

## **Styrelsens för SWECO AB (publ) förslag till beslut vid årsstämma den 17 april 2012 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 bl.a. 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, koncernledning 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 verkställande direktören och vice verkställande direktören 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 lönsam-

hetsmål. 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 tjänstebil 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, 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 16 månader och vid uppsägning från verkställande direktörens sida är uppsägningen 6 månader. En maximal uppsägningstid om 16 månader ska gälla även om verkställande direktören säger upp sin anställning i det fall bolaget får annan huvudägare än de nuvarande två största.

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 frångå principerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för detta.