Ersättningsrapport

Introduktion

Denna ersättningsrapport beskriver hur **ÅF Pöyry ABs ("AFRY")** riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("**Ersättningsriktlinjerna**"), antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020. Rapporten innehåller även information om ersättningen till AFRY:s verkställande direktör och en sammanfattning av AFRY:s utestående långsiktiga aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 6 på sidorna 68-71 i årsredovisningen 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 6 på sidan 70 i årsredovisningen 2020.

Utveckling under 2020

Verkställande direktören sammanfattar AFRY:s övergripande resultat under 2020 i sin redogörelse på sidan 3 i årsredovisningen 2020.

Översiktlig beskrivning av syftet och tillämpningen av Ersättningsriktlinjerna 2020

Syftet med Ersättningsriktlinjerna är att tillhandahålla en struktur för att säkerställa att ersättningar till ledande befattningshavare är i linje med bolagets långsiktiga strategi. Ersättningsriktlinjerna ger ett incitament att skapa en innovativ och prestationsorienterad kultur, och därigenom bidra till att uppnå AFRY:s mål att skapa hållbara teknik- och designlösningar för kommande generationer. Enligt Ersättningsriktlinjerna består ersättningen till ledande befattningshavare i AFRY av fast lön, pension och andra förmåner samt kort- och långsiktiga kontanta incitamentsprogram. Oberoende av dessa riktlinjer har AFRY:s årsstämmor 2017-2020 även beslutat att införa långsiktiga konvertibelprogram. Ersättningsriktlinjerna finns på sidan 68-69 i årsredovisningen 2020 samt på https://afry.com/sv/investor-relations/bolagsstyrning/ersattningar. För information om AFRY:s affärsstrategi, se https://afry.com/sv/om-oss/mal.

Ersättningsutskottet följer och utvärderar program för ersättning till verkställande direktören, både pågående och under året avslutade, och det faktiska och förväntade utfallet av dessa har rapporterats till styrelsen och diskuterats på styrelsens möten.

Baserat på ersättningsutskottets utvärdering av verkställande direktörens ersättning har styrelsen kommit fram till att nuvarande ersättningsstruktur och ersättningsnivå är lämpliga, marknadasmässiga, fortsatt konkurrenskraftiga och främjar AFRY:s affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Både ersättningsutskottets utvärdering och revisorns granskning har även visat att AFRY har följt tillämpliga Ersättningsriktlinjer samt att inga avsteg eller avvikelser har gjorts under 2020. Revisorns yttrande över AFRY:s efterlevnad av Ersättningsriktlinjerna finns tillgängligt på [länk].

Baserat på de slutsatser som kan dras från att ha följt och utvärderat programmen för rörlig ersättning, hur Ersättningsriktlinjerna har tillämpats samt utvärderingen av nuvarande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i AFRY, har ersättningsutskottet och styrelsen beslutat att Ersättningsriktlinjerna ska uppdateras med information om, och de huvudsakliga villkoren för, långsiktiga kontanta incitamentsprogram.

De föreslagna riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare finns tillgängliga på sidorna 40-41 i årsredovisningen 2020 och under punkt 12 på dagordningen i kallelsen till årsstämman 2021.

Totalersättning till verkställande direktören under 2020

Av tabellen nedan framgår AFRY:s verkställande direktörs totala intjänade ersättning under 2020[1].

Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pensionkostnad[6]	Totalersättning	Andelen fast respektive rörlig ersättning
Grundlön[2)]	Andra förmåner[3]	Ettårig[4]	Treårig[5]				
9,5 MSEK	0,15 MSEK	3,0 MSEK	[●]		3,8 MSEK	16,45 MSEK	Fast: 75 % Rörlig: 25 %
Årlig fast ersättning är referensvärde	<=10 %	<=60 %	<=50 %	<= 50%	<= 40%		

1) Med undantag för treårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersätting som belöper på år 2020. Treårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2020.
2) Inkluderar inte semesterersättning.
3) Inkluderar bilförmån.
4) Rörlig lön intjänad under 2020 och utbetald 2021.
5) Har inte blivit föremål för s.k. vesting.
6) Pensionen är premiebestämd med en avgift om 40 % av den årliga grundlönen.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens 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 affärsprioriteringar för år 2020 beaktats.

Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning [1)]

Rörligt program	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
STI 2020	EBITA 2020	80 %	a) 1634 MSEK b) 0 MSEK
	Tillväxt 2020	20 %	a) -7,1 %, b) 0 MSEK
LTI 2019-2021	Genomsnittlig EBITA-marginal (8-10 %) 2019	50 %	a) 8,7 %
	Genomsnittlig tillväxt (6-10 %) 2019	50 %	a) 5,3 %
	Genomsnittlig EBITA-marginal (8-10 %) 2020	50 %	a) 8,6 %
	Genomsnittlig tillväxt (6-10 %) 2020	50 %	a) -7,1 % b) Utfall 2019-2021 **)

LTI 2020-2022	Genomsnittlig EBITA-marginal (8-10 %) 2020 Genomsnittlig tillväxt (6-10 %) 2020	50 % 50 %	a) 8,6 % a) -7,1 % b) Utfall 2020-2022 **)

1) Tabellen visar prestationsmål, viktning och utfall för verkställande direktörens rörliga kontantkomponenter
*) LTI 2019-2021 och LTI 2020-2022 har inte blivit föremål för s.k. vesting (2022 respektive 2023)

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram

Konvertibelprogram 2017, 2018, 2019 och 2020

Under 2020 hade bolaget fyra pågående konvertibelprogram (2017, 2018. 2019 och 2020). Efter utgången av en treårig mätperiod (prestationsperiod) konverteras konvertibeln till ett antal aktier, under förutsättning att aktiekursen har stigit över en viss förutbestämd tröskel. Om så inte har skett återbetalas lånet. Konvertibelprogrammen syftar till att motivera och behålla anställda som deltar genom att tillhandahålla långsiktiga incitament kopplade till bolagets aktiekurs, som betalas ut i AFRY-aktier, för att uppmuntra uppbyggnaden av betydande aktieinnehav.

Eftersom konvertibelprogrammets struktur bygger på att deltagaren ställer ut ett lån till bolaget, har programmet en begränsad effekt när det gäller att behålla medarbetare. Ytterligare information om hur konvertibelprogrammet är uppbyggt finns tillgängligt på https://afry.com/sv/investor-relations/bolagsstyrning/ersattningar samt på sidorna 70-71 i årsredovisningen 2020.

Konvertibelprogram	Konverteringskurs/program	Deltagande/Investeringsnivå VD	Intjänandeperiod
Konvertibel 2020	212,20 SEK	Nej 0 SEK	Startdag den 1 juli 2023 – slutdag den 15 mars 2024
Konvertibel 2019	232,10 SEK	Ja 6 MSEK	Startdag den 15 juni 2022 – slutdag den 15 mars 2023
Konvertibel 2018	224,60 SEK	Ja 3 MSEK	Startdag den 15 juni 2021 – slutdag den 15 mars 2022
Konvertibel 2017	221,90 SEK	Ja 3 MSEK	Startdag den 15 juni 2020 – slutdag den 15 mars 2021

1) Av tabellen framgår de nuvarande konvertibelprogrammen och verkställande direktörens deltagande.

Verkställande direktörens långsiktiga aktiekursrelaterade kontanta incitamentsprogram

2017 beslutade styrelsen om ett långsiktigt aktiekursrelaterat kontant incitamentsprogram för den tillträdande verkställande direktören. Programmet baserades på AFRY:s värdetillväxt mellan april 2017 och mars 2021 (inklusive). Värdetillväxten mäts som aktiekursens utveckling under programmets löptid. Enligt programmet kommer verkställande direktören ha rätt till en engångsutbetalning om maximalt 10 MSEK om programmets fyraåriga tillväxtmål på 60 procent uppfylls. Startkursen för AFRY:s aktie i april 2017 var 154,96 SEK och idag handlas aktien för omkring 235 SEK (inte justerat för emissioner).

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Årlig förändring	2020 vs 2019	2020
Jonas Gustavsson (VD) *	9,5 MSEK vs 9,0 (5,6 %)	9,5 MSEK*
Bolagets resultat på EBITA	1634 MSEK vs 1731	1634 MSEK
Bolagets resultat på EBITA-marginal	8,6 % vs 8,7 %	8,6 %
Bolagets resultat på organisk tillväxt	-7,1 % vs 5,3 %	-7,1 %
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda** i bolaget	2,1 %	0,535 MSEK

* Årlig fast grundlön
** Exklusive VD