

Styrelsens för Skanska AB (publ) ("bolaget") redovisning inför årsstämman 2020 enligt regel 10.3 tredje stycket och regel 9.1 andra och tredje punkterna i Svensk kod för bolagsstyrning ("Koden")

Styrelsen redovisar härmed resultatet av den utvärdering som skett enligt regel 10.3 och regel 9.1 andra och tredje punkterna i Koden.

Styrelsen har inrättat en ersättningskommitté som består av styrelseordföranden Hans Biörck och styrelseledamöterna Pär Boman och Jayne McGivern.

I enlighet med Koden har ersättningskommittén följt upp och utvärderat program för rörlig ersättning (både pågående och under året avslutade) och tillämpningen av årsstämman 2019 beslutade riktlinjer för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare i bolaget (verkställande direktören och övriga medlemmar i koncernledningen, Group Leadership Team) samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget.

Nedan följer styrelsens redovisning av resultatet av den utvärdering som ersättningskommittén utfört.

Allmän information avseende ersättning till ledande befattningshavare

Ersättning till ledande befattningshavare i bolaget består av fast lön, eventuell rörlig ersättning (såsom årligt bonusprogram (kortsiktigt incitamentsprogram, Short Term Incentive Program – STI) och aktiebaserat incitamentsprogram (långsiktigt incitamentsprogram, Long Term Incentive Program – LTI, kallat Seop)), övriga sedvanliga förmåner samt pension.

Bolagets målsättning med att ha STI- och LTI-program är att (i) driva beteenden som stödjer Skanskas långsiktiga och kortsiktiga affärsresultat och skapa värde för aktieägarna, (ii) göra bolaget attraktivt som arbetsgivare för toptalanger, (iii) behålla nyckelpersoner inom bolaget och (iv) öka medarbetarnas intresse och engagemang i Skanskas verksamhet och utveckling.

Bolagets STI-program består av en årlig kontantbonus angiven som en procentandel av den årliga grundlönen. Det finns finansiella mål kopplade till resultatet i affärsenheten/affärsenhetsgruppen/koncernen beroende på ledande befattningshavarens position och den marknad som ledande befattningshavaren ansvarar för. Det finns även icke-finansiella mål kopplade till ledande befattningshavarens fokusområden. Utfallet av STI-programmet kan reduceras vid brott mot Skanskas Uppförandekod.

Skanskas aktiebaserade incitamentsprogram är öppet för alla berättigade anställda, inklusive ledande befattningshavare. Medarbetarna får investera en del av sin lön i Skanska-aktier och får vid utgången av en treårig intjäningsperiod matchningsaktier och eventuellt även prestationsaktier baserat på enhetens finansiella resultat. Skanska anser att programmet är ett viktigt verktyg för att locka och behålla nyckelpersoner.

Utvärdering av riktlinjer för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare

Ersättningskommittén bedömer att de riktlinjer för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare som årsstämman 2019 beslutade om har tillämpats.

Utvärdering av program för rörlig ersättning samt ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer

Ersättningskommittén bedömer att bolagets pågående och under året avslutade program för rörlig ersättning till ledande befattningshavare, liksom de ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer som gäller för ledande befattningshavare, är ändamålsenliga och väl avvägda.

Ersättningskommittén har föreslagit att årsstämman 2020 beslutar om riktlinjer för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare, som för att uppfylla nya lagkrav är mer detaljerade än nuvarande riktlinjer men medför inga väsentliga förändringar beträffande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer.

Stockholm i februari 2020

Skanska AB (publ)

Styrelsen