

Styrelsens för SWECO AB (publ) förslag till beslut vid årsstämma den 14 april 2016 om principer för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare inom Sweco-koncernen

1. Ersättningskommittén

Styrelsen utser en ersättningskommitté som har till uppgift att bereda frågor rörande ersättningsprinciper, anställningsvillkor, pensionsförmåner och bonussystem avseende ledande befattningshavare samt följa och utvärdera bland annat dessa principer och gällande ersättningsstrukturer. Ersättningskommittén ska även behandla övergripande anställningsvillkor och ersättningsfrågor som rör samtliga anställda i bolaget.

2. Ledande befattningshavare

Med ledande befattningshavare avses verkställande direktör, finansdirektör och chefer som rapporterar direkt till verkställande direktören.

3. Ersättningar

Sweco-koncernens utgångspunkt är att ersättningar ska utges på marknads- och konkurrensmässiga villkor som möjliggör att ledande befattningshavare kan rekryteras och behållas.

Ersättning till ledande befattningshavare består av:

- grundlön
- rörlig ersättning
- pension
- övriga ersättningar
- aktierelaterat incitamentsprogram

a) Grundlön och rörlig ersättning

Ersättningen ska baseras på faktorer såsom arbetsuppgifter, kompetens, erfarenhet, befattning och prestation. Vidare ska fördelningen mellan grundlön och rörlig ersättning stå i proportion till medarbetares befattning och arbetsuppgifter. Rörlig ersättning ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier, utformade med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande.

Den rörliga ersättningen är för den verkställande direktören och finansdirektören maximalt 75 procent av grundlönen. För övriga ledande befattningshavare är den rörliga ersättningen maximalt 50 procent av grundlönen. Den rörliga lönedelen baseras på utfallet i förhållande till uppsatta lönsamhetsmål. Målen för

verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare fastställs av styrelsen.

b) Pension

Verkställande direktörens och de ledande befattningshavarnas pensionsvillkor ska vara marknadsmässiga i förhållande till vad som generellt gäller för motsvarande befattningshavare på marknaden och ska i normalfallet grundas på avgiftsbestämda pensionslösningar.

c) Övriga ersättningar

Övriga ersättningar kan utges och avser i huvudsak tjänstefordon och telefon.

d) Aktierelaterade incitamentsprogram

Ledande befattningshavare i Sweco-koncernen kan på marknadsmässiga villkor erbjudas olika former av incitamentsprogram. Motivet för att utge ett aktierelaterat incitamentsprogram är att öka/sprida aktieägandet/exponeringen bland ledande befattningshavare samt att uppnå ökad intressegemenskap mellan befattningshavarna och bolagets aktieägare. Ett personligt långsiktigt ägarengagemang hos nyckelpersoner kan förväntas stimulera till ett ökat intresse för verksamheten och resultatutvecklingen samt höja motivationen och samhörighetskänslan med bolaget.

Beslut om aktierelaterade incitamentsprogram ska alltid fattas på årsstämma eller extra bolagsstämma.

4. Anställningens upphörande

Vid uppsägning av verkställande direktören från bolagets sida är uppsägningstiden maximalt 18 månader och vid uppsägning från verkställande direktörens sida är uppsägningen 6 månader.

Mellan bolaget och andra ledande befattningshavare gäller vid uppsägning från bolagets sida normalt en uppsägningstid om 12 månader och från befattningshavarens sida 6 månader.

5. Övrigt

Dessa principer ska gälla för avtal som ingås efter årsstämmans beslut samt för ändringar i befintliga avtal som görs efter denna tidpunkt, i den mån befintliga avtal så medger. Styrelsen ska ha rätt att frånga principerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för detta.

Stockholm februari 2016

SWECO AB (publ)