

---

# ERSÄTTNINGSRAPPORT 2024

---

## Inledning

I denna rapport beskrivs hur riktlinjerna för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare inom Sweco-koncernen, antagna av årsstämman 2024, tillämpades under år 2024. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktör ("VD") för Sweco AB (publ) samt en sammanfattning av bolagets utestående och under 2024 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 115–118 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2024. Information kring ersättningskommitténs arbete under 2024 återfinns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 46 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2024.

Styrelsearvode täcks inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 6 på sidan 117 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2024.

## Nyckelhändelser 2024

VD sammanfattar bolagets övergripande resultat i hennes utlåtande på sidorna 8–10 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2024.

## 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.

De nuvarande riktlinjerna, som antogs av årsstämman 2024, återfinns på sidan 116 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2024. Bolaget har under 2024 efterlevt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna. 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](http://www.swecogroup.com) senast den 8 april 2025. 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 2024 (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)	11 001	175	5 651	0	0	3 780	20 607	73/27

\* Med undantag för flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2024. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den har blivit föremål för s.k. vesting under 2024, i enlighet med vad som anges i Tabell 2 och Tabell 3 nedan (om tillämpligt).

\*\* Avser årlig kortsiktig rörlig ersättning (short term incentive, "STI") intjänad under 2024 och som utbetalas 2025. Detta utgör en förändring av rapporteringsprincipen jämfört med tidigare år då det som har rapporterats under tidigare år har avsett kostnadsförd bonus under året.

\*\*\* 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 2024 avslutade aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Årsstämorna 2020–2024 beslutade att införa långsiktiga aktiesparprogram för respektive år riktade till ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i Sweco-koncernen. Under 2024 avslutades Aktiesparprogram 2020. Styrelsen beslutade att inte tilldela några B-aktier till de kvarvarande deltagarna i detta aktiesparprogram då villkoren för tilldelning inte var uppfyllda.

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 Aktiesparprogrammet 2020, om Sweco B-aktiens totalavkastning ("TSR") är positiv under Sparperioden, och ii) för Aktiesparprogrammen 2021–2024, om absolut TSR för B-aktien och absolut 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 2021–2024 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 EPStillväxtmål som bestämts av styrelsen för Sparperioden. Under Aktiesparprogrammen 2021–2024 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 2020 återfinns i tabell 3(b) nedan.

Med anledning av den aktiesplit 3:1 som genomfördes hösten 2020 omräknades omfattningen av Aktiesparprogrammet 2020 (det högsta antal aktier som kunde komma att överlåtas till deltagare

och det högsta antal aktier som kunde komma att överlåtas över Nasdaq Stockholm till täckande av kostnader för sociala avgifter) i och med att programmet antogs av årsstämman före aktiespliten.

Ytterligare information kring aktiesparprogrammen finns tillgänglig på [www.swecogroup.com](http://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)	6	Under året		9
						Ingående balans	7 Tilldelade***	8 Intjänade	Utgående balans Föremål för prestationsvillkor
Åsa Bergman (CEO)	2024	2024-2028	2024-12	2028-02	2028-02	0	32 240	0	32 240
	2023	2023-2027	2023-12	2027-02	2027-02	38 915	0	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****	
<b>Total</b>						<b>132 150</b>	<b>32 240</b>	<b>0</b>	<b>139 460</b>

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

\*\* Maximal tilldelning av matchnings-[M] och prestationsaktier [P] för respektive aktiesparprogram, 2021 [M5 195-P20 780], 2022 [M8 466-P33 864], 2023 [M7 783-P31 132].

\*\*\* Maximal tilldelning av matchnings- och prestationsaktier 2024 [M6,448-P25,792]

\*\*\*\* Intjänade aktier efter tilldelning inom Aktiesparprogrammet 2020 var 0.

Sweco-koncernen erbjuder därutöver även ett aktiebonusprogram, Aktiebonusprogram 2024, som innebär att bonusar utbetalas i form av Sweco-aktier till anställda i Sverige som omfattas av programmet. Under 2024 avslutades förutvarande aktiebonusprogram, Aktiebonusprogram 2023, med tilldelning genomförd under maj månad 2024. Sammanlagt 636 425 B-aktier tilldelades under Aktiebonusprogram 2023, vilket motsvarar en utspädning av avkastning per aktie om högst 0,2 procent.

Till undvikande av missförstånd omfattas VD inte av något aktiebonusprogram.

Ytterligare information om aktiebonusprogrammen finns tillgänglig på [www.swecogroup.com](http://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 2024 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) 10,0% b) 1 269 KSEK
	Rörelsemarginal överordnad enhet (EBITA%)	35%	a) 10,0% b) 1 269 KSEK
	Försäljningstillväxt egen enhet (%)	30%	a) 7,6% b) 413 KSEK
	EBIT*	Varje tiondels procent i E motsvarar 0,1 månadslön upp till maximalt tre månadslöner.	a) 3 b) 2 700 KSEK
Total rörlig kontantersättning			5 651 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 2020	a) Absolut TSR - Positiv b) Relativ TSR – i relation till en grupp jämförelsebolag	100%	a) Absolut TSR var negativ och det relativa TSR-kriteriet var ej uppfyllt. b) 0%

## 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 2020 vs RFY 2019	RFY 2021 vs RFY 2020	RFY 2022 vs RFY 2021	RFY 2023 vs RFY 2022	RFY 2023 vs RFY 2024	RFY 2024
Ersättning till VD*	+1 007 (8%)	+1 643 (12%)	+2 602 (17%)	+1 703 (9%)	+632 (+3%)	20 607
Koncernens rörelseresultat (EBITA)	-103 000 (-6%)	+248 000 (+14%)	+211 000 (+10%)	+306 000 (+14%)	+545 000 (+22%)	3 076 000
Genomsnittlig ersättning baserat på antal heltidsekvivalenter anställda i moderbolaget**	-70 (-5%)	-118 (-9%)	-90 (-7%)	+94 (+8%)	-179 (-14%)	1 091
Genomsnittlig ersättning baserat på antal heltidsekvivalenter anställda i koncernen*	+2 (0%)	+13 (+2%)	+36 (+5%)	+ 61 (+9%)	+28 (+4%)	794

\* En förändring i rapporteringsprincipen avseende den ettåriga rörliga ersättningen i Tabell 1 har genomförts, vilket resulterat i en uppdatering av de jämförande år-till-år-siffrorna avseende VD-ersättning, jämfört med vad som tidigare presenterats i Ersättningsrapporterna 2021-2023.

\*\* Exklusive medlemmar i koncernledning

Stockholm i februari 2025

**SWECO AB (publ)**

Styrelsen