder. Det gör att vi kan dela med oss av kunskaper och erfarenheter globalt och tillsammans leverera relevanta lösningar som skapar förtroende och långsiktigt hållbara värden för såväl våra kunder som samhället i stort.

www.pwc.se

