
ERSÄTTNINGSRAPPORT 2022

Inledning

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare inom Sweco-koncernen, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktör ("VD") för Sweco AB (publ) samt en sammanfattning av bolagets utestående och under 2022 avslutade aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings regler om ersättningar till ledande befattningshavare och incitamentsprogram.

Den information som krävs enligt årsredovisningslagen (1995:1554), kapitel 5, §§ 40-44 återfinns i not 6 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 118-121 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2022. Information kring ersättningskommitténs arbete under 2022 återfinns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 46 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode täcks inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 6 på sidan 120 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2022.

Nyckelhändelser 2022

VD sammanfattar bolagets övergripande resultat i hennes utlåtande på sidorna 6-7 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2022.

Bolagets riktlinjer för lön och annan ersättning: tillämpningsområde, ändamål, efterlevnad och avvikelser

En förutsättning för framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagande av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerad personal. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Swecos ersättningsriktlinjer möjliggör för bolaget att erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig totalersättning. Sweco-koncernens utgångspunkt är att ersättning ska utges på konkurrenskraftiga och marknadsmässiga villkor som möjliggör att kvalificerade ledande befattningshavare kan rekryteras och behållas.

Ersättningen enligt ersättningsriktlinjerna består av följande komponenter: grundlön (fast kontantlön), kortsiktig rörlig ersättning (short term incentive, "STI") samt pension och övriga förmåner. STI ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier, vilka kan vara finansiella eller icke-finansiella. De kan också utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande och därigenom främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive bolagets hållbarhet.

Riktlinjerna återfinns på sidan 119 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2022. Bolaget har under 2022 efterlevt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antogs av årsstämman 2020. Inga avvikelser från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas har skett. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.swecogroup.com. Ingen

ersättning har återkrävts. I tillägg till den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Tabell 1 – Totalersättning till VD under 2022 (kSEK)*

Position	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extraordinärt	4 Pension	5 Total	6
	Grundlön	Övriga förmåner	Ettårig	Flerårig**	Extraordinära poster	Pensionskostnader	Total ersättning	Andel fast respektive rörlig ersättning ***
Åsa Bergman (VD)	9 209	173	3 597	1 371	0	2 970	17 320	71/29

* Med undantag för flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2022. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den har blivit föremål för s.k. vesting under 2022 och i den mening intjänats, i enlighet med vad som anges i Tabell 2 och Tabell 3 nedan (om tillämpligt). Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år.

** Intjänade aktier såsom framgår i Tabell 2 nedan.

*** Pensionskostnader, som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

Aktierelaterad ersättning

Utestående och under 2022 avslutade aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Årsstämmorna 2018-2022 beslutade att införa långsiktiga aktiesparprogram för respektive år riktade till ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i Sweco-koncernen. Under 2022 avslutades Aktiesparprogram 2018 med tilldelning genomförd under februari månad 2022.

Under respektive aktiesparprogram förvärvar deltagarna med egna medel B-aktier i Sweco ("Sparaktier") över NASDAQ Stockholm till ett belopp motsvarande högst 5-10 procent av deltagarens årliga grundlön för det aktuella året. Om Sparaktierna behålls under en period till och med fjärde bankdagen efter dagen för offentliggörande av bokslutskommunikén för räkenskapsåret som löper ut cirka tre år efter programmets införande ("Sparperioden") och deltagaren kvarstår i sin anställning eller har motsvarande och/eller högre position i Sweco-koncernen under hela Sparperioden berättigar därefter varje Sparaktie till vederlagsfritt erhållande av:

- en aktie av serie B i Sweco ("Matchningsaktie") enligt följande: i) för Aktiesparprogrammen 2018–2020, om Sweco B-aktiens totalavkastning ("TSR") är positiv under Sparperioden, och ii) för Aktiesparprogrammen 2021–2022, om absolut TSR för B-aktien och den ackumulerade vinst per aktie ("EPS") är positiv under Sparperioden, samt,
- under förutsättning att vissa prestationskrav uppfylls – ytterligare högst en till fyra aktier av serie B i Sweco ("Prestationsaktier"). Tilldelningen av Prestationsaktier under samtliga nämnda aktiesparprogram förutsätter att Sweco B-aktiens TSR är positiv under Sparperioden och är vidare beroende av Sweco B-aktiens TSR i förhållande till en grupp jämförelsebolag. Tilldelningen av Prestationsaktier under Aktiesparprogrammen 2021–2022 förutsätter även att Swecos ackumulerade EPS är positiv under Sparperioden och är vidare beroende av Swecos ackumulerade EPS i förhållande till ett lägsta och högsta EPS-tillväxtmål som bestämts av styrelsen för Sparperioden. Under Aktiespar-programmen 2021-2022 kommer upp till 50 procent av tilldelningen av Prestationsaktierna att bero på EPS-prestationen och upp till 50 procent av tilldelningen av Prestationsaktierna att bero på TSR-prestationen.

Information om utfall, prestationskrav etc. för Aktiesparprogram 2018 återfinns i tabell 3(b) nedan.

Med anledning av den aktiesplit 3:1 som genomfördes hösten 2020 omräknades Aktiesparprogrammet 2018 och Aktiesparprogram 2019 kommer att omräknas i enlighet med villkoren för respektive program. Aktiesparprogrammet 2020 implementerades efter att aktiespliten var genomförd. Programmets omfattning (det högsta antal aktier som kan komma att överlåtas till deltagare och det högsta antal aktier som kan komma att överlåtas över Nasdaq Stockholm till täckande av kostnader för sociala avgifter) kommer dock att räknas om i och med att programmet antogs av årsstämman före aktiespliten.

Ytterligare information kring programmen finns tillgänglig på www.swecogroup.com.

Tabell 2 – Aktiesparprogram (VD)

Position	Huvudsakliga villkor för aktiesparprogrammen					Information för det rapporterade räkenskapsåret				
	1 Aktiesparprogram	2 Sparperiod (Prestationsperiod)	3 Starten för sparperioden (Datum för tilldelning)	4 Datum för intjänande*	5 Utgång av sparperioden (inläsningsperioden)	Ingående balans		Under året		Utgående balans
						6 Aktierätter vid årets början**	7 Tilldelade***	8 Intjänade****	9 Föremål för prestationsvillkor	
Åsa Bergman (CEO)	2022	2022-2026	2022-12	2026-02	2026-02	0	42 330	0	42 330	
	2021	2021-2025	2021-12	2025-02	2025-02	25 975	0	0	25 975	
	2020	2020-2024	2020-12	2024-02	2024-02	24 930	0	0	24 930	
	2019	2019-2023	2019-12	2023-02	2023-02	28 155	0	0	28 155	
	2018	2018-2022	2018-12	2022-02-23	2022-02-23	50 400	0	24 998		
Total						129 460	42 330	24 998	121 390	

* Inom 40 dagar efter offentliggörandet av kommunikén avseende bokslutsåret för respektive räkenskapsår.

** Maximal tilldelning av matchnings-[M] och prestationsaktier [P] för respektive aktiesparprogram, 2019 [M5 631-P22 524], 2020 [M4 986-P19 944], 2021 [M5 195-P20 780].

*** Maximal tilldelning av matchnings- och prestationsaktier 2022 [M8 466-P33 864].

**** Intjänade aktier efter tilldelning var 24 998 och har räknats om efter aktiesplit [M10 080] och [P14 918].

Sweco-koncernen erbjuder därutöver även ett aktiebonusprogram, Aktiebonusprogram 2022, som innebär att bonusar utbetalas i form av Sweco-aktier till anställda i Sverige som omfattas av programmet. Under 2022 avslutades förutvarande aktiebonusprogram, Aktiebonusprogram 2021, med tilldelning genomförd under maj månad 2022. Sammanlagt 1 020 600 B-aktier tilldelades under Aktiebonusprogram 2021, vilket motsvarar en utspädning av avkastning per aktie om högst 0,3 procent.

Till undvikande av missförstånd, VD omfattas inte av något aktiebonusprogram.

Ytterligare information om aktiebonusprogrammen finns tillgänglig på www.swecogroup.com i kallelsen till årsstämman 2021 och 2022.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för VD:s rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringarna för år 2022 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet och bolagets värderingar.

Tabell 3a – VD:s prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Position	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) uppmätt prestation, och b) faktiskt tilldelning/ersättningsutfall
Åsa Bergman (CEO)	Rörelsemarginal egen enhet (EBITA %)	35%	a) 9,2% b) 766 kSEK
	Rörelsemarginal överordnad enhet (EBITA%)	35%	a) 9,2% b) 766 kSEK
	Försäljningstillväxt egen enhet (%)	30%	a) 4,5% b) 0 kSEK
	EBIT*	Varje tiondels procent i E motsvarar 0,1 månadslön upp till maximalt tre månadslöner.	a) 2,8 b) 1 890kSEK

* Bonus till VD innehåller ytterligare en ersättningskomponent, som baseras på följande:
E = EBIT marginal (%) för egen enhet jämfört med genomsnittlig EBIT marginal (%) för en grupp av jämförande företag bestående av AFRY, Multiconsult, Rejlers, Arcadis, WSP och RPS.
Varje tiondels procent i E motsvarar 0,1 månadslön upp till maximalt tre månadslöner.

Tabell 3b – VD:s prestation under det rapporterade räkenskapsåret: aktiebaserad ersättning

Position	Aktiesparprogram	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) uppmätt prestation, och b) faktiskt tilldelning/ersättningsutfall
Åsa Bergman (CEO)	Aktiesparprogram 2018	a) Absolut TSR - Positiv b) Relativ TSR – Konkurrentjämförelse med en grupp av jämförande företag	100%	a) Positiv TSR b) 37,0% av maximalt antal prestationsaktier

Jämförande information om förändringen i totalersättning och bolagets resultat

Tabell 4 Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de fem senaste rapporterade räkenskapsåren ("RR") (kSEK)

	RFY 2018* vs RFY 2017	RFY 2019 vs RFY 2018	RFY 2020 vs RFY 2019	RFY 2021 vs RFY 2020	RFY 2022 vs RFY 2021	RFY 2022
Ersättning till VD	-775 (-6%)	-455 (-4%)	+ 1,911 (+15%)	+1,444 (+10%)	+1,531 (+10%)	17,320
Koncernens rörelseresultat	+193,000 (+14%)	+274,000 (+17%)	-126,000 (-7%)	+248,000 (+14%)	+211,000 (+10%)	2,225,000
Genomsnittlig ersättning baserat på antal heltidsekvivalenter anställda i moderbolaget**	-208 (-14%)	+163 (+13%)	-70 (-5%)	-118 (-9%)	-90 (-7%)	1,176
Genomsnittlig ersättning baserat på antal heltidsekvivalenter anställda i koncernen**	+36 (+6%)	+21 (+3%)	+2 (0%)	+13 (+2%)	+36 (5%)	705

* Under april 2018 bytte Sweco VD

** Exklusive medlemmar i koncernledning

Stockholm i februari 2023

SWECO AB (publ)

Styrelsen