

Styrelsens förslag till riktlinjer för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare att beslutas av årsstämman 2015

Ersättning till ledande befattningshavare i Skanska AB skall utgöras av fast lön, eventuell rörlig ersättning, övriga sedvanliga förmåner samt pension. Med ledande befattningshavare avses verkställande direktören och övriga medlemmar i koncernledningen ("Senior Executive Team"). Den sammanlagda ersättningen för varje ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig på den arbetsmarknad där befattningshavaren är placerad och framstående prestationer ska reflekteras i den totala ersättningen.

Fast lön och rörlig ersättning ska vara relaterad till 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 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 gäller normalt en uppsägningstid om 6 månader, i kombination med avgångsvederlag motsvarande högst 18 månaders fast lön eller, alternativt, en uppsägningstid motsvarande högst 24 månader.

Pensionsförmåner ska vara antingen förmåns- eller premiebestämda, eller en kombination därav 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 företagets generella pensionsplan i respektive land. Rörlig 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 frånga dessa riktlinjer, 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 2015
Styrelsen i Skanska AB (publ)

Information om vad bolagets åtaganden gentemot ledande befattningshavare sammanlagt kan beräknas kosta bolaget vid olika tänkbara utfall framgår av bilaga 1.

Kostnader för rörliga ersättningar till VD och andra ledande befattningshavare 2014

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 VD samt andra ledande befattningshavare skulle kostnaden uppgå till:

SEK *) 73 234 721

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

SEK*) 66 044 134

*)

- a) Kostnader relaterade till det årliga incitamentsprogrammet är baserat på 2014 års prestationer.
- b) I det pågående långsiktiga aktiesparprogrammet ("Skanska Employee Ownership Program") är kostnaderna för prestationsåret 2014 i enlighet med IFRS fördelade över en treårsperiod som inkluderar prestationsåret.
- c) Sociala avgifter är inkluderade i kostnaderna ovan.