

Svenska styrelser ersättningar och arbetssätt

Innehåll

01	Inledning	03
02	Sammanfattning	04
03	Metod	07
04	Bolagens profil	08
05	Omsättning	09
06	Styrelsens sammansättning	10
07	Styrelsens arbete	25
08	Styrelsens arvode	27
09	En sammanställning av arvoden Small Cap	39
10	En sammanställning av arvoden Mid Cap	40
11	En sammanställning av arvoden Large Cap	41
12	Hur formerar sig styrelserna?	42
13	Definitioner	44
14	Bolag som ingår i undersökningen	45
15	Kontakt	48

Inledning

Detta är en rapport från PwC som presenterar resultaten av vår årliga undersökning av svenska styrelser sammansättning och ledamöternas arvoden. Rapporten bygger på publik information från bland annat bolagens årsredovisningar, kallelser till bolagsstämmor och stämmoprotokoll. I årets rapport omfattar vi alla bolag på Stockholmsbörsen, det vill säga Small-, Mid- och Large Cap, som var listade per den 1 januari 2024. Totalt ingår 327 bolag i analysen. En förteckning över dessa bolag finns i slutet av rapporten.

Vi hoppas att denna rapport kan underlätta ert arbete med att besluta om arvodesnivåer inför årsstämmorna 2026.

Om ni har några frågor eller kommentarer kring innehållet i denna rapport, är ni välkomna att kontakta oss. Vänligen se kontaktuppgifter i slutet av rapporten.

Sammanfattning

Hur ser styrelserna ut i bolag noterade på Small-, Mid- och Large Cap, och vilken ersättning utgår för styrelseuppdrag? PwC genomför årligen en undersökning av ersättningsnivåerna och sammansättningen i styrelserna.

Uppgifterna i undersökningen är publika och baseras på material från årsstämmor och årsredovisningar. I årets genomgång ingår svenska bolag som per den 1 januari 2024 var listade på Stockholmsbörsens Small-, Mid- och Large Cap. Bolag som avnoterats under året har inte inkluderats, och varje bolag kategoriseras efter den lista det tillhörde vid ingången av 2024.

Totalt omfattar 2024 års urval 327 bolag. Föregående år ingick 330 bolag i undersökningen. Jämfört med 2023 har det skett en tydlig ökning av antalet bolag på Small Cap, medan antalet bolag minskat på både Mid Cap och Large Cap. Den samlade effekten är en mindre nedgång i total urvalsstorlek, där expansionen på Small Cap delvis kompenserar för minskningen i mellan- och storbolagssegmenten.

Årets granskning visar ett delat mönster: en fortsatt gradvis utveckling mot jämställdhet på ledamotsnivå, stabil åldersprofil för ledamöterna och hög omsättning i styrelserna. Samtidigt har arvoden ökat för samtliga listor och VD:s närvaro i styrelserna har ökat betydligt i de stora bolagen. Den strukturella bilden påverkas också av förändringar i urvalet: antalet bolag på Small Cap har ökat medan både Mid Cap och Large Cap har minskat.

58

Genomsnittsåldern för styrelseledamöter, med små förändringar mellan könen (män 59, kvinnor 57).

24%

VD:s närvaro i styrelser totalt, med variation mellan segmenten: Large Cap 41 procent, Mid Cap 15 procent och Small Cap 15 procent.



Sammansättning och arbetssätt

Styrelsernas sammansättning fortsätter att kännetecknas av hög omsättning och en låg koncentration av fleruppdrag. Mer än hälften av ledamöterna har varit verksamma i samma styrelse i högst fyra år, och parallella styrelseuppdrag är relativt sällsynta utanför Large Cap-segmentet.

Bilden av den typiske styrelseledamoten kvarstår: en man i övre medelåldern med ett styrelseuppdrag. Den genomsnittliga åldern håller sig stadig vid 58 år, likt tidigare år. Vid närmare betraktelse ser vi små förändringar; männens medelålder ligger kvar på 59 år medan kvinnornas genomsnittsålder har ökat från 56 till 57 år, vilket resulterar i en något reducerad könsskillnad. Denna kontinuitet och subtila utveckling tecknar en bild av styrelser som präglas av stabilitet och erfarenhet, där varje ledamot oftast har ett enskilt uppdrag, vilket även speglar de begränsade förändringarna från år till år.

VD:s närvaro i styrelserna, sammantaget för Small-, Mid- och Large Cap, är 24 procent totalt. Detta är samma procentuella andel jämfört med 2022 och 2023. Vi noterar dock en tydlig ökning på Large Cap, från 36 till 41 procent, och en minskning på Mid Cap (från 21 till 15 procent). Small Cap har ökat andelen från tolv till 15 procent. Detta bekräftar delvis den storleksrelaterade variationen i styrelsestrukturer, men det är inte längre lika tydligt för bolagen inom Mid- och Small Cap.



43%

Kvinnlig representation i styrelser på Large Cap, den högsta andelen som noterats sedan granskningen startade.

Jämställdhet och representation

Under 2024 fortsätter jämställdhetsutvecklingen att vara ojämn bland de olika börslistorna. Den övergripande fördelningen i styrelserummen är fortsatt 63 procent män och 37 procent kvinnor. Large Cap-listan står ut med den högsta kvinnliga representationen på 43 procent, vilket även är den högsta procentuella andelen som vi noterat sedan starten av granskningen. På Small Cap ser vi en svagare representation, där andelen kvinnor är 31 procent, medan Mid Cap landar på 38 procent. Detta speglar en ökad skillnad mellan listorna jämfört med föregående år och belyser de varierande framstegen på olika nivåer av börsens bolag.

När vi riktar blicken mot ordföranderummen märks en mer långsam utveckling. Manlig dominans är fortfarande påtaglig, särskilt på Large Cap där andelen kvinnliga ordföranden minskat till sju procent. I kontrast ser vi en marginell ökning av kvinnliga styrelseordföranden på Small Cap till tolv procent och på Mid Cap till elva procent. Trots att kvinnors närvaro i styrelserummen generellt ökar, reflekteras detta ännu inte i tillräcklig utsträckning på de högsta styrelsenivåerna. Granskningen för 2024 understryker att medan vissa framsteg har gjorts, särskilt inom Large Cap vad gäller kvinnlig representation, består utmaningar inom jämställdhet, särskilt på ledande styrelsepositioner.

Vår undersökning visar även att bolag med kvinnlig styrelseordförande har en högre andel kvinnor i styrelsen. Detta gäller konsekvent för Large-, Mid- och Small Cap. Exempelvis är kvinnorepresentationen i Large Cap 46 procent vid kvinnlig ordförande, jämfört med 40 procent vid manlig ordförande. För Mid Cap är siffrorna 46 mot 36 procent och för Small Cap 34 mot 28 procent. Detta mönster indikerar att när en kvinna leder styrelsen som ordförande, tenderar det att främja jämställdheten bland styrelseledamöterna.

Arvoden och ersättningsnivåer

Jämfört med 2023 märker vi en tydligare återhämtning där utvecklingen av arvodena är mer jämnt fördelad över de olika börslistorna. Oavsett om det handlar om arvoden för ordföranden, vice ordföranden eller vanliga ledamöter, ser vi en ökning på både Small-, Mid- och Large Cap-listorna. I de större bolagen har nedgången från 2022 i stort sett avstannat, och arvodena har nu återgått till nivåerna från före den ekonomiska svackan eller till och med överträffat dem.

Under 2024 har den genomsnittliga grundlönen för VD på samtliga listor på Stockholmsbörsen ökat. Om vi jämför styrelsens totala genomsnittliga arvode med VD:s genomsnittliga grundlön, ser vi att den procentuella andelen har ökat på alla listor. Detta innebär att även om grundlönen för VD har stigit, har styrelsens totala ersättning, avseende såväl det traditionella styrelsearbetet som arbete i olika utskott, vuxit något snabbare än VD:s snittgrundlön.

Metod

Denna undersökning fokuserar på styrelsernas arvoden, arbete och sammansättning inom bolag listade på Stockholmsbörsens Small-, Mid- och Large Cap. För år 2024 omfattade undersökningen 327 bolag, fördelade enligt följande:

- **Small Cap: 99 bolag**
- **Mid Cap: 117 bolag**
- **Large Cap: 111 bolag**

Totala antalet listade bolag på dessa listor har minskat jämfört med föregående år (2023), då det fanns 330 bolag. Vi ser en ökning av antalet bolag inom Small Cap, medan antalet bolag inom Mid Cap och Large Cap har minskat i jämförelse med föregående år.

En förteckning över bolagen finns i slutet av denna rapport. Undersökningen baseras på svenska bolag som var listade på Stockholmsbörsens Small-, Mid- och Large Cap per den 1 januari 2024. Bolag som har av noterats under året har inte inkluderats, och bolagen har kategoriserats efter den lista de tillhörde vid ingången av 2024. Rapporten fokuserar på bolag med skatterättslig hemvist i Sverige. Data och information har hämtats från bolagens årsredovisningar för 2024 samt stämmoprotokoll från årsstämorna 2025, och undersökningen bygger enbart på offentlig information.

Endast styrelseledamöter som valts av bolagsstämman ingår i undersökningen. Arbetstagarrepresentanter samt eventuella suppleanter har således inte inkluderats. För mer information om bolagsklassificeringen, se avsnittet [Definitioner](#).

För de bolag som rapporterar arvoden i en annan valuta än SEK har beloppen omräknats till SEK. Växelkursen har beräknats utifrån den europeiska centralbankens (ECB) valutakurs per den 31 december 2024.

Rapporten och kommentarerna baseras på PwC:s analys och uppfattning av det insamlade materialet.

99

Antal Small Cap-bolag
under 2024

117

Antal Mid Cap-bolag
under 2024

111

Antal Large Cap-bolag
under 2024

Bolagens profil

Small Cap

Bolagen på Small Cap har ett marknadsvärde som är mindre än 150 miljoner euro. Denna rapport inkluderar alla bolag som var listade på Small Cap den 1 januari 2024.

> **Antalet bolag uppgick till 99 under 2024.**

Precis som tidigare år dominerar sektorerna Hälsovård (27 bolag) och Industri (17 bolag), följt av Tjänster och Informationsteknik, med 14 bolag vardera. Därefter kommer, i ordning baserat på antal bolag, Finans, Handel och Varor, Sällanköp, Fastigheter samt Råvaror.

Mid Cap

Bolagen som inkluderas i denna kategori var listade på Stockholmsbörsens Mid Cap-lista per den 1 januari 2024. På Mid Cap återfinns bolag med ett börsvärde i intervallet från 150 miljoner euro till 1 miljard euro.

> **För 2024 uppgick antalet bolag till totalt 117.**

Sektorerna med flest representerade bolag är Industri med 23 bolag och Fastigheter med 16 bolag. Hälsovård följer med 15 bolag på listan. Sektorer som Finans, Handel & Varor samt informationsteknik har 13 bolag vardera. Branschen Tjänster har nio bolag representerade. De sektorer med minst antal bolag på Mid Cap är Energi & Miljö, Sällanköp, Material och Råvaror, samt Telekom & Media som endast inkluderar ett bolag.

Large Cap

På Large Cap-listan återfinns bolag med ett börsvärde som överstiger en miljard euro. Denna rapport omfattar bolag som var listade på Stockholmsbörsens Large Cap per den 1 januari 2024.

> **Under 2024 fanns det totalt 111 bolag.**

De sektorer som har flest bolag representerade är Industri med 31 bolag, Fastigheter med 17 bolag och Finans med 15 bolag. Som föregående år är det dessa sektorer som dominerar listan. Sektorer med färre representationer på Large Cap inkluderar Råvaror med två bolag, Telekom & Media med tre bolag samt Sällanköp med fyra bolag.

Omsättning

Bolag som i det material som ligger till grund för denna granskning inte rapporterar någon information om omsättning eller vars omsättning är 0 (noll) kronor har exkluderats i denna del av rapporten.

Small Cap

Bolagens omsättning under 2024 varierade mellan 1 MSEK och 9 496 MSEK. Genomsnittlig omsättning var 1 183 MSEK och medianomsättningen var knappt 665 MSEK. Därmed noteras en ökning av den genomsnittliga omsättningen med 142 MSEK och medianomsättningen ökade med 28 MSEK i jämförelse med föregående år. Denna ökning indikerar en återhämtning och ny tillväxt.

Mid Cap

Under 2024 varierade omsättningen för Mid Cap-bolagen från 45 MSEK till 23 506 MSEK. Den genomsnittliga omsättningen uppgick till 5 012 MSEK, medan medianomsättningen var 2 838 MSEK. Jämfört med föregående år har den genomsnittliga omsättningen ökat med 218 MSEK och medianen har ökat med 410 MSEK.

Large Cap

Under 2024 varierade omsättningen för Large Cap-bolagen mellan 257 MSEK och 526 816 MSEK. Den genomsnittliga omsättningen uppgick till 45 691 MSEK, medan medianbolagets omsättning var 21 796 MSEK. Både den genomsnittliga och medianomsättningen har ökat jämfört med föregående år, vilket kan indikera en positiv trend i ekonomisk återhämtning och tillväxt bland de största aktörerna på marknaden.

Styrelsens sammansättning



Enligt svensk kod för bolagsstyrning ska styrelsens storlek och sammansättning vara sådan att den kan hantera bolagets angelägenheter med både integritet och effektivitet. Styrelsen ska ha en sammansättning som, med hänsyn till bolagets verksamhet, utvecklingsskede och övriga förutsättningar, präglas av mångfald och bredd vad gäller ledamöternas kompetens, bakgrund och erfarenhet. En jämn könsfördelning är ett mål som ska eftersträvas, vilket också är syftet med EU-direktivet (2022/2381) som strävar efter en balanserad representation av kvinnor och män i börsnoterade bolagsstyrelser. I avsnittet av rapporten som behandlar styrelsens sammansättning har endast externa ledamöter inkluderats, vilket innebär att verkställande direktörer (VD) har uteslutits om de också är styrelseledamöter.

Antal ledamöter

Small Cap

Det totala antalet ledamöter på Small Cap uppgick under 2024 till 527 ledamöter (exklusive VD), varav 507 var unika. Jämfört med 2023, då motsvarande siffror var 439 respektive 424, innebär detta en tydlig ökning både i absoluta tal och i termer av bredden i den samlade styrelsekompetensen. Den totala ökningen uppgår till 20 procent, medan antalet unika ledamöter steg med knappt 20 procent.

Under perioden ökade antalet bolag på Small Cap från 83 till 99, vilket i betydande grad bidrog till fler styrelsestolar och fler unika ledamöter.

Ökningen bryter därmed av mot den mer måttliga tillväxttakten 2023, då totalantalet ledamöter steg med tre procent och unika ledamöter med tre procent, efter en nedgång 2022. Den större uppgången 2024 speglar främst en kombination av fler bolag på Small Cap (99 jämfört med 83 året innan) och ett fortsatt inflöde av nya individer till styrelserummen.

Branschen med flest antal styrelseledamöter i genomsnitt var under 2024 Råvaror med ett antal om sju ledamöter per styrelse.

Handel & Varor och Tjänster hade likt 2023 ett genomsnitt om sex ledamöter. Övriga branscher hade under året ett genomsnitt om fem styrelseledamöter.

Small Cap	2024	2023	2022	2021
Totalt antal ledamöter (exkl VD)	527	439	426	451
Totalt antal unika ledamöter (exkl VD)	507	424	411	430
Förändring %, totalt	20.0%	3.1%	-5.5%	
Förändring %, unika	19.6%	3.2%	-4.4%	

Mid Cap

Det totala antalet ledamöter på Mid Cap, exklusive VD, uppgick under 2024 till 703 ledamöter varav 640 var unika. Jämfört med 2023, då motsvarande siffror var 763 respektive 689, innebär detta en nedgång med knappt åtta procent i totalantal och sju procent i antalet unika ledamöter. Minskningen sammanfaller med att antalet bolag på Mid Cap minskade från 127 till 117 under perioden, vilket förklarar huvuddelen av nedgången.

Trots detta är det genomsnittliga antalet ledamöter per styrelse i praktiken oförändrat, omkring sex per bolag, vilket överensstämmer med utfallet 2023.

Branschvis är mönstret fortsatt samlat kring sex ledamöter per bolag för majoriteten av sektorerna.

Telekom & Media utgör ett tydligt undantag med i snitt nio ledamöter per styrelse, vilket placerar sektorn högst. Sektorn omfattar dock enbart ett bolag på Mid Cap. Handel & Varor samt Råvaror har i genomsnitt sju ledamöter, medan Energi & Miljö, Fastigheter, Finans, Hälsovård, Industri, Informationsteknik, Material, Sällanköp och Tjänster i genomsnitt ligger på sex ledamöter per bolag.

Sammantaget präglas 2024 av färre listade Mid Cap-bolag och därmed färre styrelsestolar totalt, medan styrelsestorleken per bolag förblir stabil. Utvecklingen innebär en tydligare nedgång än 2023, men förändringarna är i linje med den reduktion som följer av det lägre antalet bolag snarare än en strukturell omprövning av styrelsernas storlek.

Mid Cap	2024	2023	2022	2021
Totalt antal ledamöter (exkl VD)	703	763	769	769
Totalt antal unika ledamöter (exkl VD)	640	689	699	690
Förändring %, totalt	-7.9%	-0.8%	0.0%	
Förändring %, unika	-7.1%	-1.4%	-1.3%	

Large Cap

Det totala antalet ledamöter på Large Cap uppgick under 2024 till 781 (exklusive VD), varav 642 var unika. Jämfört med 2023, då motsvarande siffror var 837 respektive 689, motsvarar detta en minskning med nästan sju procent i totalantal och cirka sju procent i antalet unika ledamöter. Nedgången sammanfaller med att antalet bolag minskat från 120 till 111 under perioden, vilket är den huvudsakliga förklaringen till färre ledamöter.

Det genomsnittliga antalet ledamöter per bolag ligger fortsatt omkring sju, i linje med 2023.

För 2024 har branscherna med flest antal ledamöter i bolagsstyrelserna identifierats som Finans, Handel & Varor, Råvaror samt Telekom & Media, alla med åtta ledamöter i genomsnitt. Övriga branscher, med undantag för Fastigheter, Informationsteknik och Material som har i genomsnitt sex ledamöter vardera, har sju ledamöter i sina bolagsstyrelser.

Sammanfattningsvis markerar 2024 ett trendbrott från de föregående årens uppgångar, där minskningen i första hand speglar färre Large Cap-bolag snarare än ändrade preferenser för styrelsernas storlek. Nivåerna ligger samtidigt fortsatt klart över 2021 års utfall.

Large Cap	2024	2023	2022	2021
Totalt antal ledamöter (exkl VD)	781	837	822	644
Totalt antal unika ledamöter (exkl VD)	642	689	668	516
Förändring %, totalt	-6.7%	1.8%	26.6%	
Förändring %, unika	-6.8%	3.1%	29.5%	

Styrelsens könsfördelning

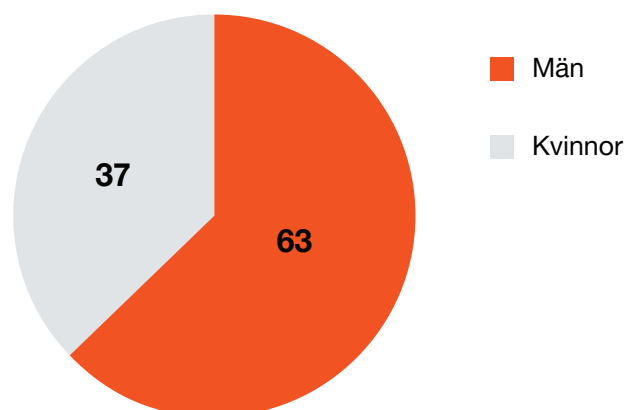
Den procentuella fördelningen mellan kvinnor och män skiljer sig tydligt mellan listorna. Sammanlagt (Small-, Mid- och Large Cap) uppgår andelen män till 63 procent och kvinnor till 37 procent, vilket innebär ett oförändrat totalutfall jämfört med 2023.

På listnivå har Large Cap nu den högsta andelen kvinnliga ledamöter med 43 procent (57 procent män), medan Small Cap uppvisar den lägsta andelen kvinnor med 31 procent (69 procent män). Mid Cap ligger mittemellan med 38 procent kvinnor och 62 procent män. Spannet mellan listorna är därmed större 2024, från 31 till 43 procent kvinnliga ledamöter, i jämförelse med 2023 när spridningen var elva procent.

För styrelseordförandeposterna kvarstår en tydlig manlig dominans. Likt föregående år är det Large Cap som har högst andel manliga styrelseordföranden och det har skett en ökning med en (1) procent från 2023. Andelen manliga ordföranden uppgår till 93 procent på Large Cap, 89 procent på Mid Cap och 88 procent på Small Cap.

Undersökningen av könsfördelning bygger på data avseende samtliga styrelseledamöter (exkluderat VD), det vill säga att även ordföranden och vice ordförande inkluderats i sammanställningen.

Könsfördelning Large-, Mid- och Small Cap



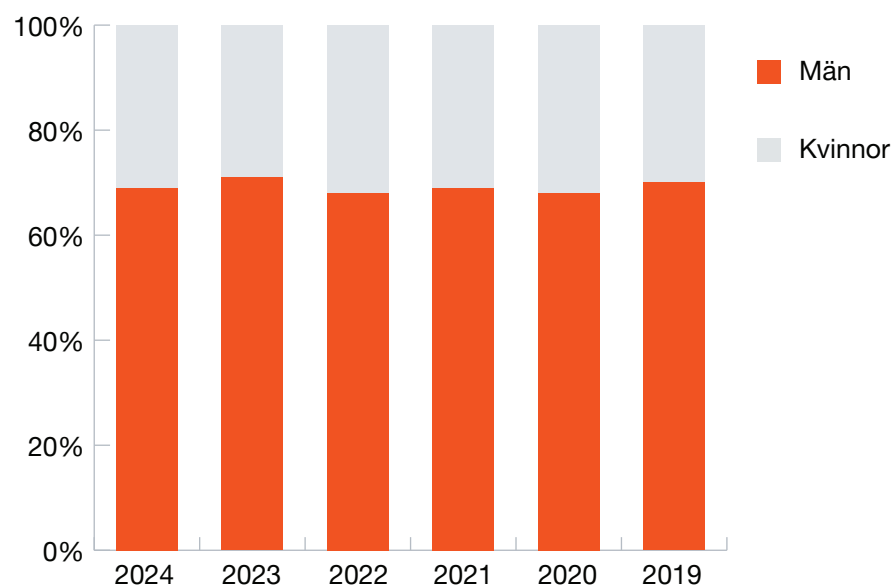
Small Cap

I genomsnitt utgör kvinnor 31 procent och män 69 procent av styrelseledamöterna på Small Cap 2024, vilket är oförändrat jämfört med 2023. Utfallet varierar dock mellan sektorerna: högst andel kvinnor återfinns i Finans med 33 procent, följt av Industri och Tjänster med 32 procent vardera.

Hälsovård och Handel & Varor ligger på 31 procent. Lägst andel kvinnor återfinns i Råvaror med endast en kvinnlig representation om 15 procent. Sammantaget ligger de största sektorerna nära genomsnittet, vilket bidrar till en stabil totalnivå trots spridningen mellan 15 och 33 procent kvinnliga ledamöter.

Vad gäller styrelseordförandeposten på Small Cap uppgår den kvinnliga representationen 2024 till tolv procent, en marginell uppgång från elva procent 2023 och tydligt över nivån 2022 (sex procent). Detta är den högsta andelen kvinnor på ordförandeposten under samtliga år som vi presenterat denna rapport, men utvecklingen sker alltjämt från en låg nivå och majoriteten av ordföranderollerna innehas fortsatt av män. Utfallet pekar på en gradvis förbättring snarare än ett skifte i rekryteringsmönster.

Könsfördelning i styrelser, exkl VD, Small Cap



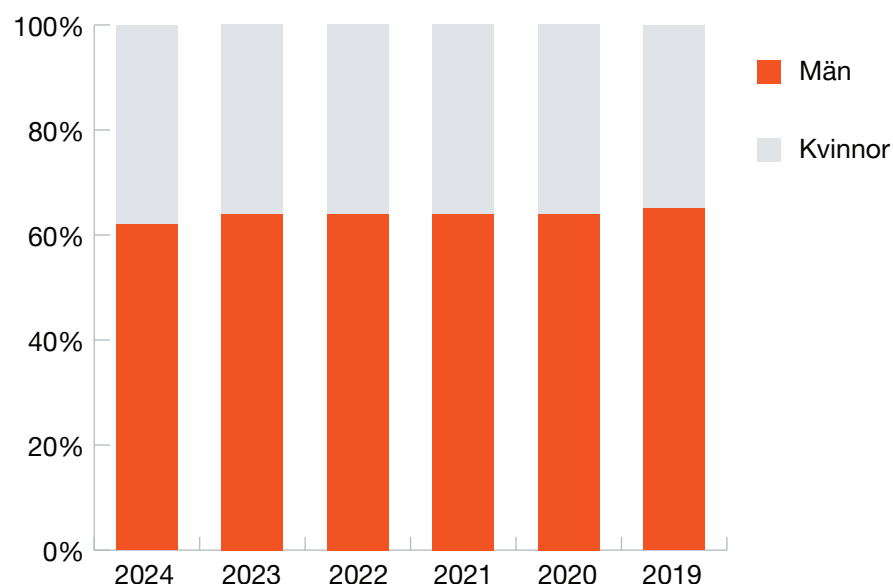
Mid Cap

Mid Cap-bolagen 2024 uppvisar en jämnare könsfördelning än tidigare, med 62 procent män och 38 procent kvinnor bland styrelseledamöterna (exklusive VD). Det innebär en ökning med en (1) procentenhet jämfört med 2023 och bekräftar den uppåtgående trenden för kvinnlig representation över tid. Jämfört med 2013, då andelen kvinnor uppgick till 28 procent, motsvarar årets utfall en ökning med tio procentenheter.

Utfallet varierar mellan sektorer. Den högsta andelen kvinnor återfinns i Telekom & Media med 44 procent, tätt följt av Hälsovård och Material på 42 procent samt Informationsteknik med 41 procent. I andra änden av skalan återfinns Råvaror med 15 procent kvinnor, vilket tydliggör att könsbalansen fortsatt varierar kraftigt mellan branscher. Finans och Sällanköp uppvisar båda 35 procent kvinnor, medan Energi & Miljö ligger på 32 procent. Sammantaget pekar mönstret på att förbättringen 2024 drivs av breda, men inte enhetliga, framsteg i flera större sektorer.

På ordförandenivå sker utvecklingen mer gradvis. Andelen kvinnliga styrelseordföranden på Mid Cap uppgår 2024 till elva procent, en ökning med en procentenhet från 2023. Trots att detta markerar ytterligare framsteg från en låg nivå, visar jämförelsen mellan ledamotsnivån och ordföranderollen att rekryteringsmönstren ännu inte fullt ut omsätts i den yttersta styrelsepositionen. Utvecklingen går åt rätt håll och tyder på att fler kvinnor gradvis tar plats som ordförande, tack vare långsiktiga förändringar.

Könsfördelning i styrelser, exkl VD, Mid Cap

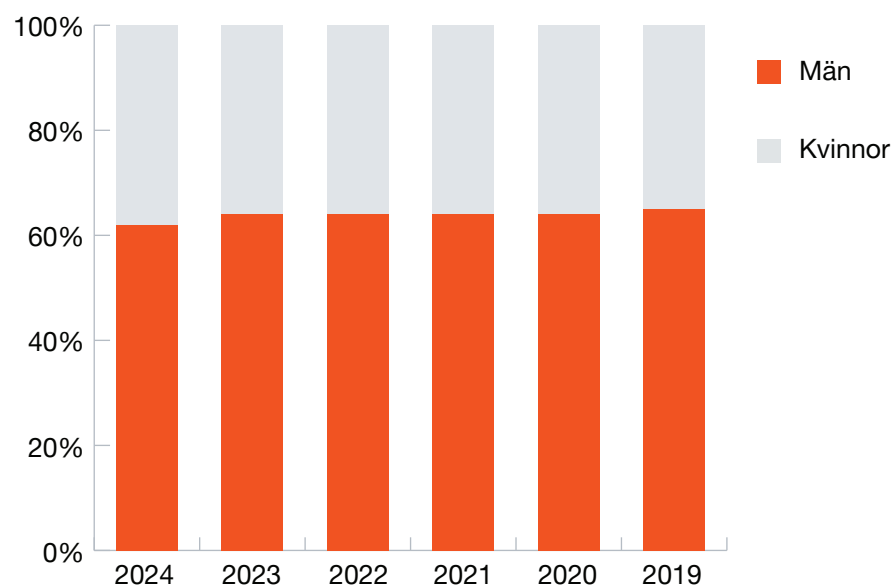


Large Cap

På Large Cap uppgår andelen kvinnor bland styrelseledamöter 2024 till 43 procent, att jämföra med 42 procent föregående år. Högst andel kvinnor återfinns i Telekom & Media med 45 procent, tätt följt av Material med 44 procent samt Finans med 43 procent. I andra änden ligger Fastigheter, Hälsovård och Sällanköp med 37 procent. Spridningen mellan sektorer med högst och lägst kvinnlig representation är därmed åtta procentenheter, vilket ligger nära förra årets nivå.

På ordförandenivå syns dock inte samma förbättring. Andelen kvinnliga styrelseordföranden är sju procent, en nedgång från åtta procent 2023 och tio procent 2022. Trots den högsta kvinnliga representationen på ledamotsnivå sedan mätningarna inleddes, kvarstår därmed ett gap till den yttersta styrelsepositionen. Sammantaget pekar 2024 års utfall på en robust men gradvis breddning av den kvinnliga närvaron i Large Cap-styrelser, samtidigt som fördelningen av ordföranderoller utvecklas långsammare.

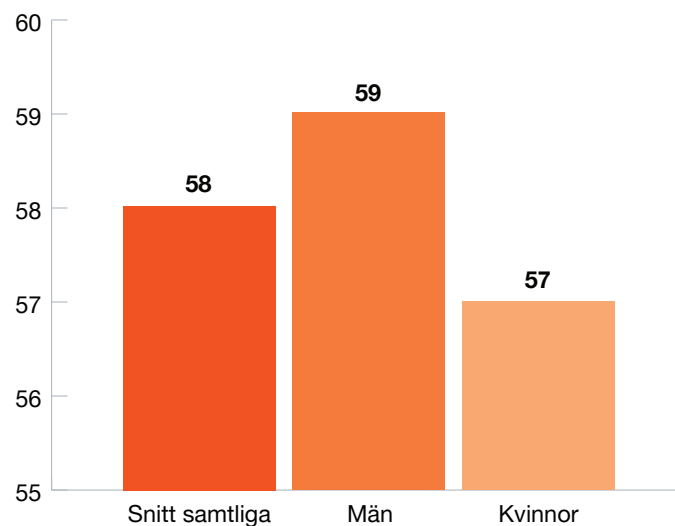
Könsfördelning i styrelser, exkl VD, Mid Cap



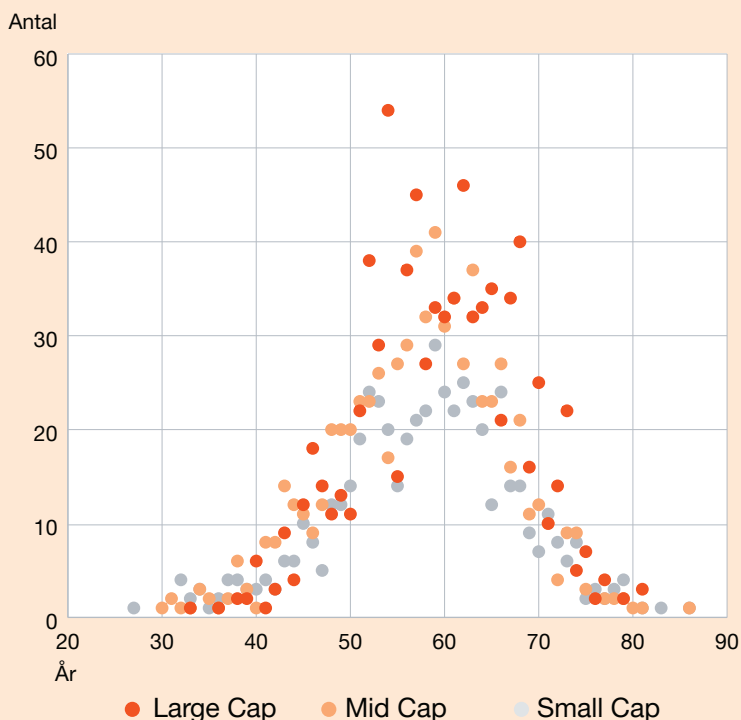
Sammansättning med hänsyn till ålder och erfarenhet

Den genomsnittliga åldern för styrelseledamöter är 58 år, samma nivå som 2023. Männen är i snitt 59 år och kvinnorna 57 år, vilket innebär att könsskillnaden i medelålder minskat något då kvinnors genomsnitt stiger från 56 till 57 år medan männens genomsnitt är oförändrat. Åldersprofilen är därmed fortsatt stabil över listorna och bekräftar en mogen styrelsepopulation med begränsade år-till-år-förändringar.

Snittålder ledamöter, Large-, Mid- och Small Cap



Ledamöter per ålder



I diagrammet illustreras spridningen i ålder för ledamöterna på Small-, Mid- och Large Cap. Den äldsta är en person som är ledamot på både på Small- och Mid Cap och är 86 år. Den yngsta ledamoten finns på Small Cap och är 27 år. Jämfört med 2023, då Mid Cap rymde både den yngsta (30 år) och den äldsta (85 år) ledamoten, innebär utfallet att den övre åldersgränsen stigit något medan den lägsta åldern nu noteras på Small Cap.

58

Genomsnittsåldern på Small Cap är 58 år, vilket är en ökning från 2023 och visar fortsatt liten könsskillnad.

44%

På Mid Cap utgör sextiotalisterna 44 procent av styrelseledamöterna, vilket gör dem till den klart största gruppen.

Small Cap

Genomsnittsåldern för styrelseledamöter på Small Cap var 58 år 2024. Männen är i snitt 58 år och kvinnorna 57 år, vilket innebär att totalnivån ligger något högre än 2023 då genomsnittet var 57 år, samtidigt som könsskillnaden fortsatt är liten.

Åldersfördelningen domineras av 1960-talister med 40 procent av andelen ledamöter, följt av 1970-talister och därefter 1950-talister. I den yngre delen av fördelningen finns 36 ledamöter (sju procent) födda på 1980-talet och tio (två procent) på 1990-talet, vilket tyder på begränsad men närvarande återväxt. I den äldsta delen återfinns 16 ledamöter födda på 1940-talet och en ledamot från 1930-talet. Sammantaget pekar utfallet mot en fortsatt tyngd i 1960- och 1970-talskullarna, med gradvis förnyelse i de yngre segmenten.

Mid Cap

På Mid Cap är genomsnittsåldern för styrelseledamöter fortsatt omkring 57 år. Männen är i genomsnitt 58 år och kvinnorna 56 år, vilket innebär att könsskillnaden i medelålder är liten och i linje med föregående år. Likt tidigare mätningar finns den äldsta ledamoten född på 1930-talet kvar i populationen, vilket bidrar till en något bredare övre åldersprofil jämfört med 2023.

Åldersfördelningen domineras tydligt av 1960-talskullarna med 311 ledamöter, motsvarande cirka 44 procent av samtliga ledamöter på Mid Cap. Därefter följer ledamöter födda under 1970-talet och 1950-talet. I den yngre delen av fördelningen återfinns 1980-talet med 56 ledamöter och 1990-talet med åtta, vilket signalerar en något begränsad men närvarande återväxt. I den äldsta delen finns elva ledamöter födda på 1940-talet och en (1) ledamot från 1930-talet. Sammantaget visar resultatet på en stabil åldersfördelning där de flesta hör till generationerna från 1960- och 1970-talen. Samtidigt fortsätter en gradvis förnygring att ske i mindre skala utan att påverka den övergripande bilden.

309

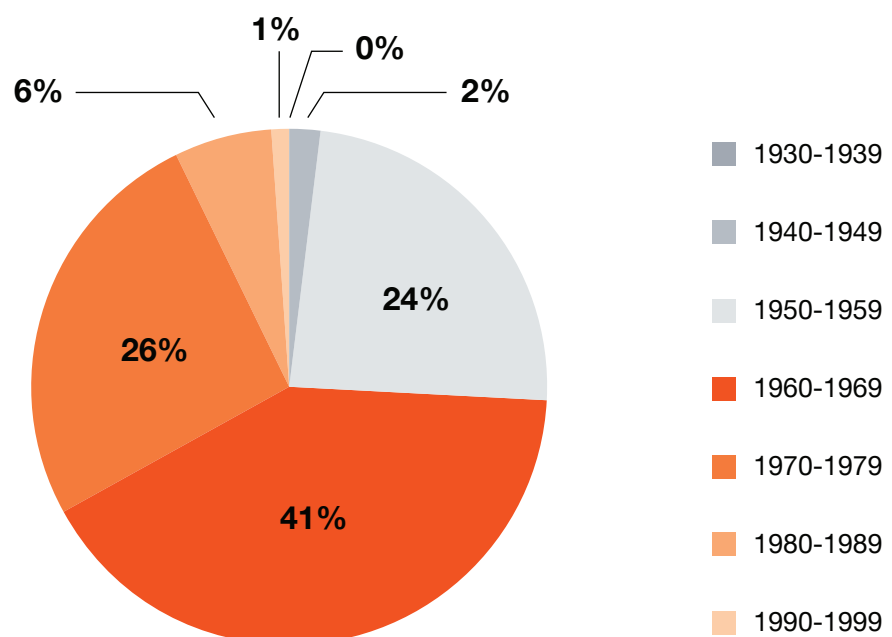
Sextiotalisterna dominerar med 309 ledamöter, vilket motsvarar knappt 40 procent av Large Cap-bolagens styrelser.

Large Cap

I Large Cap-bolagens styrelser dominerar fortsatt sextiotalisterna, med 309 ledamöter vilket motsvarar knappt fyrtio procent av samtliga. Därefter följer ledamöter födda på 1950-talet med 218 (28 procent) stycken och sjuttiotalisterna med 218. I den äldre delen av åldersfördelningen finns 17 ledamöter födda på 1940-talet, medan nyrekryteringen i de yngsta generationerna är begränsad, med 27 ledamöter födda på 1980-talet och endast en ledamot från 1990-talet.

Männens genomsnittsålder har stigit till 61 år, medan kvinnornas snitt är oförändrat 57 år, vilket innebär att könsskillnaden i medelålder har ökat något jämfört med 2023. Resultatet av analysen visar totalt sett att majoriteten fortfarande tillhör generationerna från sextio- och sjuttioalet, medan det sker en liten förnygring bland de yngre årskullarna.

Födelseår styrelseledamöter, Large-, Mid- och Small Cap





Antal år i styrelsen och övriga styrelseuppdrag

För 2024 domineras bilden av färre antal år i styrelserna. Drygt hälften av ledamöterna på samtliga listor har suttit i samma styrelse i upp till fyra år, medan knappt tre av tio har fem till nio år bakom sig. Omkring en av tio återfinns i spannet tio till fjorton år. Längre mandat är betydligt mer ovanliga: 15 till 19 år gäller endast 88 personer och 20-24 år 49 personer. Det är bara 22 personer som har suttit i samma styrelse i mer än 25 år. Sammantaget bekräftar fördelningen att styrelserna präglas av en relativt hög omsättning, samtidigt som en mindre kärna av mycket erfarna ledamöter säkerställer kontinuitet.

Antalet parallella uppdrag är fortsatt koncentrerat till enbart ett uppdrag. En majoritet om 84 procent ledamöter innehar ett uppdrag, medan elva procent har två och drygt fem procent har tre eller fler uppdrag. Mönstret tyder på att uppdragen i huvudsak är jämnt fördelade i populationen, med en begränsad grupp som samlar flera styrelseposter.

Small Cap

Small Cap 2024 präglas av kortare tid för styrelseuppdrag. Flest ledamöter har suttit i nuvarande styrelse upp till fyra år (329 personer, cirka 62 procent), följt av ledamöter som suttit i samma styrelse mellan fem och nio år (26 procent). En mindre andel återfinns i spannet tio till fjorton år (35 personer eller sju procent). Längre uppdrag är ovanliga: antalet som suttit i samma styrelse i 15 år eller längre är enbart 27 ledamöter.

Totalt finns 527 styrelseplatser på Small Cap och dessa innehas av 507 personer. Det innebär att ett begränsat antal platser innehas av ledamöter som samtidigt har fler än ett uppdrag inom Small Cap.

Mid Cap

Flest ledamöter på Mid Cap har suttit i nuvarande styrelse fyra år eller kortare, totalt 407 personer vilket motsvarar mer än hälften av samtliga platser. Därefter följer spannet fem till nio år med 193 ledamöter eller drygt 27 procent, vilket är lägre än 2023 och indikerar att en viss andel byten skett under året. I mellansegmentet återfinns 57 ledamöter med tio till fjorton år i samma styrelse. Längre mandat är mer ovanliga men stabila över tid: cirka sex procent av ledamöterna har suttit i samma styrelse i femton år eller längre.

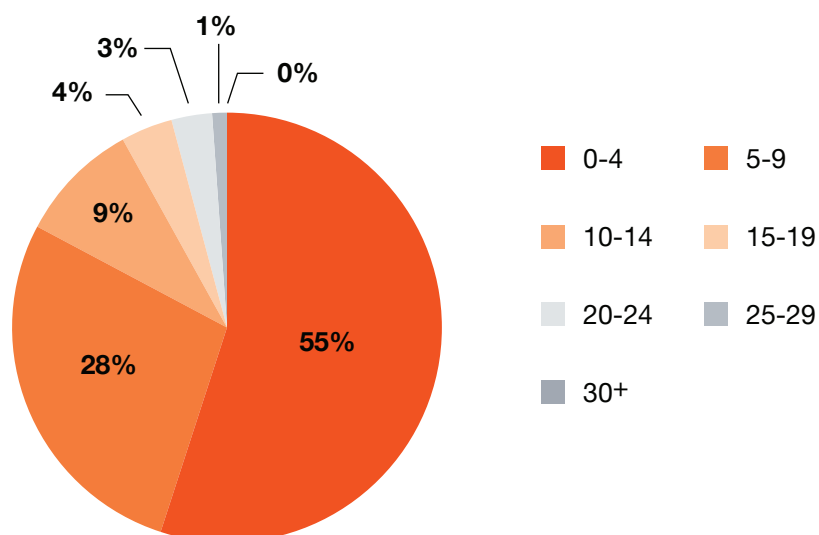
Det fanns totalt 703 ledamöter på Mid Cap under 2024 och dessa innehades av 640 personer. Likt för Small Cap innebär detta att en begränsad krets har mer än ett uppdrag.

Large Cap

Large Cap 2024 visar en tydlig tyngd i de kortare längderna av uppdrag. Störst volym återfinns i gruppen med upp till fyra år i nuvarande styrelse, 372 ledamöter, vilket motsvarar knappt hälften av samtliga platser. Därpå följer fem till nio år med 236 ledamöter, omkring trettio procent. Längre styrelseuppdrag är väsentligt mer sällsynta då endast 40 ledamöter har haft uppdrag som sträcker sig tjugo år eller längre.

Totalt omfattar Large Cap 781 styrelseplatser och dessa innehas av 642 personer, vilket innebär att en mindre grupp återkommer i fler än en styrelse på listan. Unika ledamöter som förekommer i fler än en styrelse på Large Cap uppgår 96 individer.

Antal år i styrelsen, per ledamot, Large-, Mid- och Small Cap



VD invald i styrelsen

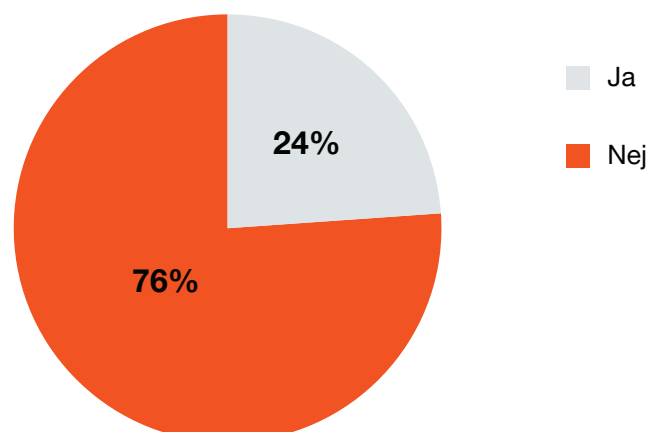
24%

VD:s närvaro i styrelserna, sammantaget för Small-, Mid- och Large Cap, är 24 procent totalt. Detta är samma procentuella andel jämfört med 2022 och 2023.

Mönstret mellan listorna är delvis oförändrat, med Large Cap som fortsatt har den största andelen. Däremot har antalet VD i styrelserna på Mid Cap minskat, medan andelen på Small Cap har ökat. Large Cap har den högsta förekomsten med 41 procent, både Mid Cap och Small Cap ligger på 15 procent.

Utvecklingen innebär att gapet mellan listorna har ökat. Jämfört med 2023 har Large Cap stigit från 36 till 41 procent, medan Mid Cap har minskat från 21 till 15 procent och Small Cap har ökat från tolv till 15 procent. Sammantaget tyder utfallet på att storbolagen i högre grad än tidigare väljer att låta VD ingå i styrelsen, samtidigt som en mer återhållsam hållning präglar Mid Cap och Small Cap.

VD invald i styrelse, Large-, Mid- och Small Cap



Styrelsens arbete

Styrelsens arbetsformer fastställs av styrelsen. Detta kan till exempel gälla huruvida styrelsen ska inrätta särskilda utskott och antal styrelsemöten per år.

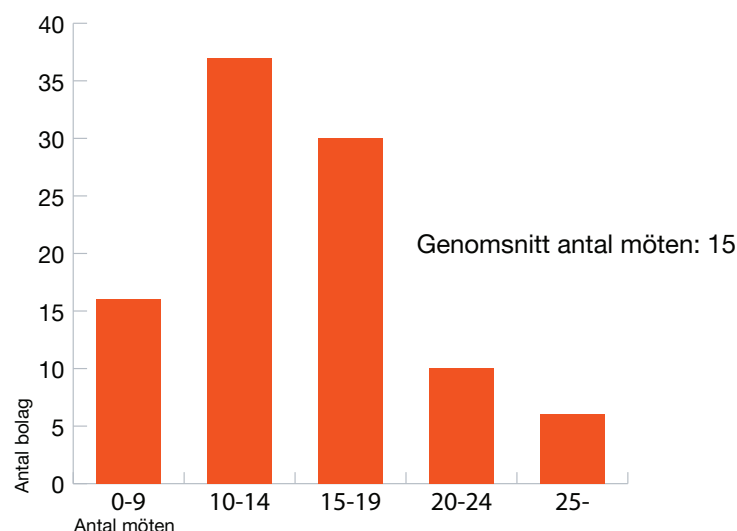
Styrelsemöten

Med styrelsemöten avses ordinarie styrelsemöten och konstituerande styrelsemöten.

Small Cap

Bolagen på Small Cap hade i genomsnitt 15 styrelsemöten under 2024, upp från 14 möten året innan. Fördelningen visar att 37 bolag höll 10–14 möten och 30 bolag hade 15–19 möten (cirka 30 procent). Det var enbart sex bolag som hade 25 eller fler möten (cirka 6 procent).

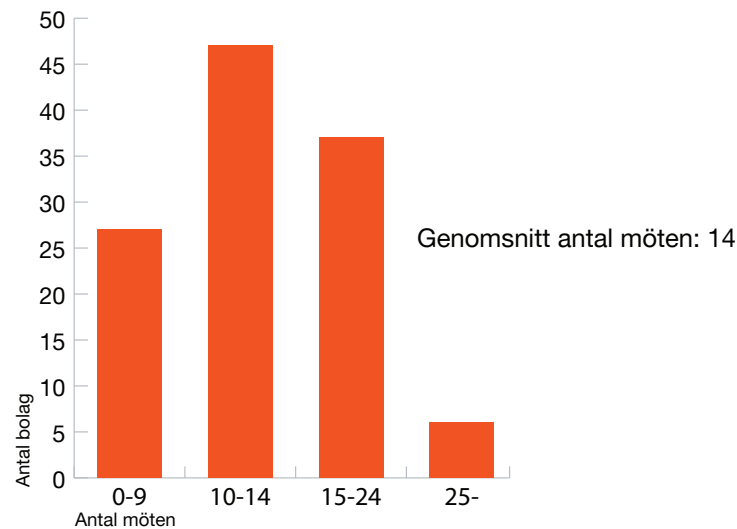
Antal styrelsemöten Small Cap



Mid Cap

På Mid Cap har bolagen i genomsnitt haft 14 styrelsemöten, vilket är samma antal sedan 2021. Av bolagen har 27 stycken haft mellan 0-9 styrelsemöten, 47 bolag har haft mellan 10-14 styrelsemöten och 37 bolag har haft 15-24 möten. Under 2024 var det endast sex bolag som har haft 25 eller fler styrelsemöten.

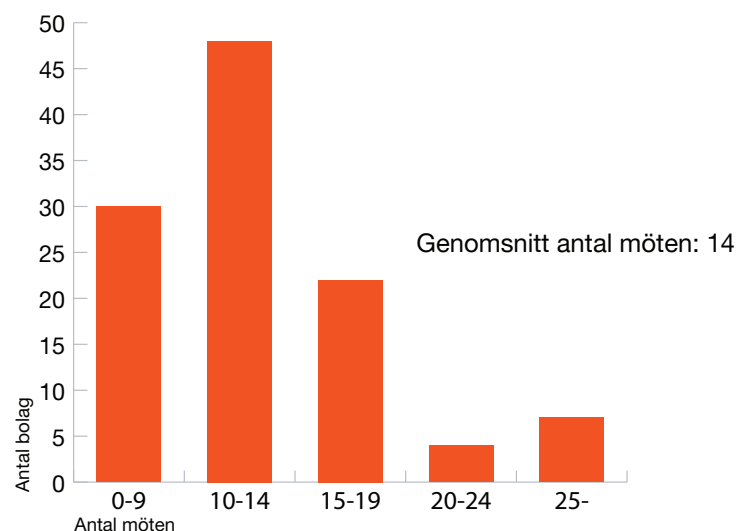
Antal styrelsemöten Mid Cap



Large Cap

Bolagen på Large Cap hade i genomsnitt 14 styrelsemöten under 2024, vilket är oförändrat jämfört med 2023. Fördelningen över året visar att den största gruppen ligger i spannet tio till 14 möten, där 48 bolag återfinns, motsvarande cirka 43 procent. Andelen bolag med upp till nio möten uppgår till 30 stycken, vilket är något högre än fjolårets nivå. Sju bolag hade under 2024 hela 25 eller fler möten. Sammanlagt bekräftar utfallet en fortsatt koncentration kring ett medelhögt mötesantal, med ett begränsat antal bolag som driver en mer intensiv mötesfrekvens.

Antal styrelsemöten Large Cap



Styrelsens arvode

Ordförande

Styrelsens ordförande har ett särskilt ansvar för styrelsens arbete och på grund av detta har ordföranden generellt sett ett högre arvode än övriga ledamöter. Arvodena till styrelseordföranden ökade brett under 2024 och utvecklingen var tydligt positiv på samtliga listor. Mid Cap visar den största procentuella ökningen men sammantaget präglas 2024 av en jämnt fördelad uppgång i ordförandearvoden över samtliga listor, med fortsatt robust nivåhöjning på Large Cap. Small Cap visar en mer måttlig men stabil ökning, där medianutfallet pekar på att höjningarna successivt breddas.

Small Cap

Arvode, styrelseordförande

Small Cap (SEK)	2021	2022	2023	2024
Genomsnitt	400 429	408 101	432 323	469 171
Förändring %		1,9%	5,9%	8,5%
Median	400 000	410 000	445 000	460 000
Förändring %		2,5%	8,5%	3,4%

På Small Cap uppgick det genomsnittliga arvodet till styrelseordföranden till 469 171 kronor under 2024, en ökning med knappt nio procent jämfört med 2023. Medianarvodet steg till 460 000 kronor, upp drygt tre procent från föregående år. Ökningen av det genomsnittliga arvodet bekräftar en relativt markant ökning i förhållande till 2023.

Bolagen med de högsta arvodena till styrelsens ordförande 2024

Bolag Small Cap	Arvode styrelseordförande (SEK)
Eltel	1 266 220
Sivers Semiconductors	1 050 000
Orexo	900 000
Anoto Group	900 000
Ferronordic	800 000
Oncopeptides	800 000
Tobii	790 000
Sleep Cycle	735 000
Starbreeze	725 000
Medivir	690 000

Mid Cap

Arvode, styrelseordförande

Mid Cap (SEK)	2021	2022	2023	2024
Genomsnitt	615 624	649 448	636 657	706 997
Förändring %		5,5%	-2,0%	11,0%
Median	600 000	600 000	622 579	700 000
Förändring %		0,0%	3,8%	12,4%

Det genomsnittliga arvodet till styrelsens ordförande uppgick till 706 997 kronor under 2024, vilket är en ökning med elva procent från 2023. Medianarvodet ökade till 700 000 kronor, en uppgång med drygt tolv procent.

Bolagen med de högsta arvodena till styrelsens ordförande 2024

Bolag Mid Cap	Arvode styrelseordförande (SEK)
Hoist Financel	1 770 000
Viaplay Group	1 570 000
Orrön Energy	1 375 080
VNV Global	1 323 592
Resurs Holding	1 320 000
Mobia	1 236 000
Cint Group	1 200 000
TF Bank	1 200 000
Boozt	1 125 000
Fagerhult Group	1 100 000

Det finns ytterligare bolag på Mid Cap där arvode utgått med 1 100 000 kronor, men listan har begränsats till tio bolag.

Large Cap

Arvode, styrelseordförande

Large Cap (SEK)	2021	2022	2023	2024
Genomsnitt	1 395 090	1 345 615	1 398 165	1 512 957
Förändring %		-3,5%	3,9%	8,2%
Median	1 220 000	1 087 500	1 162 500	1 250 000
Förändring %		-10,9%	6,9%	7,5%

På Large Cap fortsatte arvodena att stärkas i linje med mönstret från 2023. Genomsnittet uppgick till 1 512 957 kronor, en ökning med åtta procent, och medianen steg till 1 250 000 kronor, även det motsvarande knappt åtta procent upp.

Bolagen med de högsta arvodena till styrelsens ordförande 2024

Bolag Large Cap	Arvode styrelseordförande (SEK)
Ericsson	4 640 000
Evolution	4 583 600
AB Volvo	4 100 000
Handelsbanken	3 900 000
SEB	3 775 000
EQT	3 489 266
Atlas Copco	3 400 000
Investor	3 330 000
Swedbank	3 250 000
ASSA ABLOY	3 160 000

Vice ordförande

Vi har bara tillgång till begränsad information om ersättningen till vice styrelseordförande och därför har vi, precis som tidigare år, valt att inte göra en djupgående analys av ersättningsnivåerna. I det här avsnittet kommer vi därför endast att presentera det genomsnittliga arvodet och antalet bolag på varje lista som har redovisat ersättning till en vice ordförande, i form av en tabell.

Small Cap (SEK)	2021	2022	2023	2024
Genomsnitt	253 000	232 143	273 750	356 250
Antal bolag	10	7	7	6
Förändring %		-8,2%	17,9%	30,1%

Mid Cap (SEK)	2021	2022	2023	2024
Genomsnitt	411 000	413 125	349 500	364 167
Antal bolag	12	9	10	12
Förändring %		0,5%	-15,4%	4,2%

Large Cap (SEK)	2021	2022	2023	2024
Genomsnitt	889 080	992 496	1 037 196	1 091 530
Antal bolag	19	19	18	19
Förändring %		11,6%	4,5%	5,2%



Ledamot

Small Cap

Arvode, ledamöter

Small Cap (SEK)	2021	2022	2023	2024
Genomsnitt	197 509	204 882	208 015	213 066
Förändring %		3,7%	1,5%	2,4%
Median	190 000	200 000	200 000	220 000
Förändring %		5,3%	0,0%	10,0%

Det genomsnittliga arvodet uppgick till 213 066 kronor, vilket motsvarar en ökning med två procent jämfört med 2023. Medianarvodet steg till 220 000 kronor, upp tio procent. Utfallet visar en tydlig breddning i arvodesnivåerna där höjningarna slår igenom för större andel bolag, samtidigt som snittet rör sig mer måttligt.

Mid Cap

Arvode, ledamöter

Mid Cap (SEK)	2021	2022	2023	2024
Genomsnitt	279 813	289 328	281 395	304 734
Förändring %		3,4%	-2,7%	8,3%
Median	275 000	275 000	280 000	300 000
Förändring %		0,0%	1,8%	7,1%

Efter nedgången 2023 vände Mid Cap tydligt uppåt. Det genomsnittliga arvodet ökade med drygt åtta procent till 304 734 kronor, medan medianen steg sju procent till 300 000 kronor. Att både snitt och median stiger i nära takt indikerar en jämn återhämtning snarare än att utvecklingen drivs av ett fåtal höga arvoden. Utfallet för 2024 återställer därmed nivån och placerar arvodesstrukturen tydligt över fjolåret.

Bolagen med de högsta arvodena till styrelsens ledamöter 2024

Bolag Small Cap	Arvode styrelseordförande (SEK)
Eltel	418 254
Ferronordic	400 000
Sivers Semiconductors	350 000
Bulten	335 000
Xbrane Biopharma	321 300
Oncopeptides	320 000
Netel Holding	315 000
NAXS	306 250
Maha Capital	300 000
Wästbygg Gruppen	300 000

Det finns ytterligare bolag på Small Cap där arvode utgått med 300 000 kronor, men listan har begränsats till tio bolag.

Bolagen med de högsta arvodena till styrelsens ledamöter 2024

Bolag Mid Cap	Arvode styrelseordförande (SEK)
VNV Global	1 047 844
Orrön Energy	687 540
Hoist Finance	588 000
Viaplay Group	540 000
VEF	500 000
Bonesupport	470 000
Boozt	450 000
Cint Group	450 000
Resurs Holding	440 000
Dustin Group	432 000

Large Cap

Arvode, ledamöter

Large Cap (SEK)	2021	2022	2023	2024
Genomsnitt	518 748	506 431	496 066	528 854
Förändring %		-2,4%	-2,0%	6,6%
Median	507 500	465 000	452 500	500 000
Förändring %		-8,4%	-2,7%	10,5%

Large Cap visar en bred förstärkning efter två år med pressade nivåer. Det genomsnittliga arvodet steg till 528 854 kronor, en uppgång med nästan sju procent, och medianen nådde 500 000 kronor, vilket är plus knappt elva procent. Kombinationen av ett högre snitt och en snabbare stigande median tyder på att höjningarna är brett förankrade i populationen och inte enbart koncentrerade till de högst arvoderade bolagen. Utfallet för år 2024 markerar ett tydligt trendbrott jämfört med 2022–2023.

Bolagen med de högsta arvodena till styrelsens ledamöter 2024

Bolag Large Cap	Arvode styrelse- ordförande (SEK)
EQT	1 587 072
AB Volvo	1 230 000
Volvo Car	1 200 000
Ericsson	1 175 000
Latour	1 150 000
Evolution	1 145 900
Atlas Copco	1 100 000
Securitas	960 000
ASSA ABLOY	935 000
SEB	925 000



Styrelsens totala arvode

I vår sammanställning av styrelsens totala arvode har vi tagit med ersättningen för både det traditionella styrelsearbetet och arbetet i olika utskott. Undersökningen visar att både det genomsnittliga totala arvodet och medianen har ökat på alla listor.

Small Cap

Det genomsnittliga totala styrelsearvodet steg 2024 till 1 629 608 kronor, vilket motsvarar en ökning med nio procent jämfört med 2023. Medianarvodet ökade till 1 715 000 kronor, upp 14 procent. Utfallet indikerar breda höjningar där inte bara de högst arvoderade bolagen driver utvecklingen, utan även mitten av fördelningen rör sig tydligt uppåt.

Small Cap (SEK)	2021	2022	2023	2024
Genomsnitt	1 371 566	1 416 416	1 494 500	1 629 608
Förändring %		3,3%	5,5%	9,0%
Median	1 330 000	1 500 000	1 500 000	1 715 000
Förändring %		12,8%	0,0%	14,3%

Mid Cap

På Mid Cap uppgick det genomsnittliga totala arvodet till 2 631 972 kronor 2024, en uppgång med knappt nio procent från 2023. Medianen ökade till 2 502 000 kronor, motsvarande drygt nio procent. Att både snitt och median stiger i nära takt tyder på en jämn och genomgående nivåhöjning i populationen.

Mid Cap (SEK)	2021	2022	2023	2024
Genomsnitt	2 330 673	2 421 305	2 419 711	2 631 972
Förändring %		-0,1%	3,9%	8,8%
Median	2 251 250	2 227 000	2 289 000	2 502 000
Förändring %		2,8%	-1,1%	9,3%

Large Cap

Large Cap uppvisar den största ökningen i nominella termer. Det genomsnittliga totala arvodet nådde 6 066 445 kronor år 2024, vilket är en ökning med tio procent jämfört med 2023. Medianarvodet ökade till 4 810 000 kronor, en uppgång på knappt nio procent. Dessa höjningar bekräftar en fortsatt återhämtning och förstärkning efter tidigare års svagare perioder, med förbättringar som märks både i genomsnittet och medianen.

Large Cap (SEK)	2021	2022	2023	2024
Genomsnitt	5 632 496	5 352 914	5 515 003	6 066 445
Förändring %		-5,0%	3,0%	10,0%
Median	4 982 500	4 347 500	4 423 500	4 810 000
Förändring %		-12,7%	1,7%	8,7%



Styrelsens totala arvode i relation till VD:s grundlön

Andelen av styrelsens totala snittarvode i förhållande till VD:s genomsnittliga grundlön ökade 2024 på samtliga listor. Mönstret över listorna består: lägst andel på Small Cap och högst på Large Cap.

Förhållandet uppgår till cirka 51 procent på Small Cap, 52 procent på Mid Cap och 61 procent på Large Cap. Jämfört med 2023 motsvarar det en uppgång med omkring en (1) procentenhet på Small och Mid Cap och ungefär två procentenheter på Large Cap, vilket indikerar att styrelsearvodena i genomsnitt vuxit något snabbare än VD:s grundlöner under året.

Small Cap – VD:s grundlön

VD:s genomsnittliga grundlön steg till 3 178 212 kronor 2024, en ökning med fem procent från 2023. Medianlönen ökade till 3 062 000 kronor, vilket är en höjning med fyra procent. Styrelsens genomsnittliga totala arvode uppgick samtidigt till 1 629 608 kronor, vilket innebär att styrelsens totala snittarvode motsvarar cirka 51 procent av VD:s genomsnittliga grundlön (cirka 50 procent 2023). Utfallet pekar på en fortsatt gradvis nivåhöjning i arvodesstrukturen i relation till VD-lönerna.

Small Cap (SEK)	2021	2022	2023	2024
Genomsnitt	2 894 000	2 793 709	3 017 813	3 178 212
Förändring %		-3,5%	8,0%	5,3%
Median	2 698 000	2 800 000	2 941 500	3 062 000
Förändring %		3,8%	5,1%	4,1%

Mid Cap – VD:s grundlön

VD:s genomsnittliga grundlön uppgick till 5 106 000 kronor 2024, en ökning med nio procent från 2023. Medianlönen steg till 4 619 000 kronor, plus fem procent i förhållande till 2023. Det genomsnittliga totala styrelsearvodet var 2 631 972 kronor, vilket motsvarar cirka 52 procent av VD:s genomsnittliga grundlön (cirka 51 procent 2023).

Mid Cap (SEK)	2021	2022	2023	2024
Genomsnitt	4 532 000	4 669 458	4 681 428	5 106 000
Förändring %		3,0%	0,3%	9,1%
Median	4 064 000	4 228 000	4 400 000	4 619 000
Förändring %		4,0%	4,1%	5,0%

Large Cap – VD:s grundlön

Den genomsnittliga grundlönen för VD ökade till 9 958 009 kronor 2024, upp nästan sex procent från 2023. Medianlönen steg till 9 164 000 kronor, en ökning om drygt elva procent. Det genomsnittliga totala styrelsearvodet uppgick till 6 066 445 kronor, vilket innebär att styrelsens totala snittarvode motsvarar cirka 61 procent av VD:s genomsnittliga grundlön (59 procent 2023). Ökningen drivs av att de totala styrelsearvodena stigit snabbare än VD:s genomsnittliga grundlön.

Large Cap (SEK)	2021	2022	2023	2024
Genomsnitt	9 605 000	8 650 924	9 415 146	9 958 009
Förändring %		-9,9%	8,8%	5,8%
Median	8 567 000	7 950 000	8 227 500	9 164 000
Förändring %		-7,2%	3,5%	11,4%

Styrelsens totala arvode i relation till revisorns basarvode

Relationen mellan styrelsens totala snittarvode och revisorns genomsnittliga basarvode har 2024 sjunkit på Small- och Mid Cap och är i stort sett oförändrad på Large Cap.

Utfallet speglar att revisionsarvodena ökat snabbare än de totala styrelsearvodena i små och medelstora bolag, medan relationstalet i storbolag ligger kvar runt samma nivå som 2023.

Small Cap – Revisionsarvode

Det genomsnittliga revisionsarvodet uppgick 2024 till 2 365 818 kronor, en ökning med nästan tolv procent. Medianen steg till 2 000 000 kronor, upp hela 18 procent. Styrelsens genomsnittliga totala arvode var 1 629 608 kronor, vilket motsvarar cirka 69 procent av revisorns genomsnittliga basarvode (71 procent 2023). Nedgången i relationstalet visar att revisionsarvodena fortsatt stiger snabbare än de totala styrelsearvodena i småbolagen.

Small Cap (SEK)	2021	2022	2023	2024
Genomsnitt	1 715 000	1 862 709	2 115 337	2 365 818
Förändring %		8,6%	13,6%	11,8%
Median	1 350 000	1 584 000	1 695 000	2 000 000
Förändring %		17,3%	7,0%	18,0%

Mid Cap – Revisionsarvode

Genomsnittligt revisionsarvode ökade till 5 645 162 kronor 2024, plus 14 procent, och medianen till 3 900 000 kronor, upp drygt 18 procent. Med ett genomsnittligt totalt styrelsearvode om 2 631 972 kronor motsvarar styrelsearvodet cirka 47 procent av revisorns genomsnittliga basarvode (49 procent 2023). Minskningen understryker att kostnadsökningen för revision fortsätter att överstiga tillväxten i styrelsearvodena i mellansegmentet.

Mid Cap (SEK)	2021	2022	2023	2024
Genomsnitt	4 061 000	4 340 220	4 934 921	5 645 162
Förändring %		6,9%	13,7%	14,4%
Median	3 000 000	2 700 000	3 300 000	3 900 000
Förändring %		-10,0%	22,2%	18,2%

Large Cap – Revisionsarvode

Revisionsarvodena fortsatte uppåt under 2024. Genomsnittet steg till 26 781 288 kronor, en ökning med tolv procent, och medianen till 16 023 000 kronor, upp hela 23 procent. Styrelsens genomsnittliga totala arvode uppgick till 6 066 445 kronor, motsvarande cirka 23 procent av revisorns genomsnittliga basarvode. Relationen är därmed i nivå med fjolåret, trots betydande höjningar av både revisionens och styrelsens ersättningar.

Large Cap (SEK)	2021	2022	2023	2024
Genomsnitt	20 953 000	21 785 780	23 897 767	26 781 288
Förändring %		4,0%	9,7%	12,1%
Median	11 000 000	12 000 000	13 000 000	16 023 000
Förändring %		9,1%	8,3%	23,3%

53% ↓

Large Cap: VD-andelen ned 2 procentenheter jämfört med 2023 (från 55 procent till 53 procent), vilket signalerar en svag rörelse mot jämnare fördelning.

VD:s ersättning i förhållande till ledningens ersättning

I detta avsnitt jämförs hur stor andel VD:s totala ersättning utgör av den samlade ersättningen till övriga ledningsgruppen (exklusive VD), där total ersättning omfattar grundlön, övriga förmåner samt kort- och långsiktig rörlig ersättning.

Mönstret mellan listorna består 2024. Small Cap ligger högst med 67 procent, Mid Cap uppgår till 50 procent och Large Cap till 53 procent. Jämfört med 2023 är nivåerna oförändrade på Small- och Mid Cap, medan Large Cap minskar från 55 till 53 procent. Utfallet indikerar att VD:s ersättning fortsatt utgör en större andel av ledningsersättningen i mindre bolag, medan storbolagen rör sig svagt mot en jämnare fördelning inom ledningarna.

Skillnaden mellan Small- och Mid Cap är sjutton procentenheter, vilket understryker att ersättningsstrukturerna varierar tydligt med bolagsstorlek och komplexitet.

Styrelsearvoden – från fakturering till anställningsinkomst

Banbrytande domar förändrade spelreglerna

I juni 2017 slog Högsta förvaltningsdomstolen (HFD) fast att styrelsearvoden inte längre får faktureras utan ska beskattas som anställningsinkomst (HFD 2017 ref. 41). Avgörandet gäller alla styrelseledamöter – oavsett var de bor. Motiveringen var att ett styrelseuppdrag enligt aktiebolagslagen är personligt och endast kan innehas av fysiska personer. Domstolen bekräftade sin linje 2019 när den avvisade att styrelsearvode kunde faktureras via ett advokataktiebolag (HFD 2019 not. 31).

Tidigare tillät Skatteverket F-skatt och fakturering för styrelseledamöter under vissa förutsättningar, bl a att individen hade minst tre uppdrag i bolag som inte var egna eller närstående.

Nya skatteregler och ökade kostnader

Styrelsearvoden beskattas nu som inkomst av tjänst med 30-55 procent marginalskatt. För utomlands bosatta gör bolagen skatteavdrag med särskild inkomstskatt (SINK) på 25 procent – som sänks till 22,5 procent den 1 januari 2026 och till 20 procent den 1 januari 2027.

Svenska arbetsgivaravgifter på 31,42 procent tillkommer när ledamoten omfattas av svensk socialförsäkring. För ”styrelseproffs” med många uppdrag innebär förändringen betydligt högre skattekostnad och mindre flexibilitet.

Internationella skillnader kan skapa förvirring

Flera europeiska länder har liknande regler som Sverige, men vissa tillåter fortfarande fakturering. Svenska bolag antar därför ibland felaktigt att utländska ledamöter får fakturera bara för att det är tillåtet i deras hemland – så fungerar det dock inte.

Administrativ komplexitet för internationella uppdrag

Medan den administrativa bördan generellt inte ökat dramatiskt för svenska ledamöter, blir det betydligt krångligare med utländska styrelseledamöter. Bolagen måste utreda:

- Vilken typ av skatteavdrag som ska göras
- Om svensk skatt ska dras på hela arvodet (skatteavtal kan begränsa denna rätt)
- Om svenska arbetsgivaravgifter ska betalas
- Om registrering som arbetsgivare krävs i ledamotens hemland för att betala sociala avgifter där

I vissa fall hanteras arvodet som enskild näringsverksamhet i ledamotens hemland (ur socialförsäkringssynpunkt), vilket befriar det svenska bolaget från sociala avgifter.

Vill du veta mer om beskattning av styrelsearvoden?

Kontakta:



Cecilia Arrhenius
Director Workforce Tax, PwC
cecilia.arrhenius@pwc.com
070-376 84 31

Tillväxtanalys: Inga starka bevis för rekryteringsproblem

I september 2025 publicerade Tillväxtanalys en analys av hur olika beskattningsmodeller för styrelsearbete kan påverka företagens möjligheter att rekrytera styrelsekompetens, särskilt för mindre och unga företag. Studien fann inga starka empiriska belägg för att det har blivit svårare för svenska bolag att hitta kvalificerad styrelsekompetens efter 2017 års HFD-dom – trots näringslivsorganisationernas tidigare påståenden.

Tillväxtanalys menar att skillnaderna i resultat sannolikt kan förklaras av att olika segment påverkats olika mycket, och att de mest drabbade grupperna eventuellt är överrepresenterade i näringslivsorganisationernas enkätundersökningar.

Vad händer nu?

Regeringen har efterfrågat en tydligare bild av hur begränsningen påverkar företagens tillgång till kvalificerad styrelsekompetens, särskilt i tillväxtföretag där sådan kompetens ofta är avgörande. Frågan är om regeringen anser att bilden har klarnat och om, samt hur, frågan ska drivas vidare.

Många hoppas på ytterligare analyser, men framförallt på regelförändringar som återigen tillåter fakturering av styrelsearvoden. Sista ordet är förmodligen inte sagt när det gäller detta.

En sammanställning av arvoden Small Cap

Small Cap	10%	25%	Median	75%	90%	Genomsnitt
Omsättning MSEK	39	248	665	1 414	3 198	1 183
Antal anställda	10	28	165	509	835	361
Styrelsens ordförande	210 000	350 000	460 000	595 000	690 000	469 171
Ledamot	129 000	180 000	220 000	258 500	300 000	213 066
Ordförande revisionsutskott	50 000	71 250	89 000	100 000	142 500	91 514
Ledamot revisionsutskott	25 500	40 000	50 000	55 000	74 500	51 685
Ordförande ersättningsutskott	28 200	40 000	50 000	57 500	75 000	51 199
Ledamot ersättningsutskott	20 000	22 000	25 000	36 250	50 000	30 584
Styrelsens totala arvode	883 000	1 197 500	1 715 000	1 997 500	2 420 000	1 629 608
VD:s fasta lön	1 940 200	2 347 500	3 062 000	3 788 000	4 606 200	3 178 212
Revisionsersättning	588 800	934 500	2 000 000	3 124 500	4 610 600	2 365 818

Sammanställning av arvoden enligt årsstämma 2025

Small Cap	10%	25%	Median	75%	90%	Genomsnitt
Styrelsens ordförande	248 440	400 000	500 000	600 000	748 000	580 678
Ledamot	150 000	200 000	236 250	270 000	300 000	230 938

En sammanställning av arvoden Mid Cap

Mid Cap	10%	25%	Median	75%	90%	Genomsnitt
Omsättning MSEK	486	863	2 838	7 484	13 136	5 012
Antal anställda	61	158	859	2 356	4 761	2 024
Styrelsens ordförande	362 000	507 500	700 000	870 000	1 090 884	706 997
Ledamot	187 000	242 000	300 000	365 000	424 400	304 734
Ordförande revisionsutskott	60 000	88 750	120 000	160 000	185 000	124 491
Ledamot revisionsutskott	34 400	50 000	63 000	85 375	101 500	68 739
Ordförande ersättningsutskott	30 000	50 000	60 000	80 000	109 600	67 587
Ledamot ersättningsutskott	20 000	28 500	36 000	50 000	65 236	40 980
Styrelsens totala arvode	1 362 000	1 853 250	2 502 000	3 335 000	4 003 400	2 631 972
VD:s fasta lön	2 526 200	3 335 000	4 619 000	6 286 000	8 721 200	5 106 000
Revisionsersättning	1 117 600	2 054 000	3 900 000	9 000 000	11 240 000	5 645 162

Sammanställning av arvoden enligt årsstämma 2025

Mid Cap	10%	25%	Median	75%	90%	Genomsnitt
Styrelsens ordförande	375 000	525 000	725 000	937 500	1 185 000	755 762
Ledamot	185 000	250 000	320 000	400 000	475 000	327 885

En sammanställning av arvoden Large Cap

Large Cap	10%	25%	Median	75%	90%	Genomsnitt
Omsättning MSEK	2 740	4 994	21 796	45 052	115 094	45 691
Antal anställda	103	731	4 536	14 589	31 578	14 397
Styrelsens ordförande	473 000	800 000	1 250 000	2 075 000	3 120 000	1 512 957
Ledamot	210 000	322 500	500 000	703 000	902 000	528 854
Ordförande revisionsutskott	125 000	156 250	235 000	328 750	450 000	261 346
Ledamot revisionsutskott	57 295	81 250	125 000	187 500	280 000	145 909
Ordförande ersättningsutskott	49 850	75 000	106 500	154 275	184 500	121 553
Ledamot ersättningsutskott	30 000	50 000	72 500	104 533	130 000	79 599
Styrelsens totala arvode	2 106 000	2 947 500	4 810 000	8 015 500	10 940 000	6 066 445
VD:s fasta lön	4 090 000	5 323 500	9 164 000	12 858 000	16 636 000	9 958 009
Revisionsersättning	2 400 000	6 050 000	16 023 000	35 000 000	64 000 000	26 781 288

Sammanställning av arvoden enligt årsstämma 2025

Large Cap	10%	25%	Median	75%	90%	Genomsnitt
Styrelsens ordförande	520 000	862 500	1 300 000	2 182 500	3 450 000	1 612 499
Ledamot	230 000	350 000	550 000	750 000	1 010 000	587 958

Hur formerar sig styrelserna?

Small Cap präglas av en mycket låg koncentration av fleruppdrag. Nästan alla ledamöter har ett enda uppdrag (490 av 507). Cirka tre procent har fler än ett uppdrag, närmare bestämt fjorton personer med två uppdrag och tre personer med tre uppdrag. Ingen ledamot har fyra uppdrag eller fler. Bilden indikerar en bred spridning av uppdragen utan nämnvärd koncentration till ett fåtal personer.

På **Mid Cap** har en klar majoritet ett uppdrag (587 av 640 eller 92 procent). Andelen med fler än ett uppdrag uppgår till omkring åtta procent där 46 personer har två uppdrag, fem med tre samt en ledamot vardera med fyra respektive fem uppdrag. Jämfört med Small Cap är fleruppdrag något vanligare, men fortfarande begränsade till en liten del av gruppen totala ledamöter.

Large Cap uppvisar den högsta förekomsten av fleruppdrag. Andelen med ett uppdrag är lägre (546 av 642), medan ungefär femton procent har fler än ett uppdrag. Fördelningen över fleruppdrag är 63 personer med två uppdrag, 24 med tre uppdrag, åtta personer med fyra och en ledamot med fem uppdrag. Mönstret bekräftar att koncentrationen till flera styrelseposter ökar med bolagsstorlek.

Sett över samtliga listor innehas 2 011 platser av 1 620 personer. Tyngdpunkten ligger tydligt på ett uppdrag då hela 1 353 personer har ett uppdrag. Sammantaget har därmed knappt 17 procent av ledamöterna fler än ett uppdrag, medan omkring 83 procent innehar ett enda uppdrag. Mönstret innebär bred representation i styrelserummen, kompletterad av en liten topp av ledamöter som återkommer i flera bolag och på olika listor.

Antal uppdrag antal ledamöter

Antal uppdrag	Antal ledamöter	Totalt antal ledamöter	2011
6	1	Unika	1620
5	5	Fler än 1 uppdrag	267; 16,5%
4	23		
3	59		
2	179		
1	1353		

Urvalet för 2024 består av 99 bolag på Small Cap, 117 bolag på Mid Cap och 111 bolag på Large Cap. Jämfört med 2023 innebär detta en tydlig ökning för Small Cap (från 83 till 99 bolag), medan både Mid- och Large Cap har minskat (från 127 till 117 respektive från 120 till 111 bolag).

Totalt sett har antalet inkluderade bolag sjunkit till 327, vilket är tre färre än föregående år.

Den totala minskningen beror därmed på ett minskat antal bolag inom mellan- och storbolagssegmenten, vilket delvis uppvägs av en betydande ökning på Small Cap.

Det sammanlagda arvodet för de tio ledamöter med högst total ersättning uppgår 2024 till 73 894 847 kronor, med ett genomsnitt på 7 389 485 kronor. Spridningen inom gruppen är stor: skillnaden mellan högsta och lägsta totalarvode uppgår till 8 231 805 kronor. Arvodena inkluderar både styrelsearvode och ersättning för utskottsarbete, och gruppen rymmer såväl ordföranden som vice ordföranden och ordinarie ledamöter. Till skillnad från 2023 återfinns minst en kvinna bland de tio högst arvoderade.

Definitioner

Stockholmsbörsens listor

Bolag på Stockholmsbörsens Small Cap-lista har ett börsvärde under 150 miljoner Euro.

Bolag på Stockholmsbörsens Mid Cap-lista har ett börsvärde mellan 150 miljoner Euro till 1 miljard Euro.

Bolag på Stockholmsbörsens Large Cap-lista har ett börsvärde över 1 miljard Euro.

Branschindelning

Bolagen som granskats i denna rapport har delats in utifrån nedan indelning av branscher.

1. Energi & Miljö
2. Material
3. Industri
4. Sällanköp
5. Handel & varor
6. Hälsovård
7. Finans
8. Informationsteknik
9. Telekom & Media (kommunikationstjänster)
10. Råvaror
11. Fastigheter
12. Tjänster

Arvoden och ersättningar

Det totala arvudet för styrelsens medlemmar avser arvode avseende såväl det traditionella styrelsearbetet som arbete i olika utskott.

Med VD:s grundlön avses den i årsredovisningen rapporterade kostnaden för VD:s lön. Lönen inkluderar ej rörlig ersättning, pension eller förmåner. Beroende på hur bolagen valt att redovisa VD:s grundlön kan beloppet vara hänförligt till en eller flera individer, samt inkludera avgångsvederlag eller semesterersättning i de fall detta är tillämpligt. Om lönen (arvudet) har fakturerats så är det detta arvode som framgår i rapporten.

Revisorns arvode har definierats som basarvode, det vill säga arvode utan eventuellt arvode för revision av moderbolaget, därtill har externt revisionsarvode exkluderats.

Den totala ersättningen för ledningsgruppen, exkl. VD, inkluderar grundlön, övriga förmåner, kortsiktig och långsiktig rörlig ersättning.

Bolag som ingår i undersökningen

Small Cap	Sektor	Small Cap	Sektor
Abliva	Hälsovård	Mendus	Hälsovård
Acrinova	Fastigheter	Micro Systemation	Informationsteknik
Actic Group	Sällanköp	Midsona	Handel & varor
Active Biotech	Hälsovård	Moberg Pharma	Hälsovård
Alligator Bioscience	Hälsovård	Moment Group	Sällanköp
Annehem Fastigheter	Fastigheter	Mysafety Group	Tjänster
Anoto Group	Informationsteknik	Nanologica	Hälsovård
Arla Plast	Industri	NAXS	Finans
Ascelia Pharma	Hälsovård	Nelly Group	Handel & varor
B3 Consulting Group	Tjänster	Netel Holding	Tjänster
Balco Group	Industri	NGS Group	Tjänster
BE Group	Industri	Nilörngruppen	Industri
Berner Industrier	Industri	Nordisk Bergteknik	Råvaror
Björn Borg	Handel & varor	Novotek	Industri
Bong	Industri	Oncopeptides	Hälsovård
Boule Diagnostics	Hälsovård	Orexo	Hälsovård
Bulten	Industri	Ovzon	Informationsteknik
C-Rad	Hälsovård	Pierce Group	Handel & varor
Cantargia	Hälsovård	PION Group	Tjänster
Concejo	Industri	Precise Biometrics	Informationsteknik
Dedicare Group	Tjänster	Prevas	Tjänster
Doro	Informationsteknik	ProfilGruppen	Industri
Duroc	Industri	Projektengagemang Sweden	Tjänster
Egetis Therapeutics	Hälsovård	Q-Linea	Hälsovård
Elon	Handel & varor	Qliro	Finans
Eltel	Industri	Railcare Group	Tjänster
Enad Global 7	Sällanköp	Seafire	Finans
Eniro Group	Tjänster	Sensys Gatso Group	Informationsteknik
Episurf Medical	Hälsovård	Senzime	Hälsovård
EQL Pharma	Hälsovård	SinterCast	Industri
Fastator	Finans	Sivers Semiconductors	Informationsteknik
Ferronordic	Industri	Sleep Cycle	Informationsteknik
Fingerprint Cards	Informationsteknik	Softronic	Tjänster
Formpipe Software	Informationsteknik	Solid Försäkring	Finans
HAKI Safety	Finans	Starbreeze	Sällanköp
Havsfrun Investment	Finans	Stockwik Förvaltning	Industri
Image Systems	Informationsteknik	Strax	Handel & varor
Immunovia	Hälsovård	Studsvik	Tjänster
Infant Bacterial Therapeutics	Hälsovård	Svedbergs Group	Handel & varor
Infrea	Industri	SynAct Pharma	Hälsovård
IRLAB Therapeutics	Hälsovård	Tobii	Informationsteknik
Isofol Medical	Hälsovård	TradeDoubler	Informationsteknik
K2A Knaust & Andersson Fastigheter	Fastigheter	Transtema Group	Informationsteknik
Karnell	Finans	Vicore Pharma Holding	Hälsovård
Karolinska Development	Finans	Vivesto	Hälsovård
Lammhults Design Group	Handel & varor	Wall To Wall Group	Tjänster
Maha Capital	Råvaror	Wästbygg Gruppen	Fastigheter
Malmbergs	Industri	Wise Group	Tjänster
Medivir	Hälsovård	Xbrane Biopharma	Hälsovård
		Xspray Pharma	Hälsovård

Mid Cap	Sektor	Mid Cap	Sektor
AcadeMedia	Tjänster	John Mattson	Fastigheter
Alimak Group	Industri	K-Fast Holding	Fastigheter
Alligo	Industri	KABE Group	Sällanköp
Ambea	Hälsovård	Karnov Group	Informationsteknik
AQ Group	Industri	KlaraBo	Fastigheter
Arise	Energi & Miljö	Knowit	Tjänster
Attendo	Hälsovård	Lime Technologies	Informationsteknik
Bactiguard Holding	Hälsovård	Linc	Finans
Beijer Alma	Industri	Logistea	Fastigheter
Bergman & Beving	Industri	Mangold	Finans
BHG Group	Handel & varor	MedCap	Hälsovård
BICO Group	Hälsovård	MEKO	Tjänster
BioGaia	Hälsovård	MilDef Group	Informationsteknik
BiolInvent International	Hälsovård	Momentum Group	Tjänster
Bonava	Fastigheter	Nederman Holding	Industri
Bonesupport	Hälsovård	Net Insight	Informationsteknik
Boozt	Handel & varor	Nivika Fastigheter	Fastigheter
Brinova Fastigheter	Fastigheter	Nobia	Handel & varor
BTS Group	Tjänster	Nordic Paper Holding	Material
Bufab	Industri	Norion Bank	Finans
Byggmax Group	Handel & varor	Note	Informationsteknik
Catella	Finans	OEM International	Industri
Cavotec Group	Industri	Öresund	Finans
CellaVision	Hälsovård	Orrön Energy	Energi & Miljö
Cibus Nordic Real Estate	Fastigheter	Platzer Fastigheter Holding	Fastigheter
Cint Group	Informationsteknik	PowerCell Group	Energi & Miljö
Clas Ohlson	Handel & varor	Pricer	Informationsteknik
Cloetta	Handel & varor	Proact IT Group	Informationsteknik
Coor Service Management Holding	Tjänster	Probi	Hälsovård
CTEK	Energi & Miljö	Profoto Holding	Handel & varor
CTT Systems	Industri	Raysearch Laboratories	Hälsovård
Duni	Handel & varor	Rejlers	Tjänster
Dustin Group	Handel & varor	Resurs Holding	Finans
Dynavox Group	Informationsteknik	Rottneros	Material
Eastnine	Fastigheter	RVRC Holding	Handel & varor
Elanders	Industri	Scandi Standard	Handel & varor
Emilshus	Fastigheter	Scandic Hotels Group	Sällanköp
Enea	Informationsteknik	Sdiptech	Industri
engcon	Industri	Sedana Medical	Hälsovård
Eolus	Energi & Miljö	SkiStar	Sällanköp
Ependion	Informationsteknik	Stendörren Fastigheter	Fastigheter
Ework Group	Tjänster	Stillfront Group	Sällanköp
Fagerhult Group	Industri	Svolder	Finans
Fasadgruppen	Industri	Swedish Logistic Property	Fastigheter
FM Mattsson Mora Group	Handel & varor	Synsam	Handel & varor
G5 Entertainment	Sällanköp	Tethys Oil	Råvaror
GARO	Industri	TF Bank	Finans
Genova Property Group	Fastigheter	Traction	Finans
Gränges	Industri	Trianon	Fastigheter
Green Landscaping Group	Tjänster	VBG Group	Industri
Hansa Biopharma	Hälsovård	VEF	Finans
HANZA	Industri	Vestum	Industri
Heba Fastighets	Fastigheter	Viaplay Group	Telekom & Media
Hexatronic Group	Informationsteknik	Viscaria	Råvaror
Hoist Finance	Finans	VNV Global	Finans
Humana	Hälsovård	Volati	Finans
I.A.R. Systems Group	Informationsteknik	Xano Industri	Industri
Inwido	Industri	Xvivo Perfusion	Hälsovård
ITAB Shop Concept	Industri		

Large Cap	Sektor	Large Cap	Sektor
AAK	Material	Investor	Finans
AddLife	Hälsovård	JM	Fastigheter
Addnode Group	Tjänster	Kinnevik	Finans
Addtech	Industri	Lagercrantz Group	Industri
AFRY	Tjänster	Latour	Finans
Alfa Laval	Industri	Lifco	Industri
Alleima	Industri	Lindab International	Industri
Arjo	Hälsovård	Loomis	Tjänster
ASSA ABLOY	Industri	Lundbergföretagen	Finans
Atlas Copco	Industri	Medicover	Hälsovård
Atrium Ljungberg	Fastigheter	Mips	Industri
Avanza Bank Holding	Finans	MTG	Sällanköp
Axfood	Handel & varor	Munters Group	Industri
Balder	Fastigheter	Mycronic	Informationsteknik
Beijer Ref	Industri	NCAB Group	Industri
Betsson	Sällanköp	NCC	Industri
Bilia	Handel & varor	New Wave Group	Handel & varor
Billerud	Material	Nibe Industrier	Industri
BioArctic	Hälsovård	Nolato	Industri
Biotage	Hälsovård	Nordnet	Finans
Boliden	Råvaror	NP3 Fastigheter	Fastigheter
Bravida Holding	Industri	Nyfosa	Fastigheter
Bure Equity	Finans	Pandox	Fastigheter
Camurus	Hälsovård	Peab	Industri
Castellum	Fastigheter	Ratos	Finans
Catena	Fastigheter	Saab	Industri
Corem Property Group	Fastigheter	Sagax	Fastigheter
Creades	Finans	Samhällsbyggnadsbolaget i Norden	Fastigheter
Diös	Fastigheter	Sandvik	Industri
Dometic Group	Handel & varor	SCA	Material
Electrolux	Handel & varor	SEB	Finans
Electrolux Professional	Handel & varor	Sectra	Hälsovård
Elekta	Hälsovård	Securitas	Tjänster
Embracer Group	Sällanköp	Sinch	Informationsteknik
Epiroc	Industri	Skanska	Industri
EQT	Finans	SKF	Industri
Ericsson	Informationsteknik	SSAB	Råvaror
Essity	Handel & varor	Storskogen Group	Industri
Evolution	Sällanköp	Sweco	Tjänster
Fabege	Fastigheter	Swedbank	Finans
Fastpartner	Fastigheter	Swedish Orphan Biovitrum	Hälsovård
Fortnox	Informationsteknik	Systemair	Industri
Getinge	Hälsovård	Tele2	Telekom & Media
H&M	Handel & varor	Telia Company	Telekom & Media
Handelsbanken	Finans	Thule Group	Handel & varor
Hemnet Group	Tjänster	Trelleborg	Industri
Hexagon	Industri	Troax Group	Industri
Hexpol	Material	Truecaller	Telekom & Media
HMS Networks	Informationsteknik	Vitec Software Group	Informationsteknik
Holmen	Material	Vitrolife	Hälsovård
Hufvudstaden	Fastigheter	Volvo	Industri
Husqvarna	Handel & varor	Volvo Car	Industri
Industrivärden	Finans	Wallenstam	Fastigheter
Indutrade	Industri	Wihlborgs Fastigheter	Fastigheter
Instalco	Industri	Yubico	Informationsteknik
Intrum	Finans		

Kontakta oss för mer information



Anna Gustring Boman
anna.gustring.boman@pwc.com
010-212 48 86



Hanna Johansson
hanna.es.johansson@pwc.com
010-212 45 25



Svenska styrelser ersättningar och arbetssätt

pwc.se

På PwC hjälper vi våra kunder att bygga förtroende och ställa om sin verksamhet för att öka konkurrenskraften. Vi är ledande inom skatt, revision och rådgivning och är en del av ett globalt nätverk med 364 000 medarbetare i 136 länder. Genom att kombinera vår expertis och erfarenhet med den senaste tekniken, hjälper vi våra kunder att bli effektivare, anpassa sig till förändringar och alltid ligga steget före.

PwC Sverige är en självständig och oberoende juridisk enhet med drygt 3 000 medarbetare runt om i landet. Vill du veta mer om PwC? Besök oss på pwc.se eller LinkedIn.