

Ersättningsrapport

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning för ledande befattningshavare i AFRY AB ("AFRY" eller "Bolaget"), antagna av årsstämman 2022, tillämpades under 2023. Rapporten innehåller även information om ersättningen till VD och koncernchef samt en sammanfattning av Bolagets utestående långsiktiga incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Aktiemarknadens Självregleringskommittés Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare enligt 5 kap. 40-44 §§ årsredovisningslagen finns i not 6 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 77-80 i årsredovisningen för 2023. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 44 i årsredovisningen för 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 6 på sidan 78 i årsredovisningen för 2023.

Utveckling under 2023

VD och koncernchef sammanfattar Bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 4-5 i årsredovisningen 2023.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att Bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör för Bolaget att kunna erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontanterersättning (inklusive STI och LTI), pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanterersättningen ska i huvudsak vara kopplad till finansiella kriterier. Kriterierna ska utformas för att bidra till Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen. Ersättningsutskottet följer och utvärderar program för ersättning till VD och koncernchefen, 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 VD och koncernchefens ersättning har styrelsen kommit fram till att nuvarande ersättningsstruktur och ersättningsnivå är lämpliga, marknadsmässiga, fortsatt konkurrenskraftiga och främjar Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet.

Ersättningsriktlinjerna, antagna vid årsstämman 2022, hittas i not 6 på sidorna 78-80 i årsredovisningen 2023. Bolaget har under 2023 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som har antagits av årsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Revisorns yttrande över Bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgängligt på Bolagets hemsida www.afry.com/sv/bolagsstyrning. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har Bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga incitamentsprogram.

Tabell 1- Totalersättning till VD och koncernchefen under 2023¹⁾ (MSEK)

Befattningshavarens namn (position)	1		2		3	4	5	6
	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pensionskostnad	Totalersättning	Andelen fast respektive rörlig ersättning ⁴⁾
	Grundlön ²⁾	Andra förmåner ³⁾	STI Ettårig	LTI kontant baserad Flerårig				
Jonas Gustavsson (VD)	10,57	0,11	4,73	0,45	0	4,23	20,09	74 % fast 26 % rörlig

1) Med undantag för treårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2023. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2023 och i den mening intjänats. För intjänade rörliga ersättningar se avsnitt "Tillämpning av prestationskriterier" nedan.

2) Inkluderar semesterersättning.

3) Bilförmån.

4) Pensionskostnader (kolumn 4), som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

Långsiktiga incitamentsprogram

De långsiktiga incitamentsprogram som kan erbjudas är aktie- eller aktiekursrelaterade program och/eller långsiktiga kontantbaserade program – alla treåriga. För alla kontantbaserade program ska det finnas ett tak om maximalt 80 procent av årlig fast kontantlön för VD och koncernchef och 70 procent av årlig fast kontantlön för resterande medlemmar av koncernledningen. Beslut om aktie- och aktiekursrelaterade program fattas av bolagsstämman antingen genom separat beslut eller genom att de väsentliga villkoren i programmet framgår av ersättningsriktlinjerna.

Utestående och under räkenskapsåret 2023 avslutade aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram

Konvertibelprogram 2019 och 2020

Under 2023 hade Bolaget två pågående konvertibelprogram (2019 och 2020), varav program 2019 avslutades 15 mars 2023. Till följd av den översyn av Bolagets aktie- och aktiekursrelaterade incitamentprogram som genomfördes 2021 beslutades att inte lägga fram förslag om att anta nya konvertibelprogram från 2021.

Konvertibelprogrammen 2019-2020 innebär, i korthet, att efter utgången av en treårig mätperiod (prestationsperiod) kan konvertibeln konverteras 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.

VD och koncernchefen deltog i konvertibelprogram 2019 som avslutades 2023 med en investeringsnivå uppgående till 6 MSEK. Ytterligare information om konvertibelprogrammets utformning och VD och koncernchefens deltagande finns tillgängligt på Bolagets hemsida www.afry.com/sv samt på sidan 80 i årsredovisningen 2023.

VD och koncernchefens långsiktiga aktiekursrelaterade kontanta incitamentsprogram ("VD LTI 2021-2024")

I enlighet med villkoren som framgår av de riktlinjer för ersättning som beslutades av årsstämman 2021, deltar VD och koncernchefen i ett långsiktigt aktiekursrelaterat kontant incitamentsprogram baserat på aktiekursens utveckling under perioden april 2021 till mars 2024 (inklusive). Tröskelvärdet för tilldelningen har fastställts till att aktiekursens utveckling ska överstiga 0 procent som miniminivå

och uppgå till 30 procent som maximnivå. Utbetalning ska ske på en linjär basis mellan miniminivån och maximinivån. Om maximinivån uppnås, och VD och koncernchefen fortfarande är anställd av AFRY har han rätt till en utbetalning om 7,5 MSEK (brutto, före skatt). VD LTI 2021-2024 är föremål för så kallad vesting under 2024.

Långsiktiga kontantprogram

Årsstämman 2022 antog ett nytt kontantbaserat långsiktigt incitamentsprogram. Det nya programmet var resultatet av en översyn som ersättningsutskottet genomfört under 2021 med slutsatsen att Bolaget ska erbjuda ett långsiktigt, prestationsbaserat, incitamentsprogram som en del av de anställdas totalersättning. Programmen syftar till att sammanlänka deltagarnas incitament och aktieägarnas intressen genom två för AFRY strategiskt viktiga finansiella prestationsvillkor, tillväxt och EBITA-marginal. Efter en förbestämd mätperiod berättigas deltagaren, beroende på graden av måluppfyllnad av prestationsvillkoren, till en kontant utbetalning. För hälften av det belopp deltagaren får utbetalt, netto efter skatt, ska deltagaren förvärva AFRY-aktier som denna åtar sig att behålla under en förutbestämd period. Cirka 125 anställda bjuds årligen in för att delta i programmet som riktar sig till VD och koncernchef, koncernledning, direktrapporterande till koncernledning på direktörsnivå och uppåt samt ett fåtal platser för nomineringar av nyckelbefattningar och nyckelpersoner. Programmen som antogs vid årsstämmorna 2022 och 2023 är föremål för så kallad vesting 2025 respektive 2026 och finns beskrivna i detalj i kallelsen till respektive årsstämma på Bolagets webbplats, www.afry.com/sv.

Utöver de långsiktiga kontantbaserade incitamentsprogrammen som antogs vid årsstämmorna 2022 och 2023 har Bolaget under 2023 haft två utestående långsiktiga kontantbaserade incitamentsprogram, LTI 2020-2022 och LTI 2021-2023, antagna inom ramen för bolagets ersättningsriktlinjer. Programmen erbjuds till cirka 35 nyckelanställda inom tre kategorier: VD och koncernchef, koncernledningen och övriga nyckelpersoner. Prestation mäts baserat på genomsnittlig tillväxt och EBITA-marginal över tre år (viktat 50/50), och utbetalning till deltagarna i programmen sker efter det tredje året (villkorat av att deltagarna fortfarande är anställda av Bolaget). Den erhållna summan beräknas baserat på deltagarens genomsnittliga årliga lön under intjänandeperioden. LTI 2020-2022 utbetalades under 2023 och LTI 2021-2023 är föremål för så kallad vesting under 2024.

VD och koncernchefen deltar i samtliga utestående långsiktiga kontantprogram.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för VD och koncernchefens 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 2023 beaktats. Nedan redogörs för de rörliga ersättningar som kostnadsförs till 2023, som också framgår i not 6 i Årsredovisningen.

Tabell 2a- VD och koncernchefens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kortsiktig kontantersättning

Befattningshavarens namn (position)	Programmets namn	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	Faktisk tilldelning/ersättningsutfall MSEK och uppmätt prestation
Jonas Gustavsson (VD)	STI 2023	EBITA 2023	25 %	1,33 MSEK (83,69 %)
		EBITA marginal 2023	50 %	1,42 MSEK (44,83 %)
		Tillväxt 2023	25 %	1,98 MSEK (125,00 %)

Tabell 2b- VD och koncernchefens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig långsiktig kontantersättning

Befattningshavarens namn (position)	Programmets namn	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	Faktisk tilldelning/ersättningsutfall MSEK och uppmätt prestation
Jonas Gustavsson (VD)	LTI 2020-2022	Genomsnittlig EBITA-marginal 2020-2022	50%	0,45 (18,33 %)
		Genomsnittlig tillväxt 2020-2022	50%	0 (0 %)

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och Bolagets resultat

Tabell 3- Förändringar i ersättning och Bolagets resultat under de senaste fem räkenskapsåren (RR) (MSEK)

Årlig förändring	RR-3 vs RR-4	RR-2 vs RR-3	RR-1 vs RR-2	RR vs RR-1	RR 2023
Ersättning till VD⁵⁾					
Årlig fast grundlön	+0,51 (+5,6 %)	+0,25 (+2,6 %)	+0,30 (+3,0 %)	+0,36 (+3,5 %)	10,57
Bolagets resultat⁶⁾					
Bolagets resultat på EBITA	-95 (-5,5 %)	+77 (+4,7 %)	+174 (+10,2 %)	+146 (+7,74 %)	2 032 MSEK
Bolagets resultat på EBITA marginal	-0,1 %-enheter	-0,1 %-enheter	-0,5 %-enheter	-0,5 %-enheter	7,5 %
Bolagets resultat på organisk tillväxt	-12,4 %-enheter	+12,4 %-enheter	+2,8 %-enheter	+2,1 %-enheter	10,2 %
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda (undantaget koncernledning) i moderbolaget⁷⁾					
Anställda i Bolaget	+0,02 (+2,1 %)	+0,01 (+1,8 %)	+0,03 (+5,5 %)	+0,01 (+1,8 %)	0,59

5) Ersättning inkluderar fast ersättning dvs baslön inklusive semesterersättning.

6) Justerat för jämförelsestörande poster. För definition av prestationsvillkor vänligen se Års- och hållbarhetsredovisningen 2022 och huvudsakligen avsnittet "Nyckeltalsdefinitioner".

7) Data per 31 december 2023 för fast anställda.