
ERSÄTTNINGSRAPPORT 2023

Inledning

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare inom Sweco-koncernen, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2023. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktör ("VD") för Sweco AB (publ) samt en sammanfattning av bolagets utestående och under 2023 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 111-114 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2023. Information kring ersättningskommitténs arbete under 2023 återfinns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 40 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2023.

Styrelsearvode täcks inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 6 på sidan 113 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2023.

Nyckelhändelser 2023

VD sammanfattar bolagets övergripande resultat i hennes utlåtande på sidorna 6-7 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2023.

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 112 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2023. Bolaget har under 2023 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 kommer att finnas tillgänglig på www.swecogroup.com senast den 29 mars 2024. 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 2023 (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)	10 113	165	6 512	1 273	0	3 465	21 528	64/36

* Med undantag för flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2023. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den har blivit föremål för s.k. vesting under 2023 och i den meningen 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 2023 avslutade aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Årsstämmorna 2019–2023 beslutade att införa långsiktiga aktiesparprogram för respektive år riktade till ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i Sweco-koncernen. Under 2023 avslutades Aktiesparprogram 2019 med tilldelning genomförd under februari månad 2023.

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 2019–2020, om Sweco B-aktiens totalavkastning ("TSR") är positiv under Sparperioden, och ii) för Aktiesparprogrammen 2021–2023, 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 TSR för en grupp jämförelsebolag. Tilldelningen av Prestationsaktier under Aktiesparprogrammen 2021–2023 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 Aktiesparprogrammen 2021–2023 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 2019 återfinns i tabell 3(b) nedan.

Med anledning av den aktiesplit 3:1 som genomfördes hösten 2020 omräknades Aktiesparprogram 2019 i enlighet med villkoren för programmet. 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 aktiesparprogrammen finns tillgänglig på www.swecogroup.com.

Tabell 2 – Aktiesparprogram (VD)

Huvudsakliga villkor för aktiesparprogrammen						Information för det rapporterade räkenskapsåret			
Position	1 Aktiesparprogram	2 Sparperiod (Prestationsperiod)	3 Starten för sparperioden (Datum för tilldelning)	4 Datum för intjänande*	5 Utgång av sparperioden (Inläsningsperioden)	Ingående balans		Utgående balans	
						6 Aktierätter vid årets början**	7 Tilldelade***	8 Intjänade****	9 Föremål för prestationsvillkor
Åsa Bergman (CEO)	2023	2023-2027	2023-12	2027-02	2027-02	0	38 915	0	38 915
	2022	2022-2026	2022-12	2026-02	2026-02	42 330	0	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	2023-02-27	2023-02-15	28 155	0	5 631	
Total						121 390	38 915	5 631	132 150

* Inom 40 dagar efter offentliggörandet av kommunikén avseende bokslutsåret för respektive räkenskapsår.
 ** Maximal tilldelning av matchnings-[M] och prestationsaktier [P] för respektive aktiesparprogram 2020 [M4 986-P19 944], 2021 [M5 195-P20 780], 2022 [M8 466-P33 864].
 *** Maximal tilldelning av matchnings- och prestationsaktier 2023 [M7 783-P31 132]
 **** Intjänade aktier efter tilldelning var 5 631 och har räknats om efter aktiesplit [M5 631] och [P0]

Sweco-koncernen erbjuder därutöver även ett aktiebonusprogram, Aktiebonusprogram 2023, som innebär att bonusar utbetalas i form av Sweco-aktier till anställda i Sverige som omfattas av programmet. Under 2023 avslutades förutvarande aktiebonusprogram, Aktiebonusprogram 2022, med tilldelning genomförd under maj månad 2023. Sammanlagt 487 011 B-aktier tilldelades under Aktiebonusprogram 2022, vilket motsvarar en utspädning av avkastning per aktie om högst 0,1 procent.

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

Ytterligare information om aktiebonusprogrammen finns tillgänglig på www.swecogroup.com.

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 2023 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) 9,16% b) 829 kSEK
	Rörelsemarginal överordnad enhet (EBITA%)	35%	a) 9,16% b) 829 kSEK
	Försäljningstillväxt egen enhet (%)	30%	a) 11,4% b) 866 kSEK
	EBIT*	Varje tiondels procent i E motsvarar 0,1 månadslön upp till maximalt tre månadslöner.	a) 2,7 b) 2 025 kSEK

* 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 Sitowise.
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 2019	a) Absolut TSR - Positiv b) Relativ TSR – Konkurrentjämförelse med en grupp av jämförande företag	100%	a) Positiv TSR b) 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 2019* vs RFY 2018	RFY 2020 vs RFY 2019	RFY 2021 vs RFY 2020	RFY 2022 vs RFY 2021	RFY 2023 vs RFY 2022	RFY 2023
Ersättning till VD	-455 (-4%)	+1 911 (+15%)	+1 444 (+10%)	+1 531 (+10%)	+4 208 (+24%)	21 528
Koncernens rörelseresultat (EBITA)	+240 000 (+15%)	-103 000 (-6%)	+248 000 (+14%)	+211 000 (+10%)	+306 000 (+14%)	2 531 000
Genomsnittlig ersättning baserat på antal heltidsekvivalenter anställda i moderbolaget**	+163 (+13%)	-70 (-5%)	-118 (-9%)	-90 (-7%)	+94 (+8%)	1 270
Genomsnittlig ersättning baserat på antal heltidsekvivalenter anställda i koncernen**	+21 (+3%)	+2 (0%)	+13 (+2%)	+36 (+5%)	+ 61 (+9%)	766

* Under april 2018 bytte Sweco VD

** Exklusive medlemmar i koncernledning

Stockholm i februari 2024

SWECO AB (publ)

Styrelsen