

Tuffa krav i börsbolagens nya incitamentsprogram

Tre av fyra börsbolag kräver egna investeringar av de anställda för att de ska få delta i incitamentsprogram. Dessutom är det vanligt med olika prestationsvillkor för att de anställda skall få utdelning av programmen. Andelen program som är riktade till alla anställda fortsätter att minska men däremot är det fler program som införs till bolagens styrelser. Det visar PricewaterhouseCoopers årliga studie av incitamentsprogram bland svenska börsbolag som nu genomförts för åttonde året i följd.

Det är fortfarande högtryck för incitamentsprogram bland svenska börsbolag. Årets studie från PricewaterhouseCoopers visar att drygt vart fjärde börsbolag (26 procent) har infört nya program under de tre första kvartalen 2009. Vanligast är programmen bland de större bolagen på börsens Large Cap-lista, där hela 42 procent av bolagen föreslog nya incitamentsprogram.

Av de program som införts i år är det hela 75 procent där det ställts krav på egen investering för att anställda skall få ta del av programmen. Vi kan även konstatera att det ofta ställs krav på prestation för att programmen ska ge utdelning. Mer än 57 procent av programmen kräver någon form av prestation. I vår rådgivning har vi sett att bolagen efterfrågar program som på ett tydligt sätt sammanlänkar bolagets och de anställdas intressen. Då kan tydliga prestationskrav bidra till att uppnå detta, säger Magnus Lidén vid PricewaterhouseCoopers som är ansvarig för studien.

Trenden fortsätter mot att färre incitamentsplaner omfattar hela företagets personal. I år är det 28 procent av programmen som ställts ut till alla anställda. 2008 var motsvarande siffra 34 procent och 2007 var programmen till alla anställda så många som 37 procent. Istället är det nu fler styrelseledamöter som tar del av programmen. Mellan 2008 och 2009 ökade antalet nyinstittade program riktade till styrelser från 17 till 22 stycken.

Bolagsstämmorna 2009 har präglats av en debatt kring rörlig ersättning. Ett antal program som föreslogs i kallelsen till bolagsstämma blev sedan inte antagna. Det handlar om 6 procent av förslagen. I vissa fall drog styrelsen tillbaks sitt förslag, i andra blev förslaget nedröstat.

Bland incitamentsprogrammen är teckningsoptioner vanligast förekommande och de står för 41 procent av den totala andelen, vilket till viss del är ett resultat av den skattelagstiftning vi har. En annan trend som kommit starkt de senaste åren är olika typer av aktieprogram. De utgör idag 25 procent av alla nya program, avslutar Magnus Lidén.

Om studien

Studien Aktierelaterade incitamentsprogram i noterade bolag 2009 baseras på analyser av kallelser till bolagsstämmor under perioden 1 januari till 30 september 2009. Årets studie omfattar 384 bolag noterade på Stockholmsbörsen, First North och NGM Equity.

Läs mer om studien på www.pwc.com/se/incitamentsprogram.

För ytterligare information:

Magnus Lidén, Corporate Finance, PricewaterhouseCoopers
tel 08-555 331 07, mobil 0709-29 31 07

Martin Askman, pressansvarig, PricewaterhouseCoopers
tel 08-555 336 85, mobil 0709-29 36 85

Fakta om PricewaterhouseCoopers:

PricewaterhouseCoopers i Sverige är marknadsledande inom revision, redovisning, skatt och

affärsrådgivning med 3 600 medarbetare och kontor på 125 orter runt om i landet. Med erfarenhet och unik branschkunskap utvecklar vi värden för våra 60 000 kunder vilka utgörs av globala företag, svenska storföretag och organisationer, mindre och medelstora, främst lokala företag samt den offentliga sektorn.

PricewaterhouseCoopers i Sverige drivs som en självständig och oberoende juridisk enhet. Vi ingår i det globala nätverket PricewaterhouseCoopers som är världens största nätverk inom revision, skatte- och affärsrådgivning. Vi delar våra kunskaper, erfarenheter och lösningar med 163 000 medarbetare i 151 länder för att utveckla nya perspektiv och praktiska råd.