

Ersättningsrapport

Introduktion

Denna ersättningsrapport för 2020 beskriver hur Skanska AB:s ("bolaget") riktlinjer för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare ("ersättningsriktlinjerna"), antagna av årsstämman den 26 mars 2020, har tillämpats under 2020. Rapporten innehåller även information om ersättning till Verkställande direktören ("VD") och Koncernchefen samt en sammanfattning av bolagets utestående aktierelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med 8 kap. 53 a samt 53 b §§ aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Mer information om ersättningar till ledande befattningshavare som krävs enligt 5 kap. 40–44 §§ årsredovisningslagen finns i not 37, Ersättning till ledande befattningshavare och styrelseledamöter, på sidorna 165–170 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2020 ("årsredovisningen").

Styrelsen har inrättat en ersättningskommitté. Information om ersättningskommitténs arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 33–41 i årsredovisningen.

Styrelsearvode omfattas inte av denna ersättningsrapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 37 på sidorna 167–168 i årsredovisningen.

Utveckling under 2020

VD och Koncernchefen Anders Danielsson summerar Skanskas övergripande resultat under 2020 i sin redogörelse på sidorna 6–7 i årsredovisningen.

Ersättningsriktlinjerna: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhetsagenda, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Ersättningsriktlinjerna möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Med ledande befattningshavare avses VD och Koncernchefen samt övriga medlemmar i koncernledningen (Group Leadership Team). Enligt ersättningsriktlinjerna ska den sammanlagda ersättningen för varje ledande befattningshavare vara marknadsmässig och konkurrenskraftig på den arbetsmarknad där den ledande befattningshavaren är placerad och framstående prestationer ska reflekteras i den totala ersättningen. Ersättningen får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensions- och försäkringsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantersättningen ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhetsagenda. Detta genomförs genom de finansiella och icke-finansiella mål som avgör utfallet av den rörliga kontantersättningen och har en tydlig koppling till affärsstrategin och bolagets hållbarhetsagenda.

De tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av årsstämman den 26 mars 2020 finns i not 37 på sidorna 165–166 i årsredovisningen. Bolaget har under 2020 följt ersättningsriktlinjerna. Inga avsteg från ersättningsriktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av ersättningsriktlinjerna finns tillgänglig på Skanskas webbplats: group.skanska.com/sv/koncernens-styrning/ersattningar. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

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

Tabell 1 – Total ersättning till VD och Koncernchefen under 2020¹⁾ (belopp i tusen kronor (Tkr))

Ledande befattningshavarens namn (position)	1		2		3	4	5	6
	Fast ersättning		Rörlig ersättning					
	Årslön ²⁾	Övriga förmåner ³⁾	Ettårig rörlig ersättning ⁴⁾	Flerårig rörlig ersättning ⁵⁾	Extraordinära ersättningar	Pensionskostnad ⁶⁾	Total ersättning	Andel fast respektive rörlig ersättning ⁷⁾
Anders Danielsson (VD och Koncernchef)	12 500	123	9 375	8 027	–	4 375	34 399	49/51

1) Med undantag för flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som intjänats under 2020. Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år.

2) Semesterersättning är inkluderat i årslönen.

3) Övriga förmåner inkluderar tjänstebil, drivmedel, sjukvårdsförsäkring, deklarationshjälp och kostförmån.

4) Ettårig rörlig kontantersättning avseende räkenskapsåret 2020 är preliminär och fastställs slutgiltigt samt utbetalas efter uppföljning av utfallet i första kvartalet 2021. Beräkningen är vidare preliminär såtillvida att eventuella avdrag som följd av de icke-finansiella målen ännu inte beaktats. I avtalet för rörlig ersättning ingår en allmän klausul som stipulerar att styrelsen och ersättningskommittén har rätt att helt eller delvis reducera den rörliga ersättningen. Den ettåriga rörliga kontantersättningen för VD och Koncernchefen kan högst uppgå till 75 procent av den fasta årslönen.

5) Angivet värde avser preliminär tilldelning av prestationsaktier för 2020 års investerade aktier, beräknat med aktiekurs per 30 december 2020 (209,7 kr). VD och Koncernchefen beräknas erhålla 38 277 prestationsaktier. Styrelsen beslutar om det slutliga utfallet efter uppföljning av verksamheten under första kvartalet 2021. För erhållande av prestationsaktierna förutsätts ytterligare tre års tjänstgöring. För 2020 har VD och Koncernchefen investerat i 6 379 sparaktier, motsvarande 1 338 Tkr, beräknat med aktiekurs per 30 december 2020 (209,7 kr).

VD och Koncernchefen har erhållit ersättning relaterad till räkenskapsåret 2017. VD och Koncernchefen har, efter en treårig inläsningsperiod, inom det tidigare aktiesparprogrammet Seop 4 erhållit 2 964 aktier motsvarande 621 Tkr, avseende tilldelade aktier under räkenskapsåret 2017. Värden har beräknats med aktiekurs per 30 december 2020 (209,7 kr).

6) VD och Koncernchefen omfattas av en individuell tjänstepensionsförsäkring, inklusive sjukförsäkring. Tjänstepensionsförsäkringen är avgiftsbestämd och totala premier till tjänstepensionsförsäkringen ska uppgå till 35 procent av den fasta årliga kontantlönen.

7) Pensionskostnad (kolumn 4), i sin helhet är relaterad till årslönen och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade incitamentsprogram

I bolaget har inrättats långsiktiga aktiesparprogram, Skanska Employee Ownership Programs ("Seop 4" och "Seop 5"). Seop 4 och Seop 5 ger nuvarande och framtida anställda möjlighet att bli aktieägare i Skanska och omfattar fast anställda inom Skanska-koncernen. VD och Koncernchefen deltar i Seop 4 och Seop 5.

Förutsatt en egen investering i aktier i bolaget (sparaktier), kan deltagaren erhålla tilldelning av matchnings- och/eller prestationsaktier. Matchnings- och prestationsaktier tilldelas vederlagsfritt och är villkorat av en treårig inläsningsperiod, under vilken sparaktierna måste behållas och anställningen förlöpa. Tilldelning av prestationsaktier förutsätter vidare att ett antal resultatbaserade prestationsvillkor uppfylls. De prestationsvillkor som tillämpas för att bedöma utfallet av Seop 4 och Seop 5 består av finansiella mål på koncern, affärsenhets- och/eller affärsenhetsgruppnivå.

Det finansiella mål som är tillämpligt på koncernnivå, vilket tillämpas för VD och Koncernchefen samt övriga medlemmar i koncernledningen, är tillväxt i vinst per aktie ("EPS-målet"). Det preliminära utfallet av EPS-målet för 2020 finns i Tabell 3 (b) och information om startpunkt och outperform-mål för EPS-målet 2020 samt om finansiella mål som är tillämpliga för deltagare i Seop 5 i de olika verksamhetsgrenarna finns i not 37 på sida 169 i årsredovisningen. Inga matchningsaktier tilldelas VD och Koncernchefen i Seop 5.

Mer information om Seop 4 och Seop 5, inklusive de villkor som utfallet är beroende av, finns på Skanskas webbplats: group.skanska.com/sv/koncernens-styrning/ersattningar/incitamentsprogram. Information om kostnader för programmen, utspäningseffekter, etc. finns tillgänglig i not 37 på sidorna 169–170 i årsredovisningen.

Tabell 2 – Ersättning till VD och Koncernchefen i aktier

Ledande befattningshavarens namn (position)	De huvudsakliga villkoren för aktieprogrammen					Information om det rapporterade räkenskapsåret ⁴⁾					
	1	2	3	4	5	Ingående balans	Under året		Utgående balans		
	Programmens namn	Prestationsperiod ¹⁾	Tilldelningsperiod ²⁾	Utskiftandeperiod ³⁾	Utgång av inläsningsperiod	Innehavda aktierätter vid årets början	Tilldelade	Utskiftade	Föremål för prestationsvillkor	Tilldelade som ej utskiftats vid årets utgång	Aktier föremål för inläsningsperiod ³⁾
Anders Danielsson (VD och Koncernchef)	Seop 4	2017–2019	2017–2019	2020–2022	2020–2022	40 705	0	2 964 ⁷⁾	–	37 741	–
	Seop 5	2020–2022	2020–2022	2023–2025	2023–2025	–	38 277 ⁶⁾	0	–	38 277	–
Total						40 705	38 277	2 964	–	76 018	–

- 1) Vart och ett av Seop-programmen är uppdelade i tre årsprogram med en årlig prestationsperiod. Seop 4 är uppdelat i årsprogram 2017 med prestationsperiod 2017, årsprogram 2018 med prestationsperiod 2018 och årsprogram 2019 med prestationsperiod 2019. Seop 5 är uppdelat i årsprogram 2020 med prestationsperiod 2020, årsprogram 2021 med prestationsperiod 2021 och årsprogram 2022 med prestationsperiod 2022. Utskiftande av prestationsaktier förutsätter att ett antal resultatbaserade prestationsvillkor uppfylls under prestationsperioden för respektive årsprogram.
- 2) Investering i sparaktier genom Seop-programmen sker normalt genom månatliga löneavdrag följt av månatliga investeringar i sparaktier, normalt månaden efter månaden då löneavdraget gjordes. Förvävsperioden för Seop 4 innefattar räkenskapsåret 2017 för årsprogram 2017, räkenskapsåret 2018 för årsprogram 2018 och räkenskapsåret 2019 för årsprogram 2019. Förvävsperioden för Seop 5 innefattar räkenskapsåret 2020 för årsprogram 2020, räkenskapsåret 2021 för årsprogram 2021 och räkenskapsåret 2022 för årsprogram 2022. I samband med varje månatligt förväv av sparaktier, tilldelas framtida matchnings- och/eller prestationsaktier.
- 3) Matchnings- och/eller prestationsaktier utskiftas normalt först efter inläsningsperioden för respektive årsprogram, vilken uppgår till tre år. Deltagarnas utskiftande av matchnings- och/eller prestationsaktier inom ramen för respektive årsprogram beräknas ske månadsvis tre år efter investeringen i respektive sparaktie, vilket innebär att utskiftande av matchnings- och prestationsaktier i Seop 4 beräknas ske månadsvis under räkenskapsåret 2020 för årsprogram 2017, under räkenskapsåret 2021 för årsprogram 2018 och under räkenskapsåret 2022 för årsprogram 2019. Utskiftande av prestationsaktier i Seop 5 beräknas ske månadsvis under räkenskapsåret 2023 för årsprogram 2020, under räkenskapsåret 2024 för årsprogram 2021 och under räkenskapsåret 2025 för årsprogram 2022.
- 4) Matchnings- och prestationsaktier relaterade till sparaktier investerade i Seop 4 under 2017 har utskiftats, varpå matchningsaktier (570) och prestationsaktier (2 394) har erhållits av VD och Koncernchefen. I Seop 5 har VD och Koncernchefen preliminärt tilldelats 38 277 framtida prestationsaktier. Sparaktier som VD och Koncernchefen har investerat i för att få delta i programmen är inte inkluderade i tabellen.
- 5) Det finns inget krav att behålla spar-, matchnings- eller prestationsaktier efter förvävet/utskiftandet.
- 6) Värde: 8 027 Tkr, beräknat baserat på aktiekursen per 30 december 2020 (209,7 kr) multiplicerat med antalet preliminärt tilldelade framtida aktier (38 277).
- 7) Värde: 621 Tkr, beräknat baserat på aktiekursen per 30 december 2020 (209,7 kr) multiplicerat med antalet utskiftade aktier (2 964).

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för VD och Koncernchefens rörliga ersättning har valts för att främja Skanskas strategi och uppmuntra agerande som ligger i bolagets och koncernens långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt

kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2020 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhetsagendan samt Skanskas löfte och värderingar.

Tabell 3 (a) – VD och Koncernchefens prestation under 2020: rörlig kontant ersättning

	1	2	3
Ledande befattningshavarens namn (position)	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriteriet	a) Uppmätt prestation ¹⁾ b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Anders Danielsson (VD och Koncernchef)	Resultat efter finansiella poster 2020 ²⁾	100 %	a) 7,8 Mdr kr b) 9 375 Tkr ³⁾

- 1) Startpunkt och outperform-målet finns i not 37 på sida 167 i årsredovisningen.
- 2) Resultatet exkluderar eliminerings- och operativa enheten Asset Management (portfölj av OPS-tillgångar).
- 3) Utfallet avseende verksamhetsåret 2020 är preliminärt och fastställs slutligt samt utbetalas efter uppföljning av utfallet i första kvartalet 2021. Beräkningen är vidare preliminär så tillvida att eventuella avdrag som följer av de icke-finansiella målen ännu inte beaktats. I valet för rörlig ersättning ingår en allmän klausul som stipulerar att styrelsen och ersättningskommittén har rätt att helt eller delvis reducera den rörliga ersättningen. Den ettåriga rörliga kontant ersättningen för VD och Koncernchefen kan högst uppgå till 75 procent av den fasta årslönen.

Utöver de finansiella målen i Tabell 3 (a) har VD och Koncernchefen icke-finansiella mål som kan reducera utfallet av den rörliga kontantersättningen. Utfallet i relation till förutbestämda och mätbara finansiella mål ska bestämma den totala (finansiella) bonuspotentialen, det vill säga de finansiella målen utgör basen för den totala bonuspotentialen. Detta utfall kan reduceras beroende på utfallet av de icke-finansiella målen. De icke-finansiella målen ska främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga värdeskapande, inklusive dess hållbarhetsagenda, och är aktivitetsbaserade mål

relaterade till bland annat arbetsplats säkerhet och Skanskas klimatmål. Utfallet reduceras i fall då de icke-finansiella målen inte helt har uppnåtts. De icke-finansiella målen ska sammanlagt motsvara 50 procent av den totala bonusen vilket innebär att det totala bonusutfallet kan reduceras med maximalt 50 procent om de icke-finansiella målen inte är uppfyllda. Mer information om Skanskas klimatmål finns på sidorna 15, 68–72 och 82–83 i årsredovisningen.

Tabell 3 (b) – VD och Koncernchefens prestation under 2020: aktiebaserad ersättning

	1	2	3
Ledande befattningshavarens namn (position)	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriteriet	a) Uppmått prestation¹⁾ och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Anders Danielsson (VD och Koncernchef)	Resultat per aktie 2020 ²⁾	100 %	a) 22,5 kr b) 8 027 Tkr ³⁾

1) Startpunkt och outperform-målet finns i not 37 på sida 169 i årsredovisningen.

2) Periodens resultat hänförligt till aktieägarna, dividerat med genomsnittligt antal utestående aktier under året.

3) Angivet värde avser preliminär tilldelning av prestationsaktier för 2020 års investerade aktier, beräknat med aktiekurs per 30 december 2020 (209,7 kr). VD och Koncernchefen beräknas erhålla 38 277 prestationsaktier. Styrelsen beslutar om det slutliga utfallet efter uppföljning av verksamheten under första kvartalet 2021. För erhållande av prestationsaktierna förutsätts ytterligare tre års tjänstgöring.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 4 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de fem senaste rapporterade räkenskapsåren ("RR")

Årlig förändring ¹⁾	RR-4 vs RR-5	RR-3 vs RR-4	RR-2 vs RR-3	RR-1 vs RR-2	RR vs RR-1	RR 2020
Ersättning till ledande befattningshavare (Tkr)						
Ersättning till VD och Koncernchef (Anders Danielsson) ²⁾	–	–	–	16 868 (+91,8 %)	32 347 (+6,3 %)	34 399 ³⁾
Ersättning till VD och Koncernchef (Johan Karlström) ⁴⁾	36 629 (+8,2 %)	39 618 (-46,4 %)	21 248	–	–	–
Bolagets prestation						
Resultat efter finansiella poster (Mdr kr) ⁵⁾	6,2 (+29,8 %)	8,0 (-29,7 %)	5,7 (-12,9 %)	4,9 (+57,5 %)	7,8 (+48,9 %)	11,6 ⁶⁾
Resultat per aktie (kr) ⁷⁾	12,0 (+32,5 %)	15,9 (-24,5 %)	12,0 (-20,8 %)	9,5 (+63,2 %)	15,5 (+45,2 %)	22,5
Koldioxidutsläpp (ton) ^{8) 9)}	402 659	386 100	346 926	332 360	290 678	264 595
Intensitet för koldioxidutsläpp ^{9) 10)}	2,60	2,55	2,16	1,95	1,64	1,67
Arbetsrelaterade olyckor med frånvaro (LTAR) ^{9) 11)}	3,3	2,8	3,4	3,5	3,1	3,1
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda^{12) i bolaget (Tkr)¹³⁾}						
Bolagets anställda ¹²⁾	–	–	–	–	–	1 439 ¹⁴⁾

1) Tabellen redovisar faktiskt utfall samt årlig förändring i procent.

2) VD och Koncernchef från och med den 1 januari 2018.

3) Totalersättning under 2020 i enlighet med vad som anges i kolumn 5 i Tabell 1.

4) VD och Koncernchef till och med den 31 december 2017.

5) Resultatet exkluderar eliminerings på koncernnivå.

6) Tabellen redovisar resultatet exklusive eliminerings på koncernnivå, men inklusive den operativa enheten Asset Management (portfölj av OPS-tillgångar). I Tabell 3 (a) anges resultat efter finansiella poster exklusive eliminerings på koncernnivå samt den operativa enheten Asset Management. Rörlig kontantersättning till VD och Koncernchefen för 2020 har varit relaterad till resultat efter finansiella poster exklusive eliminerings på koncernnivå samt den operativa enheten Asset Management, såsom anges i Tabell 3 (a).

7) Periodens resultat hänförligt till aktieägarna, dividerat med genomsnittligt antal utestående aktier under året.

8) Scope 1 (direkta) och 2 (indirekta – marknadsbaserat). Mer information finns på sida 82 i årsredovisningen.

9) Koldioxidutsläpp, intensitet för koldioxidutsläpp och arbetsrelaterade olyckor med frånvaro (LTAR) redovisas i tabellen utan årlig förändring i procent i enlighet med den modell som används för rapportering av icke-finansiell information i årsredovisningen som finns under rubriken hållbarhet på sidorna 80–86 i årsredovisningen.

10) Scope 1 och Scope 2 (marknadsbaserat)/Mkr intäkter, enligt segmentsredovisning.

11) Antal arbetsrelaterade olyckor med frånvaro för Skanskaanställda respektive underentreprenörer, multiplicerat med en miljon timmar och därefter dividerat med totalt antal arbetstimmar.

12) Exklusive medlemmar i koncernledningen (Group Leadership Team).

13) Information om förändringar i ersättning under de fem senaste rapporterade räkenskapsåren inkluderas inte i tabellen. Eftersom 2020 är det första räkenskapsår som rapporteringskyldigheten finns har bolaget inte den aktuella informationen lättillgänglig för de tidigare räkenskapsåren 2015–2019.

14) Genomsnittlig ersättning för bolagets andra anställda inkluderar utbetalningar av ersättningar och förmåner som har gjorts under 2020. Vad gäller ettårig rörlig kontantersättning avser dock det belopp som har inkluderats i tabellen preliminär rörlig kontantersättning avseende räkenskapsåret 2020 som slutligt fastställs samt utbetalas efter uppföljning av utfallet i första kvartalet 2021. Beräkningen av den ettåriga rörliga kontantersättningen är vidare preliminär såtillvida att utfallet av de icke-finansiella målen ännu inte beaktats. Vid beräkningen av den preliminära ettåriga rörliga kontantersättningen har därför fullt utfall av de icke-finansiella målen beaktats. Inkluderat värde avseende flerårig ersättning (aktiesparprogrammet Seop 5) avser preliminär tilldelning av matchnings- och prestationsaktier för 2020 års investerade aktier, beräknat med aktiekurs per 30 december 2020 (209,7 kr). Styrelsen beslutar om det slutliga utfallet av aktiesparprogrammet efter uppföljning av verksamheten under första kvartalet 2021. För erhållande av matchnings- och prestationsaktierna förutsätts ytterligare tre års tjänstgöring. Den genomsnittliga ersättningen innefattar vidare pensioner intjänade under perioden i förmånsbestämda planer samt pensionskostnader för avgiftsbestämda planer.