

Styrelsens för Skanska AB (publ) redovisning inför årsstämman 2019 enligt regel 10.3 och regel 9.1 andra och tredje punkterna i Svensk kod för bolagsstyrning

Styrelsen för Skanska AB (publ) ("bolaget" eller "Skanska") redovisar härmed resultatet av den utvärdering som skett enligt regel 10.3 och regel 9.1 andra och tredje punkterna i Svensk kod för bolagsstyrning ("Koden"). Redovisningen omfattar perioden efter årsstämman 2018 som hölls den 13 april 2018.

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 2018 beslutade riktlinjer för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare i bolaget (verkställande direktören och övriga medlemmar i koncernledningen, Group Leadership Team) samt nuvarande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer för ledande befattningshavare.

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.

Skanskas 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 Skanska attraktiv som arbetsgivare för toptalanger, (iii) behålla nyckelpersoner inom Skanska och (iv) öka medarbetarnas intresse och engagemang i Skanskas verksamhet och utveckling.

Skanskas 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 Skanskaaktier 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 2018 beslutade om har tillämpats.

Utvärdering av program för rörliga 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.

Stockholm i februari 2019

Skanska AB (publ)

Styrelsen