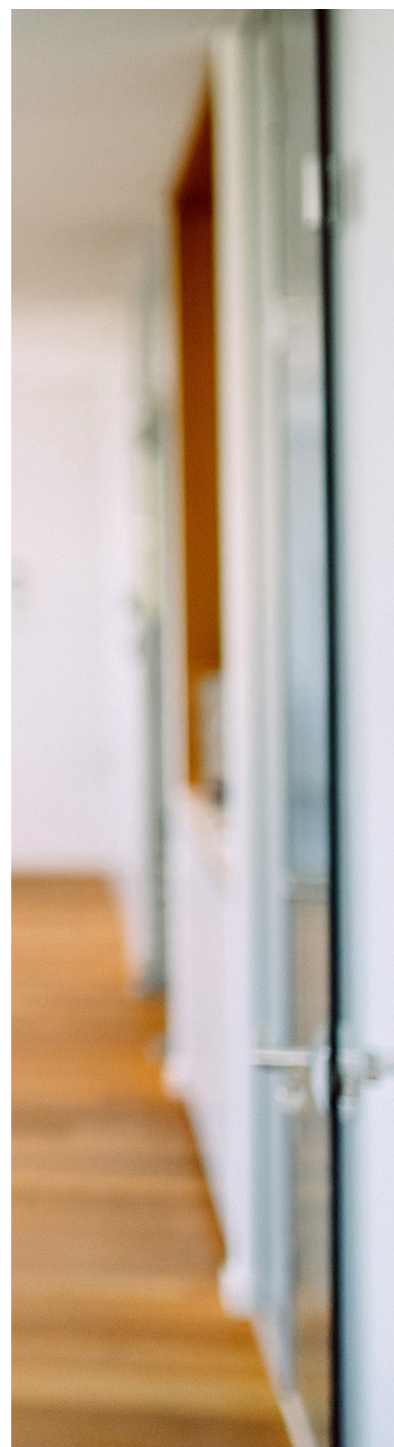


Svenska styrelser ersättningar och arbetssätt

Februari 2024



Inledning

Detta är en rapport från PwC som presenterar resultatet av vår årliga undersökning av svenska styrelser sammansättning och ledamöternas arvoden. Rapporten baseras på publik information hämtad från bland annat bolagens årsredovisningar, kallelser till bolagsstämmor och stämmoprotokoll. I årets rapport inkluderar vi samtliga bolag på Stockholmsbörsen s.k. Small-, Mid- och Large Cap som var listade per den 1 januari 2022. Totalt ingår 324 bolag i analysen. Förteckning över dessa bolag finns i slutet av rapporten.

Vi hoppas att denna rapport kan vara ett stöd för er i arbetet med att besluta om arvodesnivåer inför stämmorna 2024.

Uppstår det några frågor eller kommentarer till innehållet i denna rapport är ni välkomna att kontakta oss, se kontaktuppgifter i slutet av rapporten.



Anna Gustring Boman, partner
Pensionsspecialist PwC



Hanna Johansson, manager
Pensionsspecialist PwC

INNEHÅLL

Sammanfattning	4
Bolagens profil	6
Omsättning	8
Styrelsens sammansättning	10
Styrelsens arbete	18
Styrelsens arvode	20
Hur formerar sig styrelserna?	34
Definitioner	36
Bolag som ingår i undersökningen	38

Sammanfattning

Hur formerar sig styrelserna i bolagen listade på Small-, Mid- och Large Cap och hur stor ersättning får de för sina styrelseuppdrag? Varje år genomför PwC en undersökning av sammansättningen och ersättningsnivåerna i styrelserna genom att samla in och sammanställa data från årsredovisningar och bolagsstämmor.

Uppgifterna i undersökningen är publik och grundar sig på årsstämmaprotokoll och årsredovisningar, samt Large Cap bolagens riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i den del av rapporten som presenterar pensionsavsättningar till verkställande direktör. Underlaget baseras på svenska bolag listade på Stockholmsbörsens Small-, Mid- och Large Cap per den 1 januari 2022. Bolag som avnoterats under året har inte inkluderats. Bolagen har kategoriserats utifrån den lista som de tillhörde vid ingången av 2022.

I årets undersökning är det totalt 324 bolag som uppfyller ovan nämnda kvalifikationer. Föregående år ingick 300 bolag i undersökningen och det har således skett en ökning av antalet bolag jämfört med 2021.

Beskrivningen av den typiske ledamoten kvarstår

Den typiske ledamoten är en man som är 58 år gammal och han sitter endast i en styrelse. Sett till totalen så har snittåldern inte förändrats sedan föregående år. Genomsnittsåldern för kvinnliga ledamöter har däremot ökat från 55 år föregående år till 56 år under 2022, samtidigt som medelåldern för manliga ledamöter är oförändrat 59 år. Då majoriteten av styrelseledamöterna är män, påverkas inte den totala snittåldern av den mindre förändringen av den kvinnliga medelåldern. Vid en tillbakablick ett antal år har det inte skett några egentliga förändringar sett till genomsnittsåldern, utan den har pendlat mellan 57 och 58 år. Vi ser inte heller några tendenser till att det skulle ske några större trender inom den närmsta tiden.

Jämställdheten i styrelserna på Stockholmsbörsen har ökat

Andelen kvinnliga ledamöter i styrelserna på Stockholmsbörsen har ökat jämfört med föregående år. Den procentuella andelen av det underrepresenterade könet (kvinnor) är nu 37 procent sett till samtliga listor, vilket är en ökning från 36 procent. Årets granskning visar dock att det på Large Cap, som är den lista med bolag som har den största andelen kvinnliga ledamöter, skett en viss minskning av andelen i jämförelse med föregående år. Under 2022 utgjorde kvinnorna 40 procent av samtliga ledamöter på Large Cap, vilket är en minskning med en (1) procent.

När det kommer till andelen kvinnliga styrelseordföranden har vi i årets undersökning noterat något av ett trenderbrott i bolagen på Large Cap. Under flera tidigare år har den procentuella andelen minskat, till skillnad från 2022 då andelen kvinnliga ordförande på Large Cap ökat, om än enbart med en (1) procent. Sämre ser det ut i bolagen på Small Cap där andelen kvinnliga ordföranden minskat och man är nu tillbaka på en nivå i paritet med 2020.

Sänkta styrelsearvoden i bolagen på Large Cap

Årets undersökning visar att 2022 inneburit förändringar i den ersättning som lämnats till ledamöter och styrelseordförande i bolagen på Large Cap. Det genomsnittliga arvodet har i jämförelse med föregående år procentuellt minskat med drygt tre procent till styrelseordförande och drygt två procent till ledamöterna.

En minskning av arvodet är inget som noterats under de senaste åren dessförinnan. Även om vi i denna granskning inte närmare analyserar den särskilda ersättning som lämnas för arbete i utskott, kan konstateras att det genomsnittliga arvodet för detta arbete har minskat under 2022 i jämförelse med föregående år.

Det vi ser som en möjlig förklaring till sänkningarna av genomsnittsarvodena är att antalet bolag på Large Cap ökat markant under 2022, likaså det totala antalet ledamöter och unika ledamöter. En hypotes är att bolag som inte varit etablerade på Large Cap tidigare kan behöva tid att ställa om arvodesnivåer och att nivåerna vi noterat i årets granskning ännu inte anpassats. Vi ser också utifrån årsstämmaprotokollen för 2023 att arvodesnivåerna som beslutats om troligen kommer innebära en genomsnittlig ökning i förhållande till ersättningarna som lämnats under 2022.

Metod

Detta är en undersökning av styrelsernas arvoden, arbete och sammansättning i bolagen på Stockholmsbörsen Small-, Mid- och Large Cap. År 2022 ingick 324 bolag i undersökningen. Bolagen är fördelade enligt följande:

- **Small Cap: 79 bolag**
- **Mid Cap: 127 bolag**
- **Large Cap: 118 bolag**

Antalet listade bolag, summerat för samtliga listor, har ökat jämfört med tidigare år (2021) då antalet var 300 bolag. Antalet bolag har ökat på Mid- och Large Cap, medan antalet bolag på Small Cap har minskat något jämfört med föregående år.

Förteckning över bolagen återfinns i slutet av rapporten. Underlaget baseras på svenska bolag listade på Stockholmsbörsens Small-, Mid- och Large Cap per den 1 januari 2022. Bolag som avnoterats under året har inte inkluderats. Bolagen har kategoriserats utifrån den lista som de tillhörde vid ingången av 2022. Rapporten är avgränsad till bolag med skatterättslig hemvist i Sverige.

Undersökningen har utförts genom att data och information inhämtats från bolagens årsredovisningar för 2022 samt från årsstämmaprotokoll från årsstämmorna 2023. För den del i rapporten som presenterar pensionsavsättningar till verkställande direktör i bolagen på Large Cap har information inhämtats från bolagens senast antagna riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Det är således endast publik information som undersökningen baseras på.

Endast ledamöter som valts av bolagets stämma ingår i undersökningen. Arbetstagarrepresentanter samt eventuella suppleanter har således inte inkluderats.

För information om klassificeringen av bolagen, se avsnitt 7. Definitioner.

I de fall bolagen rapporterar arvoden i annan valuta än SEK har beloppen evalverats till SEK. Växelkursen är beräknad efter den europeiska centralbankens (ECB) valutakurs per 31 december 2022.

Rapporten och kommentarerna har baserats på PwC:s uppfattning av det insamlade materialet.

Bolagens profil

Small Cap

Bolagen listade på Stockholmsbörsens så kallade Small Cap-lista har ett börsvärde som understiger 150 miljoner euro. I rapporten inkluderas bolag som var listade på Small Cap per den 1 januari 2022.

För 2022 var det totalt 79 bolag.

Precis som föregående år är det branscherna hälsovård (16 stycken), industri (15 stycken), tjänster (14 stycken) och informationsteknik (11 stycken) som har flest bolag representerade på Small Cap, om än med andra placeringar än under 2021. Övriga sektorer, i rangordning efter antalet bolag representerade, är handel & varor, finans, sällanköp, fastigheter, energi & miljö, råvaror och material.

Mid Cap

De bolag som inkluderats i denna kategori är listade på Stockholmsbörsens så kallade Mid Cap-lista per 1 januari 2022. På Mid Cap återfinns bolag som har ett börsvärde inom intervallet 150 miljoner euro till 1 miljard euro.

För 2022 är det totalt 127 bolag.

Branscherna med flest bolag representerade, likt flertalet tidigare år, är hälsovård (26 stycken) och industri (23 stycken). Sektoreorna med minst antal bolag representerade på Mid Cap är telekom & media, energi & miljö, material och råvaror.

Large Cap

På Large Cap inkluderas bolag som har ett börsvärde som överstiger 1 miljard euro. Rapporten innefattar i denna kategori bolag listade på Stockholmsbörsens Large Cap-lista den 1 januari 2022.

För 2022 är det 118 bolag.

Branscherna med flest bolag representerade är industri (32 stycken), fastigheter (18 stycken) och finans (16 stycken). Dessa branscher hade flest bolag representerade även föregående år.

Omsättning

Bolag som i det underlag som denna granskning utgår ifrån inte redovisar någon information gällande omsättning har exkluderats i denna del av rapporten.

Small Cap

Bolagens omsättning under 2022 varierade mellan 12 TSEK och 16 089 MSEK. Genomsnittlig omsättning var 1 251 MSEK och medianomsättningen var 674 MSEK. Omsättningen har i snitt ökat 195 MSEK och medianomsättningen 148 MSEK i jämförelse med föregående år. Ökningen visar att omsättningstillväxten som sågs under 2021 har fortsatt under 2022 och att den negativa omsättningstillväxten som noterades 2020 sannolikt var av engångskaraktär.

Mid Cap

Under 2022 var spridningen på bolagens omsättning mellan 42 TSEK och 24 492 MSEK. Den genomsnittliga omsättningen var 3 857 MSEK och medianbolagets omsättning var 1 674 MSEK. Jämfört med föregående år har den genomsnittliga omsättningen minskat med 450 MSEK och medianen med 1 287 MSEK.

Large Cap

Omsättningen i bolagen på Large Cap har varierat mellan 13 MSEK och 473 611 MSEK under 2022. Den genomsnittliga omsättningen var 37 142 MSEK och medianen 12 481 MSEK. Både den genomsnittliga omsättningen och medianbolagets omsättning har därmed minskat markant jämfört med 2021.



Styrelsens sammansättning

Enligt svensk kod för bolagsstyrning ska styrelsen ha en storlek och en sammansättning som säkerställer dess förmåga att förvalta bolagets angelägenheter med integritet och effektivitet. Styrelsen ska ha en sammansättning som med hänsyn till bolagets verksamhet, utvecklingsskede och förhållande i övrigt, präglas av mångsidighet och bredd sett till ledamöternas kompetens, bakgrund och erfarenhet. En jämn könsfördelning ska eftersträvas.

Avseende delen i rapporten som beskriver sammansättningen i styrelserna har enbart externa ledamöter beaktats. Verkställande direktör (VD) samt vice VD (vVD) har således exkluderats i det fall dessa personer ingår i styrelsen.

Antal ledamöter

Small Cap

Det totala antalet ledamöter på Small Cap uppgick till 426 ledamöter varav 411 unika ledamöter. Antalet ledamöter har därmed minskat jämfört med det totala antalet om 451 individer föregående år. Den primära förklaringen till det minskade antalet är att det är fem bolag färre på 2022 års Small Cap-lista än föregående år. I genomsnitt har varje styrelse fem ledamöter, vilket är i nivå med år 2021.

Branscherna med flest antal ledamöter i genomsnitt är sällanköp, fastigheter, handel & varor, informationsteknik samt material med sex ledamöter i genomsnitt. Likt föregående år är det branschen energi & miljö som har det lägsta genomsnittliga antalet ledamöter (fyra stycken). Det ska dock understrykas att branschen energi & miljö endast utgörs av ett bolag på Small Cap.

Small Cap	2021	2022	Procentuell förändring
Totalt antal	451	426	-5,5%
Unika	430	411	-4,4%

Mid Cap

Det totala antalet ledamöter under 2022 uppgick till 769 individer och totalt 699 unika ledamöter. Det totala antalet ledamöter är oförändrat jämfört med föregående år medan antalet unika ledamöter har ökat något från 690 individer 2021. Det genomsnittliga antalet ledamöter i styrelserna är fortsatt sex stycken.

Branscherna energi & miljö, handel & varor samt sällanköp har högst antal ledamöter i snitt med sju stycken. Branschen med minst antal ledamöter per bolag är likt föregående år råvaror med fem ledamöter. Totalt tre branscher har i genomsnitt sju ledamöter; energi & miljö, handel & råvaror samt sällanköp. Branscherna med minst antal ledamöter per bolag är råvaror samt telekom & media med fem ledamöter, det är dock endast sammanlagt tre bolag på Mid Cap som tillhör dessa branscher.

Mid Cap	2021	2022	Procentuell förändring
Totalt antal	769	769	0,0%
Unika	690	699	1,3%

Large Cap

Under 2022 uppgick det totala antalet ledamöter på Large Cap till 822, varav 668 ledamöter var unika. Antalet styrelseledamöter har således ökat markant jämfört med föregående år då det totala antalet ledamöter var 644 individer, varav 516 unika. Ökningen är i huvudsak en effekt av att antalet bolag på Large Cap ökat från 90 föregående år till 118 under 2022. Styrelserna består i genomsnitt av sju ledamöter.

Branscherna med flest antal ledamöter är finans, handel & varor, industri, råvaror och tjänster med åtta ledamöter i genomsnitt. Övriga branscher har i genomsnitt sju ledamöter.

Large Cap	2021	2022	Procentuell förändring
Totalt antal	644	822	27,6%
Unika	516	668	29,5%

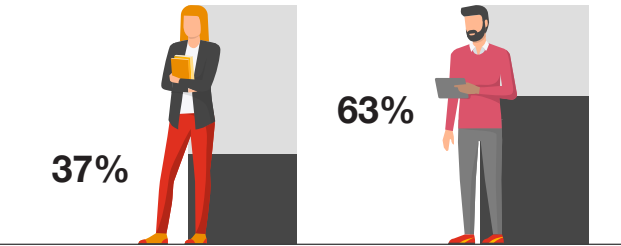
Styrelsens könsfördelning

Den procentuella fördelningen mellan män och kvinnor i styrelsen varierar mellan listorna. Likt tidigare år är det bolagen på Large Cap som har högst andel kvinnliga styrelseledamöter medan den minsta andelen återfinns i bolagen på Small Cap. Den procentuella andelen kvinnliga ledamöter varierar mellan 32 och 40 procent på de olika listorna.

Summeras samtliga styrelseledamöter från Small-, Mid- och Large Cap är fördelningen 63 procent män och 37 procent kvinnor, vilket är en (1) procents ökning av antalet kvinnliga ledamöter i jämförelse med föregående år.

Andel män på ordförandeposten i styrelserna ligger likt föregående och tidigare år runt 90 procent. Högst andel manliga styrelseordföranden har bolagen noterade på Small Cap med en andel om 94 procent, i jämförelse med Large Cap där ungefär 90 procent av bolagen har manliga styrelseordföranden. På Small Cap har andelen kvinnliga ordförande minskat med 2 procent jämfört med 2021. Könsfördelningen på Mid Cap är oförändrad (92 procent) medan andelen kvinnliga ordförande på Large Cap har ökat med en (1) procent. Vi noterar därmed ett visst trendbrott på Large Cap där andelen kvinnliga ordförande tidigare har minskat flera år i rad till att öka under 2022.

Könsfördelning Small Cap, Mid Cap och Large Cap



Antal ledamöter: 2 017

Small Cap

Andelen kvinnliga ledamöter på Small Cap har ökat från 31 procent 2021 till 32 procent 2022. Likt tidigare år finns den största kvinnliga representationen inom tjänstesektorn (37 procent) och den minsta inom branschen råvaror där inga kvinnliga styrelseledamöter finns representerade. Det ska dock noteras att det enbart finns ett (1) bolag inom råvarusektorn, medan 14 bolag återfinns inom sektor tjänster.

Vad avser styrelsens ordförande, har den procentuella fördelningen mellan män och kvinnor förändrats i jämförelse med föregående år. Den kvinnliga representationen har minskat från åtta procent 2021 till sex procent 2022. Andelen kvinnor på ordförandeposten i bolagen på Small Cap är därmed tillbaka på samma nivå som 2020.

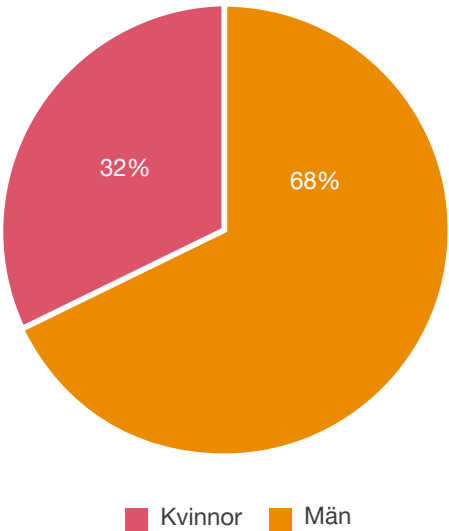
Mid Cap

Könsfördelningen på Mid Cap bolagen var 66 procent män och 34 procent kvinnor under 2022. Andelen kvinnliga ledamöter har därmed minskat med två procent jämfört med tidigare år. Den förändring som noterades 2021, vilket var första året sedan 2017 som andelen kvinnliga ledamöter ökade på Mid Cap, har därmed brutits.

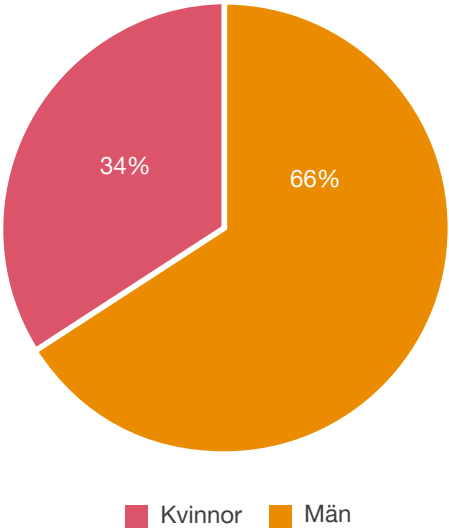
Den procentuella fördelningen mellan män och kvinnor skiljer sig mellan olika branscher. I bolagen på Mid Cap finns störst kvinnlig representation inom branschen material med 50 procent och minst andel inom sektorerna råvaror och telekom & media där den manliga representationen är hela 80 procent. Under 2021 var det branschen sällanköp som hade den största andelen kvinnliga ledamöter med 41 procent.

Andelen kvinnliga ordförande i Mid Cap bolagens styrelser uppgick under 2022 till åtta procent, vilket är oförändrat jämfört med tidigare år. Likt föregående år har antalet bolag på Mid Cap-listan ökat vilket innebär att antalet kvinnor på ordförandeposten ökat i absoluta tal även 2022.

Könsfördelning i styrelser - Small Cap



Könsfördelning i styrelser - Mid Cap



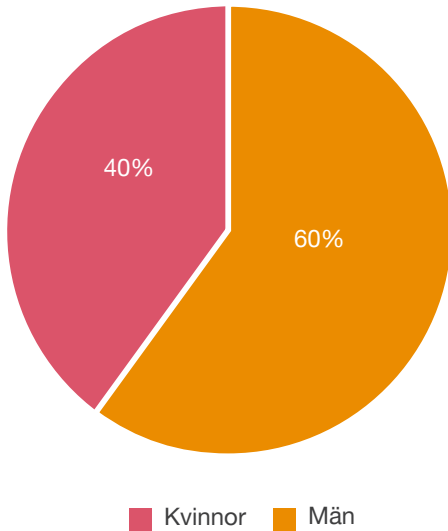
Large Cap

Andelen kvinnliga styrelseledamöter har minskat i jämförelse med föregående år. Under året 2022 var andelen 40 procent vilket är en minskning med en (1) procent från 2021. Fördelningen är därmed tillbaka på samma nivå som under 2021.

Likt föregående år är det branschen telekom & media som har den högsta kvinnliga representationen i Large Cap bolagens styrelser, andelen har dock minskat från 52 procent 2021 till 46 procent 2022. I jämförelse med föregående år har branschen med den lägsta kvinnliga representationen ökat från nio till 29 procent, vilket även innebär att den procentuella spridningen mellan sektorerna varit betydligt mindre under 2022 än föregående år.

Andelen kvinnliga ordförande i Large Cap bolagens styrelser har, till skillnad från antalet kvinnliga ledamöter, ökat från föregående års nio procent till tio procent under 2022. Andelen är dock inte tillbaka i nivå med 2020 års fördelning där den kvinnliga representationen var 12 procent.

Könsfördelning i styrelser - Large Cap

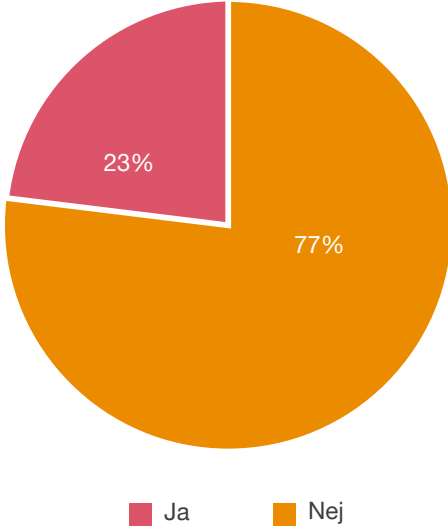


VD invalid i styrelsen

I sammanlagt 23 procent av bolagen på Large-, Mid- och Small Cap var VD invalid i styrelsen under 2022. Andelen har minskat med en (1) procent från föregående år och innebär att trenden är negativ för andra året i rad. Vanligast är att VD sitter i styrelsen i bolag listade på Large Cap, lägst andel finner vi i bolagen på Small Cap, vilket är i linje med föregående år.

I nio procent av bolagen på Small Cap är VD invalid i styrelsen. Detta innebär en minskning från tidigare 13 procent, andelen minskar för andra året i rad. Även i bolagen noterade på Mid Cap har andelen bolag med VD invalid i styrelsen minskat från föregående år. Under 2022 var VD invalid i 17 procent av bolagen. Föregående år var andelen 19 procent. I bolagen på Large Cap har andelen som har VD invalid i styrelsen ökat med en (1) procent från föregående år till 41 procent under 2022.

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

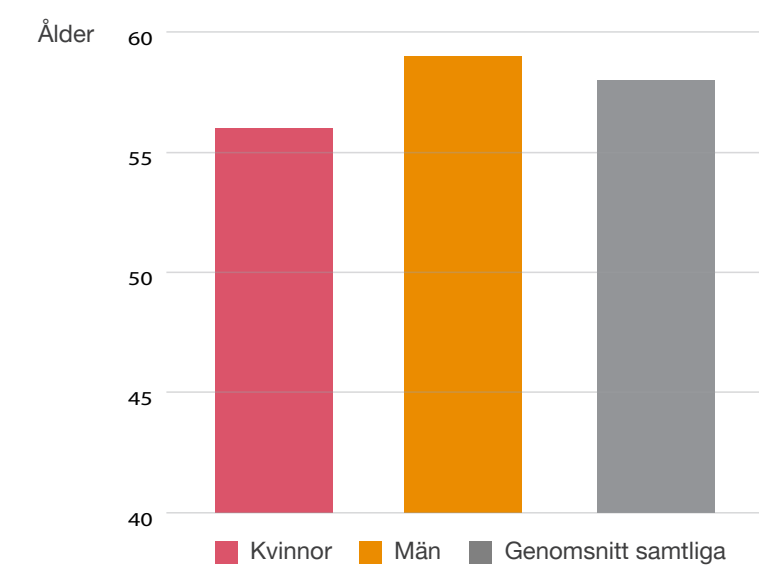


Sammanställning med hänsyn till ålder och erfarenhet

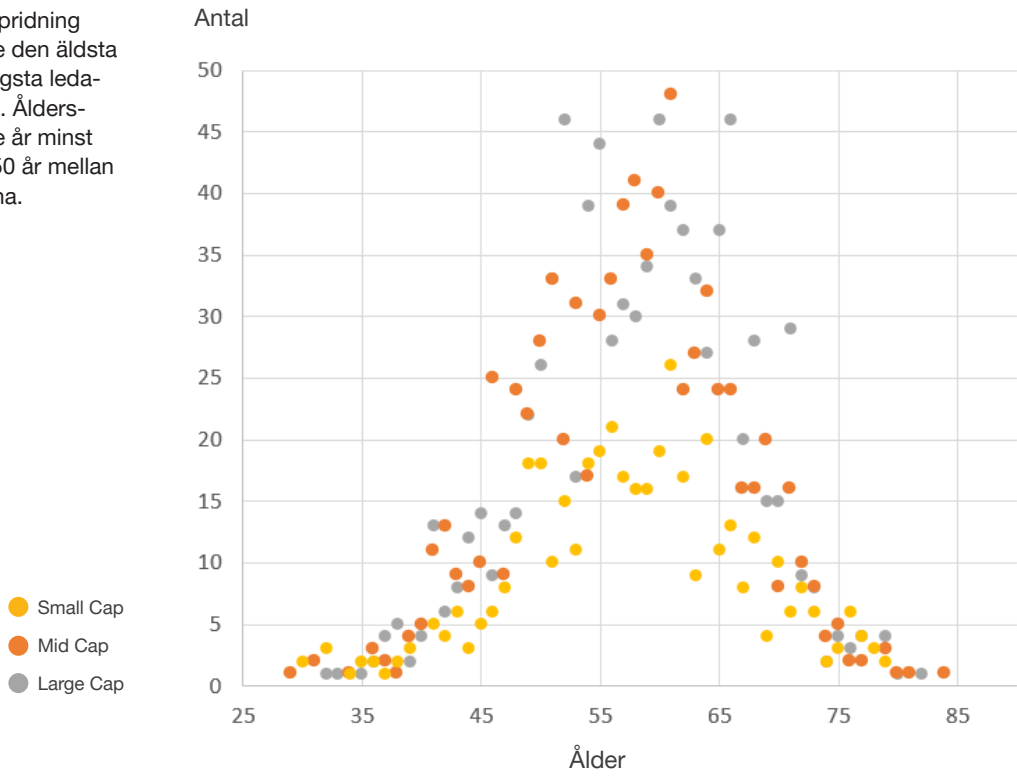
Sammantaget samtliga listor och oberoende kön är medelåldern för styrelseledamöter 58 år. Sett till snittet för ledamöterna i styrelserna är åldern nästan samma för samtliga listor. Manliga ledamöter är i genomsnitt 59 år och kvinnliga ledamöter är i snitt 56 år gamla. Medelåldern är oförändrad i jämförelse med föregående år sett på totalen och för manliga ledamöter, medan den har ökat med ett år för kvinnor.

I grafen intill illustreras spridningen i ålder mellan Small-, Mid- och Large Cap. Åldersfördelningen följer en normalfördelningskurva. Störst åldersspridning finner vi på Mid Cap där både den äldsta ledamoten (84 år) och den yngsta ledamoten (29 år) ses under 2022. Åldersspridningen är likt föregående år minst på Large Cap där det skiljer 50 år mellan yngsta och äldsta ledamöterna.

Genomsnittålder styrelseledamöter



Styrelseledamöter per ålder



Small Cap

För ledamöterna i bolagen på Small Cap har genomsnittsåldern ökat med ett år från 57 år föregående år till 58 år under 2022. Precis som under åren 2018-2021 är det styrelseledamöter födda på 1960-talet som utgör majoriteten av ledamöterna i bolagen.

Kvinnliga ledamöter har en genomsnittsålder på 56 år medan manliga ledamöter har ett snitt på 59 år. Medelåldern för kvinnor har således ökat med ett (1) år jämfört med 2021. Likt föregående år är det fortsatt flest ledamöter som är mellan 50-59 år följt av åldersspannet 60-69 år. Minsta antalet återfinns i spannet 30-39 år.

Mid Cap

I likhet med bolagen på Small Cap besitter 60-talisterna flest platser i Mid Cap bolagens styrelser, de utgör totalt 43 procent av samtliga ledamöter. I år noterar vi tre ledamöter som är födda på 1990-talet, vilket är en ökning mot föregående år då det endast var en (1) ledamot. Andelen 70- och 80-talister ökade under 2022, i likhet med utvecklingen under 2021.

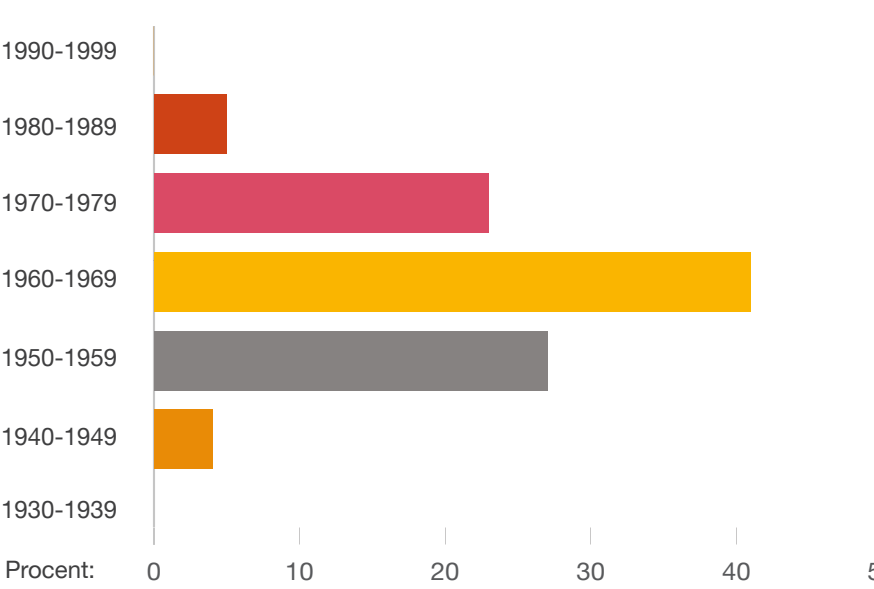
Styrelseledamöterna på Mid Cap har en genomsnittsålder om 57 år, vilket motsvarar en minskning med ett år jämfört med föregående år. Den äldsta ledamoten på Stockholmsbörsen återfinns på Mid Cap och är en person som är född på 1930-talet. Medelåldern för de kvinnliga styrelseledamöterna är 56 år och männens medelålder är 58 år. Den genomsnittliga åldern för män har minskat ett år och för kvinnor är den oförändrad i jämförelse med föregående år.

Large Cap

Likt föregående år uppgick genomsnittsåldern för ledamöterna i Large Cap bolagen till 58 år. Majoriteten av ledamöterna är födda på 1960-talet, den procentuella andelen har till och med ökat något i jämförelse med föregående år. Störst ökning ser vi för ledamöter födda på 1970-talet, där andelen ökat med tre procent från föregående år och utgör nu 23 procent av ledamöterna på Large Cap.

Kvinnliga ledamöter är i genomsnitt 56 år gamla och manliga ledamöter 60 år, vilket innebär att snittåldern för kvinnliga ledamöter ökat med ett år jämfört med föregående år. Det största antalet ledamöter (39 procent) är mellan 60-69 år, vilket är samma som 2021. Även antalet ledamöter i spannet 50-59 år och 40-49 år procentuellt i linje med föregående år (37 procent respektive 13 procent).

Födelseår styrelseledamöter - Small Cap, Mid Cap och Large Cap



Antal år i styrelsen och övriga styrelseuppdrag

Vi ser i jämförelse med tidigare år en procentuell minskning av andelen ledamöter som suttit i samma styrelse upp till fyra år. Samtidigt noterar vi en ökning om fyra procent i andelen ledamöter som suttit i samma styrelse mellan 5-9 år. Utvecklingen pekar därmed på att ledamöter i snitt innehar sitt styrelseuppdrag under längre tid.

Ledamöter som har mer än ett styrelseuppdrag har fortsatt att minska år för år över alla listor. I jämförelse med föregående år utgör dock minskningen under 2022 mindre än en (1) procentenhet över samtliga tre listor.

Small Cap

Majoriteten av styrelseledamöterna i Small Cap bolagen, knappt 61 procent eller 259 individer, har suttit i nuvarande styrelse under fyra år eller kortare tid. Det är en minskning jämfört med föregående år då motsvarande antal var 294 individer eller 65 procent av andelen ledamöter. Det är enbart fem ledamöter som suttit mer än 25 år i samma styrelse, vilket är en viss ökning jämfört med föregående år.

Av de 426 styrelseledamöterna är 411 unika. Tre procent eller 13 av de unika ledamöterna förekommer i fler än en styrelse. Det finns två ledamöter som har tre styrelseuppdrag på Small Cap.

Mid Cap

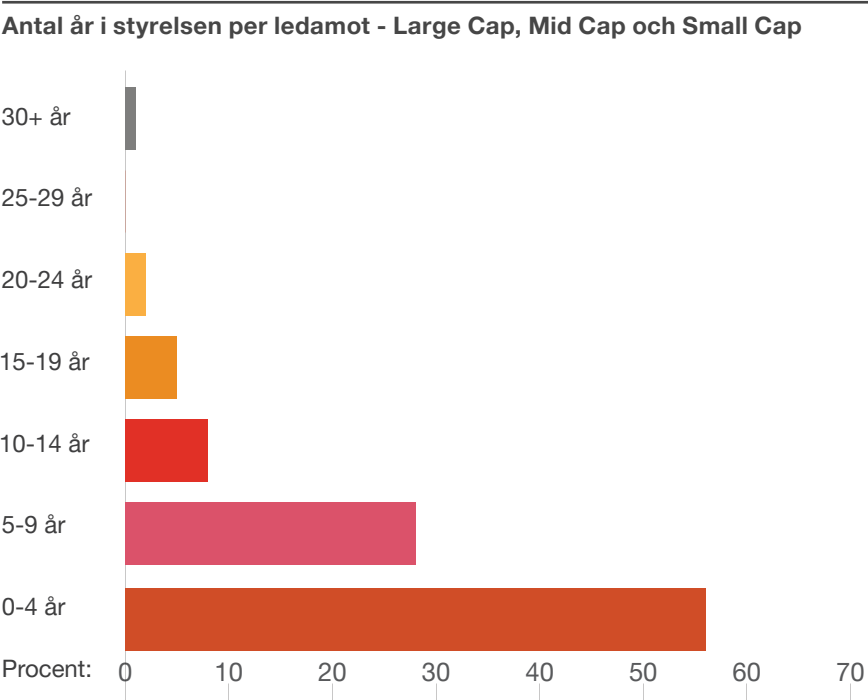
Av styrelseledamöterna på Mid Cap har 61 procent eller 468 individer suttit i nuvarande styrelse i maximalt fyra år. Det motsvarar en minskning jämfört med föregående år med tre procentenheter. Av ledamöterna har fem procent suttit i samma styrelse under 15 år eller mer, vilket är en ökning mot 2021 års andel som var fyra procent.

Av de 769 styrelseledamöterna är 699 unika ledamöter. Av de unika ledamöterna förekommer nio procent eller 64 ledamöter i fler än en styrelse på Mid Cap, vilket är en något lägre andel än föregående år. Endast en (1) ledamot har fyra uppdrag på Mid Cap och fyra av ledamöterna sitter respektive i tre olika styrelser.

Large Cap

Knappt hälften av ledamöterna på Large Cap, 408 individer, har suttit i nuvarande styrelse upp till fyra år. Andelen ledamöter som suttit i samma styrelse i mer än 14 år har ökat från nio procent 2021 till elva procent i årets undersökning.

Av de 822 styrelseledamöterna på Large Cap är 668 ledamöter unika. Andelen unika ledamöter som förekommer i fler än en styrelse på Large Cap uppgår till 16 procent eller 108 individer. Den procentuella andelen är oförändrad jämfört med föregående års undersökning, medan antalet individer ökat från 83 stycken år 2021. Likt föregående år hade tre ledamöter fem styrelseuppdrag på Large Cap.



Styrelsens arbete

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

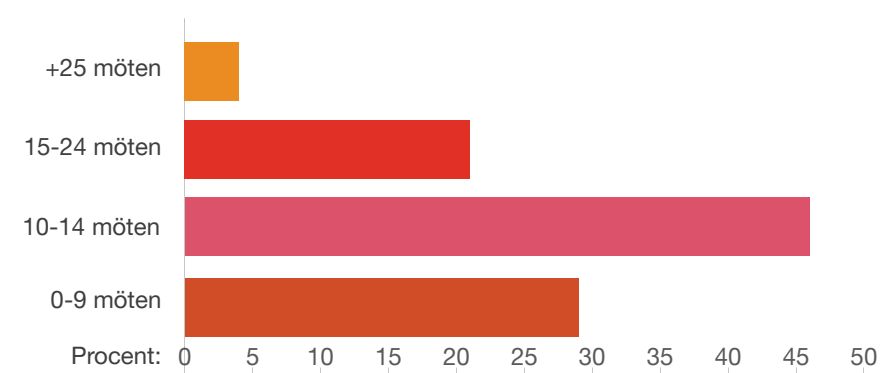
Styrelsemöten

Med styrelsemöten avses ordinarie styrelsemöten och konstituerande styrelsemöten.

Small Cap

Bolagen på Small Cap har i genomsnitt haft 13 styrelsemöten år 2022, vilket är i linje med genomsnittet 2021. På Small Cap hade 23 bolag mellan 0-9 styrelsemöten och 36 bolag hade mellan 10-14 styrelsemöten. Resterande 20 bolag på Small Cap hade 15 eller fler möten under 2022. Värt att notera är att ett bolag haft hela 37 styrelsemöten under 2022.

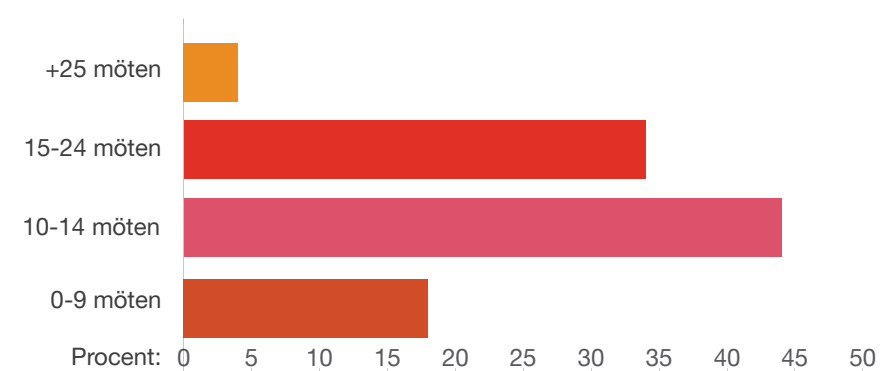
Antal styrelsemöten per år, Small Cap



Mid Cap

Bolagen på Mid Cap har i genomsnitt haft 14 styrelsemöten under 2022, vilket är samma som föregående år. Årets undersökning visar att 23 bolag har haft mellan 0-9 styrelsemöten, 56 bolag har haft mellan 10-14 styrelsemöten och 43 bolag mellan 15-24 möten. Enbart fem bolag har haft fler än 25 styrelsemöten. Ett bolag har haft totalt 41 styrelsemöten under 2022.

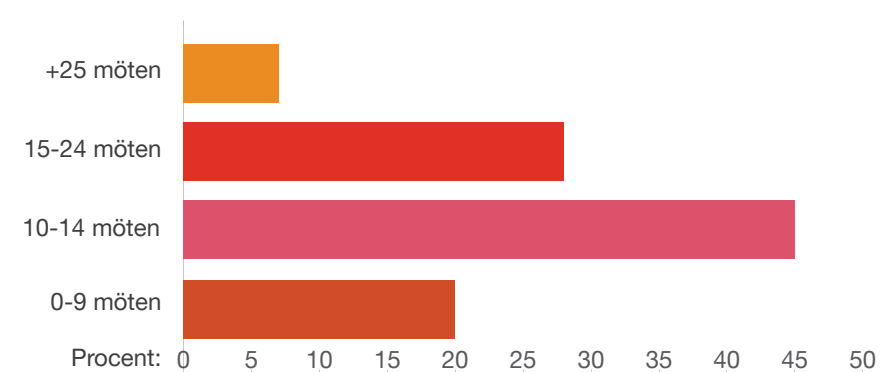
Antal styrelsemöten per år, Mid Cap



Large Cap

I genomsnitt har bolagen på Large Cap haft 14 styrelsemöten under 2022, vilket är samma antal som föregående år. Fördelningen mellan bolagen har varit enligt följande; 24 bolag har haft mellan 0-9 möten, 53 bolag har haft mellan 10-14 styrelsemöten, 33 bolag har haft mellan 15-24 möten och 8 bolag har haft 25 eller fler styrelsemöten. Två bolag under året har haft fler än 50 styrelsemöten.

Antal styrelsemöten per år, 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. Det genomsnittliga arvodet till styrelsens ordförande har under 2022 ökat på Small och Mid Cap, men minskat på Large Cap. Störst procentuell genomsnittlig ökning av arvodet till ordföranden var på Mid Cap.

Small Cap

Small Cap (SEK)	2021	2022	Procentuell förändring
Genomsnitt	400 429	408 101	1,9%
Median	400 000	410 000	2,5%

På Small Cap uppgick det genomsnittliga arvodet till styrelse-ordföranden till 408 101 kronor under 2022, vilket är en ökning med 1,9 procent i jämförelse med 2021. Även medianarvodet har ökat i jämförelse med 2021, med drygt 2 procent.

Styrelsens ordförande hade högst arvode i följande bolag under 2022. Det finns ytterligare bolag på Small Cap där arvode utgått med 600 000 kronor, men listan har begränsats till tio bolag.

Styrelsens ordförande hade högst arvode i följande bolag på Small Cap under 2022:

Bolag	Arvode (SEK)
Serneke Group	750 000
Arise	707 000
Net Insight	700 000
Medivir	690 000
Alligator Bioscience	650 000
Starbreeze	650 000
Studsvik	650 000
Anoto Group	600 000
Eniro Group	600 000
Qliro	600 000

Mid Cap

Mid Cap (SEK)	2021	2022	Procentuell förändring
Genomsnitt	615 624	649 448	5,5%
Median	600 000	600 000	0,0%

Det genomsnittliga arvodet till styrelsens ordförande uppgick till 649 448 kronor under 2022, vilket är en ökning med drygt fem procent från föregående år. Medianarvodet till styrelsens ordförande var 600 000 kronor under 2022, vilket är oförändrat från föregående år.

Bolagen med de högsta arvoden till styrelsens ordförande 2022 redovisas till höger.

Styrelsens ordförande hade högst arvode i följande bolag på Mid Cap under 2022:

Bolag	Arvode (SEK)
VNV Global	2 033 331
MTG	1 800 000
Hoist Finance	1 475 000
Resurs Holding	1 320 000
Eltel	1 235 953
Nobia	1 200 000
TF Bank	1 200 000
Sivers Semiconductors	1 050 000
Beijer Alma	1 000 000
Attendo	1 000 000

Large Cap

Large Cap (SEK)	2021	2022	Procentuell förändring
Genomsnitt	1 395 090	1 345 615	-3,5%
Median	1 220 000	1 087 500	-10,9%

För 2022 uppgick det genomsnittliga arvodet till en styrelse-ordförande i Large Cap bolagen till 1 345 615 kronor. Medianarvodet var 1 087 500 kronor. Jämfört med tidigare år har det skett en viss minskning av genomsnittsarvodet och en markant sänkning av medianen med knappt elva procent. En förklaring till detta kan vara det stora inflödet av nya bolag till Large Cap under 2022 jämfört med 2021, och att flera av dessa nya bolag i snitt haft lägre arvode till ordföranden än mer etablerade bolag som funnits med på Large Cap listan under flertalet år.

Bolagen med de högsta arvoden till styrelsens ordförande 2022 redovisas till höger.

Styrelsens ordförande hade högst arvode i följande bolag på Large Cap under 2022:

Bolag	Arvode (SEK)
Evolution	4 474 038
Ericsson	4 375 000
Volvo	3 850 000
Handelsbanken	3 640 000
SEB	3 500 000
EQT	3 243 677
Atlas Copco	3 100 000
Investor	3 070 000
Swedbank	2 980 000
ASSA ABLOY	2 900 000



Vice ordförande

Vi har enbart tillgång till ett begränsat underlag för ersättning till vice styrelseordförande och på grund av detta har vi, likt tidigare år, valt att inte analysera ersättningsnivåerna närmare. I detta avsnitt kommer därför enbart genomsnittsarvodel och det antal bolag på respektive lista som redovisat ersättning till en vice ordförande att presenteras i tabellform.

Small Cap

Small Cap (SEK)	2021	2022	Procentuell förändring
Genomsnitt	253 000	232 143	-8,2%
Antal bolag	10	7	-30,0%

Mid Cap

Mid Cap (SEK)	2021	2022	Procentuell förändring
Genomsnitt	411 000	413 125	0,5%
Antal bolag	12	9	-25,0%

Large Cap

Large Cap (SEK)	2021	2022	Procentuell förändring
Genomsnitt	889 080	992 496	11,6%
Antal bolag	19	19	0,0%

Mid Cap

Mid Cap (SEK)	2021	2022	Procentuell förändring
Genomsnitt	279 813	289 328	3,4%
Median	275 000	275 000	0,0%

Under 2022 var det genomsnittliga arvodel till en ordinarie ledamot 289 328 kronor, vilket är en ökning med drygt tre procent jämfört med tidigare år. Medianarvodel för en styrelseledamot var 275 000 kronor, vilket är oförändrat jämfört med 2021.

Bolagen med de högsta arvodelna till styrelsens ledamöter 2022 redovisas till höger. Det finns ytterligare bolag på Mid Cap där arvodel utgått med 400 000 kronor, men listan har begränsats till tio bolag.

Styrelsens ledamöter hade högst arvodel i följande bolag på Mid Cap under 2022:

Bolag	Arvodel (SEK)
VNV Global	990 597
MTG	700 000
Hoist Finance	490 000
Betsson	470 000
Resurs Holding	440 000
Dustin Group	420 000
Nobia	410 000
Eltel	408 256
Eastnine	400 000
TF Bank	400 000

Ledamot

Small Cap

Small Cap (SEK)	2021	2022	Procentuell förändring
Genomsnitt	197 509	204 882	3,7%
Median	190 000	200 000	5,3%

Det genomsnittliga arvodel till ledamöterna på Small Cap har ökat med knappt fyra procent i jämförelse med föregående år, även medianarvodel har ökat. Snittarvodel uppgick under 2022 till 204 882 kronor och medianarvodel var 200 000 kronor.

Bolagen med de högsta arvodelna till styrelsens ledamöter 2022 redovisas till höger.

Styrelsens ledamöter hade högst arvodel i följande bolag på Small Cap under 2022:

Bolag	Arvodel (SEK)
NAXS	306 250
Qliro	300 000
Maha Energy	300 000
Alligator Bioscience	300 000
Anoto Group	300 000
Doro	300 000
Arise	285 000
Oscar Properties Holding	275 000
Mendus	275 000
IRRAS	265 000

Large Cap

Large Cap (SEK)	2021	2022	Procentuell förändring
Genomsnitt	518 748	506 431	-2,4%
Median	507 500	465 000	-8,4%

Det genomsnittliga styrelsearvodel till ledamot i bolag på Large Cap uppgick under 2022 till 506 431 kronor. Medianarvodel uppgick till 465 000 kronor. Både det genomsnittliga arvodel och medianarvodel har minskat i jämförelse med 2021.

Bolagen med de högsta arvodelna till styrelsens ledamöter 2022 redovisas till höger.

Styrelsens ledamöter hade högst arvodel i följande bolag på Large Cap under 2022:

Bolag	Arvodel (SEK)
EQT	1 476 432
Volvo Car	1 155 000
Volvo	1 150 000
Evolution	1 118 509
Ericsson	1 100 000
Latour	1 050 000
Atlas Copco	1 000 000
ASSA ABLOY	860 000
SEB	850 000
Essity	850 000

Arbete i utskott

Årets undersökning visar att 40 bolag på Small Cap betalar ut ersättning till revisionsutskottets ordförande, vilket är en ökning från 2021 då antalet var 35 bolag. Under 2022 betalade 27 bolag ut särskild ersättning till ersättningsutskottets ordförande, vilket är en ökning med två bolag jämfört med föregående år.

Undersökningen visar att 98 bolag på Mid Cap betalar ut särskild ersättning till ordföranden i revisionsutskottet och 86 bolag betalar ut ersättning till ordföranden i ersättningsutskottet. I jämförelse med föregående år har antalet bolag som betalar ut särskild ersättning till revisionsutskottets ordförande minskat marginellt, medan antalet bolag som betalar ersättning till ersättningsutskottets ordförande har ökat med sju bolag.

Av bolagen på Large Cap betalade 88 stycken ut en särskild ersättning till revisionsutskottets ordförande, vilket är en ökning med 17 bolag jämfört med 2021. Under 2022 betalade 78 stycken bolag ersättning till ersättningsutskottets ordförande, vilket motsvarar en ökning med 16 bolag jämfört med föregående år. Den procentuellt stora ökningen av antalet bolag som betalar särskild ersättning för arbete till ordföranden i utskott kan enligt vår uppskattning vara en följd av att antalet bolag på Large Cap ökat från 90 bolag år 2021 till 118 bolag under 2022.

Revisionsutskottet

Enligt Svensk kod för bolagsstyrning ska majoriteten av revisionsutskottets ledamöter vara oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Dessutom ska minst en av ledamöterna vara oberoende i förhållande till bolagets större ägare. Enligt Aktiebolagslagen ska minst en av ledamöterna även inneha redovisnings- eller revisionskompetens. Ordföranden i revisionsutskottet utses av ledamöterna.

I detta avsnitt har vi i tabellform valt att redovisa ersättningen till revisionsutskottets ordförande och ledamöter.

Arvode till revisionsutskottets ordförande

Small Cap

Small Cap (SEK)	2021	2022	Procentuell förändring
Genomsnitt	78 909	82 316	4,3%
Median	75 000	80 000	6,7%

Mid Cap

Mid Cap (SEK)	2021	2022	Procentuell förändring
Genomsnitt	107 777	108 736	0,9%
Median	100 000	100 000	0,0%

Large Cap

Large Cap (SEK)	2021	2022	Procentuell förändring
Genomsnitt	230 468	228 790	-0,7%
Median	244 000	242 500	-0,6%

Arvode till revisionsutskottets ledamöter

Small Cap

Small Cap (SEK)	2021	2022	Procentuell förändring
Genomsnitt	45 483	42 338	-6,9%
Median	45 000	41 500	-7,8%

Mid Cap

Mid Cap (SEK)	2021	2022	Procentuell förändring
Genomsnitt	59 347	61 361	3,4%
Median	50 000	55 000	10,0%

Large Cap

Large Cap (SEK)	2021	2022	Procentuell förändring
Genomsnitt	137 189	134 983	-1,6%
Median	125 000	105 000	-16,0%

Ersättningsutskottet

Enligt Svensk kod för bolagsstyrning ska bolag ha formaliserade och bekantgjorda processer för beslut om ersättning till ledande befattningshavare. För att leva upp till detta ska styrelsen inrätta ett ersättningsutskott vars huvudsakliga uppgifter är att bereda styrelsen i beslut i frågor om principer för ersättning, ersättningar och anställningsvillkor för bolagets ledning. Vidare ska ersättningsutskottet följa upp och utvärdera program för rörliga ersättningar och tillämpningen av riktlinjerna för ersättningar till ledande befattningshavare. Styrelsen har möjlighet att låta hela styrelsen fullgöra ersättningsutskottets uppgifter, förutsatt att ledamot som ingår i bolagsledningen inte deltar i arbetet.

I detta avsnitt har vi i tabellform valt att redovisa ersättningen till ersättningsutskottets ordförande och ledamöter.

Arvode till ersättningsutskottets ordförande

Small Cap

Small Cap (SEK)	2021	2022	Procentuell förändring
Genomsnitt	47 760	40 370	-15,5%
Median	42 000	40 000	-4,8%

Mid Cap

Mid Cap (SEK)	2021	2022	Procentuell förändring
Genomsnitt	60 276	62 827	4,2%
Median	50 000	53 500	7,0%

Large Cap

Large Cap (SEK)	2021	2022	Procentuell förändring
Genomsnitt	145 549	110 692	-23,9%
Median	101 000	100 000	-1,0%

Arvode till ersättningsutskottets ledamöter

Small Cap

Small Cap (SEK)	2021	2022	Procentuell förändring
Genomsnitt	26 438	24 483	-7,4%
Median	25 000	20 000	-20,0%

Mid Cap

Mid Cap (SEK)	2021	2022	Procentuell förändring
Genomsnitt	34 674	36 151	4,3%
Median	30 000	30 000	0,0%

Large Cap

Large Cap (SEK)	2021	2022	Procentuell förändring
Genomsnitt	103 636	79 449	-23,3%
Median	75 000	65 000	-13,3%

Övriga utskott

Det finns bolag inom Small-, Mid- och Large Cap som inrättat ytterligare utskott utöver revisionsutskott och ersättningsutskott, men då underlaget för dessa utskott är begränsat har vi valt att inte inkludera dem i vår analys.



Styrelsens totala arvode

I sammanställningen styrelsens totala arvode har vi inkluderat ersättningen för både det traditionella styrelsearbetet och arbetet utfört i olika utskott. Undersökningen visar att det genomsnittliga totala arvodet har ökat på både Small- och Mid Cap medan det minskat för bolagen på Large Cap. Det är dock enbart i bolagen på Small Cap som medianarvodet ökat.

Small Cap

Small Cap (SEK)	2021	2022	Procentuell förändring
Genomsnitt	1 371 566	1 416 416	3,3%
Median	1 330 000	1 500 000	12,8%

Genomsnittligt totalt arvode för bolag noterade på Small Cap uppgick under 2022 till 1 416 416 kronor, medan medianarvodet var 1 500 000 kronor. Jämfört med föregående år är det medianarvodet som procentuellt ökat mest med nästan 13 procent. Ökningen av det genomsnittliga arvodet var drygt tre procent.

Mid Cap

Mid Cap (SEK)	2021	2022	Procentuell förändring
Genomsnitt	2 330 673	2 421 305	3,9%
Median	2 251 250	2 227 000	-1,1%

I bolag noterade på Mid Cap uppgick styrelsens genomsnittliga totala arvode till 2 421 305 kronor och medianarvodet var 2 227 000 kronor. Det genomsnittliga arvodet har därmed ökat med drygt 90 000 kronor eller knappt fyra procent, medan medianarvodet har minskat med ungefär 24 000 kronor jämfört med tidigare år.

Large Cap

Large Cap (SEK)	2021	2022	Procentuell förändring
Genomsnitt	5 632 496	5 352 914	-5,0%
Median	4 982 500	4 347 500	-12,7%

Det genomsnittliga totala arvodet för bolag noterade på Large Cap uppgick till 5 352 914 kronor och medianarvodet till 4 347 500 kronor. Det genomsnittliga arvodet och medianarvodet har minskat med knappt 280 000 kronor eller fem procent respektive 635 000 kronor eller knappt 13 procent.

Styrelsens totala arvode i relation till VD:s grundlön

Andelen av styrelsens totala snittarvode i förhållande till VD:s genomsnittliga grundlön har i jämförelse med föregående år ökat på samtliga listor på Stockholmsbörsen. Tidigare års granskningar har visat att styrelsens totala arvode i relation till VD:s grundlön följt börsvärde, innebärande att lägst andel återfinns på Small Cap och högst procentsats återfinns på Large Cap, ett förhållande som även gällt under 2022. Högst procentsats återfinns på Large Cap (62 procent) och lägst procentsats återfinns på Small Cap (51 procent). Skillnaden mellan Small Cap och Mid Cap har dock minskat och var under 2022 endast en (1) procent.

Small Cap

VD:s grundlön

Small Cap (SEK)	2021	2022	Procentuell förändring
Genomsnitt	2 894 000	2 793 709	-3,5%
Median	2 698 000	2 800 000	3,8%

På Small Cap har VD:s genomsnittliga grundlön minskat något under 2022 medan medianlönen har ökat jämfört med föregående år. I genomsnitt uppgick styrelsens totala snittarvode till 51 procent av VD:s genomsnittliga grundlön vilket är en ökning med fyra procentenheter jämfört med tidigare år.

Mid Cap

VD:s grundlön

Mid Cap (SEK)	2021	2022	Procentuell förändring
Genomsnitt	4 532 000	4 669 458	3,0%
Median	4 064 000	4 228 000	4,0%

Styrelsens totala arvode uppgick i genomsnitt till knappt 52 procent av VD:s genomsnittliga grundlön för bolagen på Mid Cap. Detta innebär en ökning med en (1) procent i jämförelse med föregående år. Både VD:s genomsnittliga grundlön och medianlönen har ökat i jämförelse med tidigare år.

Large Cap

VD:s grundlön

Large Cap (SEK)	2021	2022	Procentuell förändring
Genomsnitt	9 605 000	8 650 924	-9,9%
Median	8 567 000	7 950 000	-7,2%

Styrelsens totala genomsnittsarvode i förhållande till VD:s genomsnittliga grundlön uppgick till knappt 62 procent under 2022, vilket är en ökning med tre procentenheter jämfört med föregående år. VD:s fasta grundlön har minskat med knappt tio procent i snitt och medianlönen har sjunkit med drygt sju procent.

Styrelsens totala arvode i relation till revisornas basarvode

Small Cap

Revisionsarvode

Small Cap (SEK)	2021	2022	Procentuell förändring
Genomsnitt	1 715 000	1 862 709	8,6%
Median	1 350 000	1 584 000	17,3%

Granskningen visar att det skett en relativt stor procentuell ökning av revisornas basarvode i jämförelse med föregående år, både utifrån genomsnittet och medianen. I genomsnitt uppgick styrelsens totala arvode till cirka 76 procent av revisornas basarvode. Det är en minskning från tidigare år då motsvarande siffra var 80 procent. Styrelsens totala snittarvode har därmed minskat mer än revisornas genomsnittliga arvode.

Mid Cap

Revisionsarvode

Mid Cap (SEK)	2021	2022	Procentuell förändring
Genomsnitt	4 061 000	4 340 220	6,9%
Median	3 000 000	2 700 000	-10,0%

Det genomsnittliga revisionsarvodet har ökat under 2022 medan medianarvodet för revisorerna har minskat jämfört med föregående år. Det innebär att trenden med ett ökat revisionsarvode från 2018 fortsatt håller i sig om man ser till det genomsnittliga arvodet. Styrelsens totala arvode i relation till revisornas basarvode uppgick till 58 procent vilket är en knapp ökning i jämförelse med nivån 2021 som var 57 procent.

Large Cap

Revisionsarvode

Large Cap (SEK)	2021	2022	Procentuell förändring
Genomsnitt	20 953 000	21 785 780	4,0%
Median	11 000 000	12 000 000	9,1%

Arvodet för revisionen i bolagen på Large Cap har ökat jämfört med föregående år. Genomsnittsarvodet har ökat med fyra procent och medianarvodet med drygt nio procent. Styrelsens totala snittarvode var cirka 25 procent av revisornas genomsnittliga basarvode, vilket är en minskning med två procentenheter jämfört med föregående år då styrelsens totala snittarvode uppgick till 27 procent av revisornas arvode.



VD:s pensionsavtal

Vi har i årets granskning valt att göra en fördjupad analys av VD:s pensionsavtal. Analysen är begränsad till verkställande direktörer i bolagen på Large Cap. Utgångspunkten i granskningen har varit att fastställa hur bolagen uttrycker sig kring VD:s pensionsavtal i aktuella¹ riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Vi har därmed inte fokuserat på vilka faktiska pensionskostnader som bolagen haft, utan på ersättningsnivåerna som beslutats och framgår av riktlinjerna. I de fall riktlinjerna definierar en maximal pensionsavsättning är det denna som vi använt i vår analys. Om bolag enbart tillämpar pension enligt kollektivavtal så har ingen särskild nivå för pensionsavsättningen specificerats. Summering enligt nedan grundar sig på vår tolkning av pensionsavtalen.

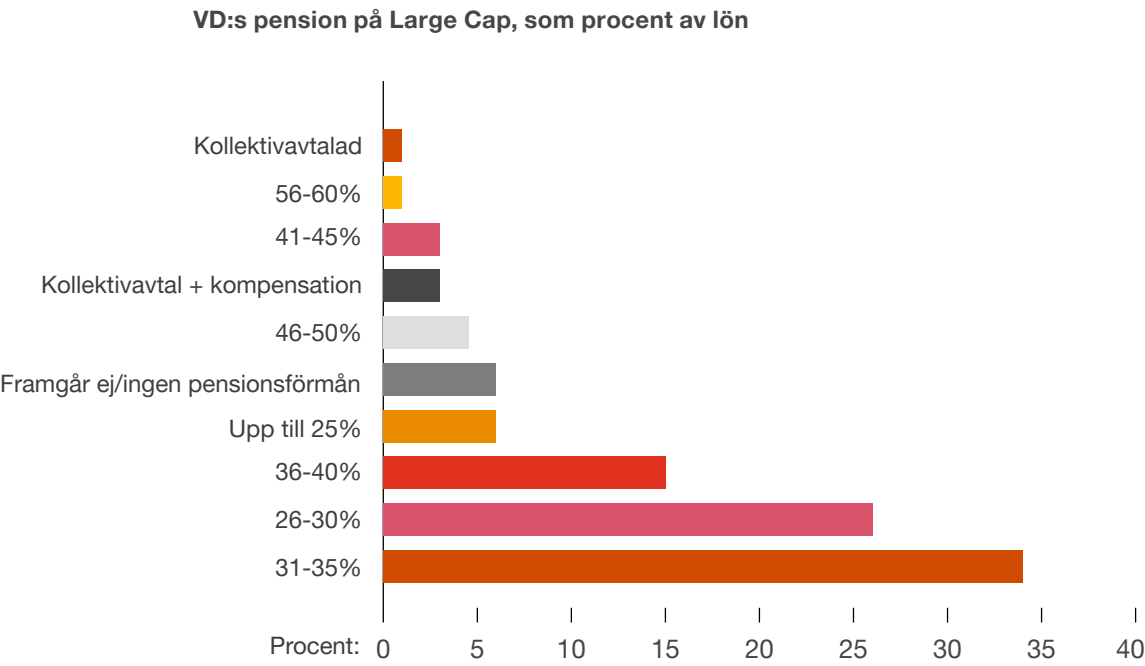
Granskningen visar att det enbart är ett fåtal bolag som tillämpar kollektivavtalad pensionsplan, eller kollektivavtalad pensionsplan i kombination individuellt pensionsavtal, för VD. Vanligast är att den verkställande direktören har ett pensionsavtal som definieras utifrån en viss procentsats beräknat på den fasta grundlönen, det vill säga en avgiftsbestämd pension.

1 Riktlinjer antagna i samband med årsstämorna 2023, eller riktlinjer som antagits tidigare år men där inga justeringar skett i samband med senaste årsstämman.

Riktlinjerna visar att majoriteten av bolagen har definierat att VD:s ersättning till pension ska vara mellan 26-35 procent av den fasta grundlönen. I ett fåtal bolag framgår det inte av riktlinjerna vilket pensionsavtal som ska gälla för VD, det finns även riktlinjer som stipulerar att VD själv kan besluta om pensionen inom ramen för den totala ersättningsnivå som avtalats.

Vår analys visar även att det enbart är ett mindre antal av bolagen på Large Cap som beslutat att rörlig ersättning (bonus, etc.) ska vara pensionsgrundande, det vill säga att den procentuella avsättningen till pension även ska beräknas på rörlig lön. Det är främst i de fall VD:s pensionsavtal helt eller delvis är i enlighet med en kollektivavtalad pensionsplan, där det inte går att avtala bort att rörlig lön ska vara pensionsgrundande, som riktlinjerna anger att det inte är enbart grundlönen ska ligga till grund för VD:s pension.

Vi anser att vår granskning vad gäller pension till VD i ett bolag på Large Cap visar att en avsättning om 26-35 procent, upp till 40 procent, av den fasta grundlönen är praxis. Rörlig ersättning är i regel inte pensionsgrundande, om inte tvingande på grund av kollektivavtalad pensionsplan.



En sammanställning av arvoden Small Cap

	10 %	25 %	Median	75 %	90 %	Genomsnitt
Omsättning (MSEK)	11	130	674	1 170	2 607	1 251
Styrelsens ordförande	200 000	300 000	410 000	500 000	600 000	408 101
Ledamot	148 980	175 000	200 000	250 000	275 000	204 882
Ordförande revisionsutskott	34 500	57 500	80 000	100 000	125 000	82 316
Ledamot revisionsutskott	25 000	30 000	41 500	50 000	65 000	42 338
Ordförande ersättningsutskott	23 000	30 000	40 000	50 000	50 000	40 370
Ledamot ersättningsutskott	15 000	16 000	20 000	25 000	41 000	24 483
Styrelsens totala arvode	720 000	1 030 000	1 500 000	1 749 500	1 985 000	1 416 416
Vd:s fasta lön	1 577 800	2 011 000	2 800 000	3 482 000	4 085 400	2 793 709
Revisorns ersättning	615 800	984 000	1 584 000	2 369 000	3 330 000	1 862 709

Sammanställning av arvoden enligt årsstämman 2023

	10 %	25 %	Median	75 %	90 %	Genomsnitt
Styrelsens ordförande	217 500	352 500	450 000	543 750	640 000	440 355
Ledamot	130 000	175 000	215 000	250 000	300 000	208 885

En sammanställning av arvoden
Mid Cap

	10 %	25 %	Median	75 %	90 %	Genomsnitt
Omsättning MSEK	107	482	1 674	5 010	9 535	3 857
Styrelsens ordförande	399 000	475 000	600 000	750 000	908 000	649 448
Ledamot	200 000	225 000	275 000	335 415	384 000	289 328
Ordförande revisionsutskott	60 000	76 250	100 000	135 000	156 500	108 736
Ledamot revisionsutskott	30 000	50 000	55 000	75 000	100 000	61 361
Ordförande ersättningsutskott	32 500	50 000	53 500	75 000	100 000	62 827
Ledamot ersättningsutskott	20 000	25 000	30 000	50 000	50 000	36 151
Styrelsens totala arvode	1 331 000	1 705 000	2 227 000	2 941 774	3 658 000	2 421 305
Vd:s fasta lön	2 400 000	2 982 000	4 228 000	5 875 500	6 949 800	4 669 458
Revisorns ersättning	754 800	1 620 500	2 700 000	6 000 000	9 000 000	4 340 220

Sammanställning av arvoden enligt årsstämma 2023

	10 %	25 %	Median	75 %	90 %	Genomsnitt
Styrelsens ordförande	362 000	475 000	625 000	774 000	940 000	645 970
Ledamot	175 000	225 000	290 000	350 000	400 000	286 754

En sammanställning av arvoden
Large Cap

	10 %	25 %	Median	75 %	90 %	Genomsnitt
Omsättning MSEK	1 557	3 327	12 481	35 643	97 023	37 142
Styrelsens ordförande	436 000	615 000	1 087 500	1 937 500	2 570 000	1 345 615
Ledamot	228 500	300 000	465 000	667 500	821 500	506 431
Ordförande revisionsutskott	100 000	150 000	242 500	280 000	393 000	228 790
Ledamot revisionsutskott	50 000	75 000	105 000	182 500	225 000	134 983
Ordförande ersättningsutskott	45 700	75 000	100 000	144 750	165 000	110 692
Ledamot ersättningsutskott	25 000	50 000	65 000	100 000	122 000	79 449
Styrelsens totala arvode	1 920 000	2 538 750	4 347 500	6 830 000	10 441 500	5 352 914
Vd:s lön	3 170 000	4 376 000	7 950 000	11 667 250	14 804 400	8 650 924
Revisorns ersättning	2 000 000	5 000 000	12 000 000	24 750 000	54 600 000	21 785 780

Sammanställning av arvoden enligt årsstämma 2023

	10 %	25 %	Median	75 %	90 %	Genomsnitt
Styrelsens ordförande	456 000	720 000	1 200 000	1 995 000	2 724 000	1 412 364
Ledamot	205 000	300 000	492 000	699 660	870 000	513 450

Hur formerar sig styrelserna?

Årets granskning visar att 411 av de 426 ledamöterna på Small Cap var unika under 2022, vilket innebär att tre procent av ledamöterna förekom i fler än en styrelse på Small Cap. Andelen ledamöter med fler än ett uppdrag är därmed något lägre än föregående år (fyra procent). Precis som föregående år är det högsta antalet styrelseuppdrag för en enskild ledamot på Small Cap tre uppdrag.

Undersökningen visar att under 2022 var 699 ledamöter av det totala antalet om 769 ledamöter på Mid Cap unika. Likt föregående år förekommer nästan nio procent (eller 64 stycken) av ledamöterna i fler än en styrelse. Den ledamot som innehaft flest styrelseuppdrag på Mid Cap satt i fyra olika styrelser, vilket även det är i paritet med föregående år.

Av undersökningen framgår även att 668 av de 822 ledamöterna på Large Cap var unika. Granskningen visar att 108 individer eller 16 procent av de unika ledamöterna förekommer i två eller fler styrelser, vilket procentuellt är i linje med föregående år. Det totala antalet ledamöter har ökat med 178 stycken i jämförelse med föregående år och antalet unika med 152 ledamöter. Förändringen av andelen ledamöter med fler än ett styrelseuppdrag har därmed avstannat från att tidigare ha minskat från 2019. Precis som under 2019, 2020 och 2021 har ledamöterna som mest fem styrelseuppdrag på Large Cap.

Sett till samtliga listor på Stockholmsbörsen är 1 611 av de 2 017 ledamöterna unika. Det totala antalet individer som innehar platser i styrelserna är således 1 611 personer. Föregående år var antalet unika ledamöter 1 480 och det totala antalet ledamöter var 1 864. Jämförelsen visar att det skett en tydlig ökning av antalet ledamöter, och att den huvudsakliga förklaringen torde vara att antalet bolag på Stockholmsbörsen har ökat. Antalet styrelseuppdrag per unik individ framgår av tabellen nedan.

Antal styrelseuppdrag	Antal ledamöter
6	1
5	10
4	25
3	45
2	196
1	1 334

Antalet bolag som inkluderats i undersökningen har ökat jämfört med föregående år. Ökningen av antal bolag är hänförlig till Mid Cap och Large Cap, där antalet gått från 126 till 127 respektive 90 till 118 bolag. Om man ser till den totala ökningen av antalet ledamöter på samtliga listor så förklaras den huvudsakligen av den stora ökningen av antalet ledamöter på Large Cap. Antalet bolag på Small Cap har minskat med fem i jämförelse med föregående år, vilket även förklarar minskningen av antalet ledamöter på Small Cap.

Det totala arvudet för de tio ledamöter med högst arvode har ökat jämfört med föregående år. Totalt arvode i detta hänseende avser summan av arvudet för alla styrelseuppdrag individen har. Det samlade arvudet för dessa tio ledamöter uppgår till cirka 76,1 miljoner kronor, vilket ger ett genomsnittsarvode om cirka 7,6 miljoner kronor per ledamot. På listan av ledamöter med högst arvode är skillnaden mellan den ledamot med högst respektive ledamoten med lägst arvode drygt 9,3 miljoner kronor. Detta visar att det finns en stor spridning i ersättning. På listan med ledamöter med högst totalt arvode återfinns ingen kvinnlig ledamot.



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 kategorisering 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 arvodet för styrelsens medlemmar avser arvode avseende såväl det traditionella styrelsearbetet som arbete i olika utskott.

Med VD:s grundlön avses den i årsredovisningen eller ersättningsrapporten rapporterade kostnaden för VD:s grundlön. 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 (arvodet) 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.

Bolag som ingår i undersökningen

Fördelat på Small Cap, Mid Cap och Large Cap samt bransch.

Small Cap	Sektor	Small Cap	Sektor	Small Cap	Sektor
Abliva	Hälsovård	KABE Group	Sällanköp	Solid Försäkring	Finans
Acrinova	Fastigheter	Karolinska Development	Finans	Starbreeze	Sällanköp
Actic Group	Sällanköp	Lammhults Design Group	Handel & varor	Stockwik Förvaltning	Industri
Active Biotech	Hälsovård	Maha Energy	Råvaror	Strax	Handel & varor
Alligator Bioscience	Hälsovård	Malmbergs	Industri	Studsvik	Tjänster
Anoto Group	Informations-teknik	Medivir	Hälsovård	Svedbergs	Handel & varor
Arise	Energi & Miljö	Mendus	Hälsovård	TradeDoubler	Informations-teknik
Arla Plast	Industri	Micro Systemation	Informations-teknik	Transtema Group	Informations-teknik
Ascelia Pharma	Hälsovård	Midway Holding	Finans	Vicore Pharma Holding	Hälsovård
B3 Consulting Group	Tjänster	MilDef Group	Industri	Wise Group	Tjänster
BE Group	Industri	Moberg Pharma	Hälsovård		
Bergs Timber	Material	Moment Group	Sällanköp		
Björn Borg	Handel & varor	NAXS	Finans		
Bong	Industri	Nelly Group	Handel & varor		
Boule Diagnostics	Hälsovård	Net Insight	Informations-teknik		
Christian Berner Tech Trade	Industri	NGS Group	Tjänster		
Concejo	Industri	Nilörngruppen	Industri		
Concordia Maritime	Tjänster	Novotek	Industri		
C-Rad	Hälsovård	Ortivus	Hälsovård		
Dedicare Group	Tjänster	Oscar Properties Holding	Fastigheter		
Doro	Informations-teknik	PION Group	Tjänster		
Duroc	Industri	Precise Biometrics	Informations-teknik		
Egetis Therapeutics	Hälsovård	Prevas	Tjänster		
Elon	Handel & varor	ProfilGruppen	Industri		
Empir Group	Tjänster	Projektengagemang Sweden	Tjänster		
Eniro Group	Tjänster	Qliro	Finans		
Episurf Medical	Hälsovård	Railcare Group	Tjänster		
Ework Group	Tjänster	Rizzo Group	Handel & varor		
Formpipe Software	Informations-teknik	Sensys Gatso Group	Informations-teknik		
HANZA	Industri	Senzime	Hälsovård		
Havsfrun Investment	Finans	Serneke Group	Fastigheter		
Image Systems	Informations-teknik	SinterCast	Industri		
Infant Bacterial Therapeutics	Hälsovård	Sleep Cycle	Informations-teknik		
Infrea	Industri	Softronic	Tjänster		
IRRAS	Hälsovård				

Mid Cap	Sektor	Mid Cap	Sektor	Mid Cap	Sektor
AcadeMedia	Tjänster	Ependion	Informations-teknik	Nordic Waterproofing Holding	Industri
Addnode Group	Tjänster	Fagerhult Group	Industri	Nordisk Bergteknik	Råvaror
Alimak Group	Industri	Fasadgruppen	Industri	Norion Bank	Finans
Alligo	Industri	Fastator	Finans	Note	Information-teknik
Ambea	Hälsovård	Ferronordic	Industri	OEM International	Industri
Annehem Fastigheter	Fastigheter	Fingerprint Cards	Informations-teknik	Oncopeptides	Hälsovård
AQ Group	Industri	FM Mattsson Mora Group	Handel & varor	Orexo	Hälsovård
Attendo	Hälsovård	G5 Entertainment	Sällanköp	Ovzon	Information-teknik
Bactiguard Holding	Hälsovård	GARO	Industri	Pierce Group	Handel & varor
Balco Group	Industri	Genova Property Group	Fastigheter	Pricer	Information-teknik
Beijer Alma	Industri	Green Landscaping Group	Tjänster	Proact IT Group	Information-teknik
Bergman & Beving	Industri	Gränges	Industri	Probi	Hälsovård
Besqab	Fastigheter	Hansa Biopharma	Hälsovård	Profoto Holding	Handel & varor
Betsson	Sällanköp	Heba Fastighets	Fastigheter	Q-Linea	Hälsovård
BioArctic	Hälsovård	Hoist Finance	Finans	Raysearch Laboratories	Hälsovård
BioGaia	Hälsovård	Humana	Hälsovård	Ready International	Telekom & Media
Biolnvent International	Hälsovård	I.A.R. Systems Group	Information-teknik	Rejlers	Tjänster
Bonava	Fastigheter	Immunovia	Hälsovård	Resurs Holding	Finans
Bonesupport	Hälsovård	Inwido	Industri	Rottneros	Material
Brinova Fastigheter	Fastigheter	IRLAB Therapeutics	Hälsovård	RVRC Holding	Handel & varor
BTS Group	Tjänster	Isofol Medical	Hälsovård	Scandi Standard	Handel & varor
Bulten	Industri	ITAB Shop Concept	Industri	Scandic Hotels Group	Sällanköp
Byggmax Group	Handel & varor	John Mattson	Fastigheter	Sivers Semiconductors	Information-teknik
Calliditas Therapeutics	Hälsovård	K2A Knaust & Andersson	Fastigheter	SkiStar	Sällanköp
Camurus	Hälsovård	Karnov Group	Information-teknik	Stendörren Fastigheter	Fastigheter
Cantargia	Hälsovård	KlaraBo	Fastigheter	Svolder	Finans
Catella	Finans	Knowit	Tjänster	Synsam	Handel & varor
CellaVision	Hälsovård	Lime Technologies	Information-teknik	Tethys Oil	Råvaror
Cibus Nordic Real Estate	Fastigheter	Linc	Finans	TF Bank	Finans
Clas Ohlson	Handel & varor	Logistea	Fastigheter	Tobii	Information-teknik
Cloetta	Handel & varor	Mangold	Finans	Tobii Dynavox	Information-teknik
Concentric	Industri	MEKO	Tjänster	Traction	Finans
Coor Service Management	Tjänster	Midsona	Handel & varor	Trianon	Fastigheter
Holding		Momentum Group	Tjänster	VBG Group	Industri
CTEK	Energi & Miljö	MTG	Sällanköp	VNV Global	Finans
CTT Systems	Industri	Nederman Holding	Industri	Wästbygg Gruppen	Fastigheter
Diös	Fastigheter	Netel Holding	Tjänster	Xano Industri	Industri
Duni	Handel & varor	New Wave Group	Handel & varor	Xbrane Biopharma	Hälsovård
Dustin Group	Handel & varor	Nivika Fastigheter	Fastigheter	Xspray Pharma	Hälsovård
Eastnine	Fastigheter	Nobia	Handel & varor	Xvivo Perfusion	Hälsovård
Elanders	Industri	Nordic Paper Holding	Material	Öresund	Finans
Elos Medtech	Hälsovård				
Eltel	Industri				
Enea	Informations-teknik				
Eolus Vind	Energi & Miljö				

Kontakta oss för mer information

PwC Sverige är marknadsledande inom revision och rådgivning med 3 000 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 24 000 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 364 000 medarbetare i 152 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

Anna Gustring Boman

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

Hanna Johansson

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