
ERSÄTTNINGSRAPPORT 2025

Inledning

I denna rapport beskrivs hur riktlinjerna för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare inom Swecokoncernen, antagna av årsstämman 2025, tillämpades under år 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktör ("VD") för Sweco AB (publ) samt en sammanfattning av bolagets utestående och under 2025 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 5 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 147–149 i årsredovisningen för 2025. Information kring ersättningskommitténs arbete under 2025 återfinns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 118 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode täcks inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sidan 148–149 i årsredovisningen för 2025.

Nyckelhändelser 2025

VD sammanfattar bolagets övergripande resultat i hennes utlåtande på sidorna 8–9 i årsredovisningen för 2025.

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 2025, återfinns på sidan 147–148 i årsredovisningen för 2025. Bolaget har under 2025 efterlevt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna, dock med två avsteg på grund av särskilda skäl vilket ersättningsriktlinjerna tillåter (se mer därom nedan). 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 1 april 2026. Ingen ersättning har återkrävts. I tillägg till den

ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Under 2025 gjordes två avsteg från ersättningsriktlinjerna med avseende på den ersättning som omfattas enligt riktlinjerna. På grund av extraordinära insatser som bidrog till bolagets starka finansiella resultat och i synnerhet förbättringen av debiteringsgraden beslutade styrelsen att betala ut en individuell bonus motsvarande två månadslöner vardera till VD och CFO. Bonusen till VD betalades ut som pensionsavsättning och redovisas som en extraordinär punkt i Tabell 1 nedan. Enligt Ersättningskommitténs och styrelsens bedömning tillåter ersättningsriktlinjerna dessa avsteg. Beslutet att göra avsteg från riktlinjerna bereddes av Ersättningskommittén och beslutades av styrelsen i enlighet med den beslutsprocess som föreskrivs i ersättningsriktlinjerna.

Tabell 1 – Totalersättning till VD under 2025 (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 ****
Asa Bergman (VD)	11 605	172	5 874	1 973	1 904	3 990	25 518	62/38

* Med undantag för flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2025. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den har blivit föremål för s.k. vesting under 2025, i enlighet med vad som anges i Tabell 2 och Tabell 3b nedan (om tillämpligt).

** Avser årlig kortsiktig rörlig ersättning (short term incentive, "STI") intjänad under 2025 och som utbetalas 2026.

*** Intjänade aktier såsom framgår i Tabell 2 nedan.

**** Pensionskostnader (punkt 4), som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning. Extraordinära poster (punkt 3) har till fullo redovisats som rörlig ersättning.

Aktierelaterad ersättning

Utestående och under 2025 avslutade aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Årsstämmorna 2021–2025 beslutade att införa långsiktiga aktiesparprogram för respektive år riktade till ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i Sweco-koncernen. Under 2025 avslutades Aktiesparprogram 2021 med tilldelning genomförd under februari månad 2025.

Under respektive aktiesparprogram förvärvar deltagarna med egna medel aktier av serie B 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") om absolut TSR för B-aktien och absolut vinst per aktie ("EPS") är positiv under Sparperioden, samt,
- under förutsättning att vissa prestationskrav för Swecos EPS och Swecos B-akties TSR uppfylls – ytterligare högst en till fyra aktier av serie B i Sweco ("Prestationsaktier"). Upp till 50 procent av tilldelningen av Prestationsaktierna kommer att bero på EPS-prestationen och upp till 50 procent av tilldelningen av Prestationsaktierna kommer att bero på TSR-prestationen. TSR-prestationen förutsätter att Sweco B-akties TSR är positiv under Sparperioden och är beroende av Sweco B-akties TSR i förhållande till TSR för en grupp jämförelsebolag. EPS-prestationen förutsätter att Swecos ackumulerade EPS är positiv under

Sparperioden och är beroende av Swecos ackumulerade EPS i förhållande till ett lägsta och högsta EPS-tillväxtmål som bestämts av styrelsen för Sparperioden.

Information om utfall, prestationskrav etc. för Aktiesparprogram 2021 återfinns i tabell 3(b) nedan.

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		Under året		Utgående balans
						6 Aktierätter vid årets början**	7 Tilldelade***	8 Intjänade	9 Föremål för prestationsvillkor	
Åsa Bergman (CEO)	2025	2025-2029	2025-12	2029-02	2029-02	0	35 130	0	35 130	
	2024	2024-2028	2024-12	2028-02	2028-02	32 240	0	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	2025-02-25	2025-02-13	25 975	0	10 598****	0	
Total						139 460	35 130	10 598	148 615	

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

** Maximal tilldelning av matchnings-[M] och prestationsaktier [P] för respektive aktiesparprogram, 2022 [M8 466-P33 864], 2023 [M7 783-P31 132], 2024 [M6 448-P25 792].

*** Maximal tilldelning av matchnings- och prestationsaktier 2025 [M7 026 -P28 104]

**** Intjänade aktier efter tilldelning inom Aktiesparprogrammet 2021 var 10 598 [M5 195] och [P5 403].

Sweco-koncernen erbjuder därutöver även ett aktiebonusprogram, Aktiebonusprogram 2025, som innebär att bonusar utbetalas i form av Sweco-aktier till anställda i Sverige som omfattas av programmet. Under 2025 avslutades förutvarande aktiebonusprogram, Aktiebonusprogram 2024, med tilldelning genomförd under maj månad 2025. Sammanlagt 838 365 B-aktier tilldelades under Aktiebonusprogram 2024, 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.

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 2025 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
Asa Bergman (CEO)	Rörelsemarginal egen enhet (EBITA %)	35%	a) 10,5% b) 1 512 KSEK
	Rörelsemarginal överordnad enhet (EBITA%)	35%	a) 10,5% b) 1 512 KSEK
	Försäljningstillväxt egen enhet (%)	30%	a) 3,0% b) 0 KSEK
	EBIT*	Varje tiondels procent i E motsvarar 0,1 månadslön upp till maximalt tre månadslöner.	a) 3 b) 2 850 KSEK
Total rörlig kontantersättning			5 874 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
Asa Bergman (CEO)	Aktiesparprogram 2021	1) Absolut TSR - Positiv 2) Absolut EPS - Positiv	100% ("Matchingsaktie")	a) Absolut TSR och EPS var båda positiva. b) 100%
		1) Absolut TSR - Positiv 2) Relativ TSR – i relation till en grupp jämförelsebolag	50% ("Prestationsaktie")	a) Absolut TSR var positiv, dock var det relativa TSR-kriteriet ej uppfyllt. b) 0%
		1) Absolut EPS – Positiv 2) Relativ EPS	50% ("Prestationsaktie")	a) Absolut EPS var positiv och det relativa EPS-kriteriet var delvis uppfyllt. b) 52%

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 2021 vs RFY 2020	RFY 2022 vs RFY 2021	RFY 2023 vs RFY 2022	RFY 2024 vs RFY 2023	RFY 2025 vs RFY 2024	RFY 2025
Ersättning till VD*	+1 643 (+12%)	+2 602 (+17%)	+1 703 (+9%)	+632 (+3%)	+4 911 (+24%)	25 518
Koncernens rörelseresultat (EBITA)	+248 000 (+14%)	+211 000 (+10%)	+306 000 (+14%)	+545 000 (+22%)	+256 000 (+8%)	3 332 000
Genomsnittlig ersättning baserat på antal heltidsekvivalenter anställda i moderbolaget**	+146 (+13%)	+171 (+13%)	-50 (-3%)	+11 (+1%)	+68 (+5%)	1 500
Genomsnittlig ersättning baserat på antal heltidsekvivalenter anställda i koncernen***	+13 (+2%)	+36 (+5%)	+ 61 (+9%)	+28 (+4%)	+5 (+1%)	799

* En förändring i rapporteringsprincipen avseende den ettåriga rörliga ersättningen i Tabell 1 genomfördes i Ersättningsrapporten 2024, 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. Ett beräkningsfel har upptäckts i beräkningen av genomsnittlig ersättning baserat på antal heltidsekvivalenter anställda i moderbolaget som nu har korrigerats. Detta resulterar i en uppdatering av de jämförande år-till-år-siffrorna avseende förändring i genomsnittlig ersättning baserat på antal heltidsekvivalenter anställda i moderbolaget jämfört med rapporteringen i tidigare års ersättningsrapporter.

*** Exklusive medlemmar i koncernledning.

Stockholm i februari 2026

SWECO AB (publ)

Styrelsen