

Styrelsens för Skanska AB (publ) förslag till beslut vid årsstämman 2019 om riktlinjer för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman 2019 beslutar om följande riktlinjer för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare i Skanska AB (publ) ("bolaget"). Med ledande befattningshavare avses verkställande direktören och övriga medlemmar i koncernledningen (Group Leadership Team). Riktlinjerna för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare som beskrivs häri motsvarar de riktlinjer som beslutades vid årsstämman 2018.

Ersättning till ledande befattningshavare i bolaget ska bestå av fast lön, eventuell rörlig ersättning¹, övriga sedvanliga förmåner samt pension. Den sammanlagda ersättningen för varje ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig på den arbetsmarknad där ledande befattningshavaren är placerad och framstående prestationer ska reflekteras i den totala ersättningen.

Fast lön och rörlig ersättning ska vara relaterad till ledande befattningshavarens ansvar och befogenhet. Den rörliga ersättningen ska kunna utges i kontanter och/eller aktier och den ska ha en högsta gräns och vara relaterad till den fasta lönen. Erhållande av aktier ska kräva tre års intjänandeperiod och ska ingå i ett långsiktigt incitamentsprogram. Den rörliga ersättningen ska baseras på utfallet i förhållande till uppsatta mål och utformas så att ökad intressegemenskap uppnås mellan ledande befattningshavaren och bolagets aktieägare. Villkor för rörlig ersättning bör utformas så att styrelsen, om exceptionella ekonomiska förhållanden råder, har möjlighet att begränsa eller underlåta att ge ut rörlig ersättning om ett sådant utgivande bedöms som orimligt och oförenligt med bolagets ansvar i övrigt gentemot aktieägare, anställda och andra intressenter. För årlig bonus bör det finnas möjlighet att begränsa eller underlåta att ge ut rörlig ersättning, om styrelsen bedömer att det är rimligt av andra skäl.

I den mån styrelseledamot utför arbete för bolagets räkning, vid sidan av styrelsearbetet, ska konsultarvode och annan ersättning för sådant arbete kunna utgå.

Vid uppsägning från bolaget gäller normalt en uppsägningstid om 6 månader kombinerat med avgångsvederlag motsvarande högst 18 månaders fast lön, eller alternativt en uppsägningstid motsvarande högst 12 månader i kombination med avgångsvederlag motsvarande högst 12 månaders fast lön.

Pensionsförmåner ska vara premiebestämda och ge befattningshavaren rätt att erhålla tjänstepension från 65 års ålder. Pensionsåldern kan dock i enskilda fall vara lägst 60 år. För intjänande av förmånsbestämd pension förutsätts för fullt intjänande att anställningsförhållandet pågått under så lång tid som krävs enligt bolagets generella pensionsplan i respektive land. Rörlig

¹ Information om vad bolagets åtaganden gentemot ledande befattningshavare sammanlagt kan beräknas kosta bolaget vid olika tänkbara utfall framgår av [Bilaga 1](#).

ersättning ska inte vara pensionsgrundande, med undantag för de fall där det följer av reglerna i en generell pensionsplan (t.ex. den svenska ITP-planen).

Styrelsen får frågå dessa riktlinjer för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Frågor om lön och annan ersättning till verkställande direktören bereds av ersättningskommittén och beslutas av styrelsen. Frågor om lön och annan ersättning till andra ledande befattningshavare beslutas av ersättningskommittén.

Stockholm i februari 2019

Skanska AB (publ)

Styrelsen

Bilaga 1**Kostnader för rörliga ersättningar till verkställande direktören och andra ledande befattningshavare 2018**

De rörliga ersättningarnas storlek är relaterade till förmågan att uppnå de publicerade målen och kan därmed komma att variera från år till år. Det finns heller ingen garanterad miniminivå.

Om samtliga mål nås och maximal rörlig ersättning beviljas till verkställande direktören samt andra ledande befattningshavare skulle kostnaden uppgå till:

SEK *) 57 573 929

Preliminär kostnad för rörlig ersättning till verkställande direktören samt andra ledande befattningshavare uppgår till:

SEK*) 22 135 760

*)

- a) Kostnader relaterade till det årliga incitamentsprogrammet är baserat på 2018 års prestationer.
- b) I det pågående långsiktiga aktiesparprogrammet (Skanska Employee Ownership Program, SEOP) är kostnaderna för prestationsåret 2018 i enlighet med IFRS fördelade över en treårsperiod som inkluderar prestationsåret.
- c) Sociala avgifter är inkluderade i kostnaderna.