

Förslag Ersättningsrapport 2020

Förslag till Ersättningsrapport är framtaget utifrån ändrade lagkrav i aktiebolagslagen, gällande från 10 juni 2019, samt Svensk kod för bolagsstyrning gällande från 1 januari 2020. EU-kommissionens standardiserade rapportmall har tillämpats i de delar som motsvarar svensk praxis och gällande lagstiftning.

I enlighet med ABL, 53 a §, ska styrelsen för varje räkenskapsår upprätta en rapport över utbetald och inestående ersättning som omfattas av Peabs vid var tid gällande Ersättningspolicy. I Ersättningsrapport 2020 redovisas Peabs tillämpning av Ersättningspolicyn och hur den totala ersättningen förhåller sig till policyn.

Verkställande direktörens ersättningar redovisas i Ersättningsrapporten. Övrig koncernledning har exkluderats i enlighet med Svensk kod för bolagsstyrning

Initialt ges bakgrundsinformation om Peabs allmänna finansiella utveckling och viktiga händelser under räkenskapsåret. Hur detta är kopplat till Ersättningspolicyn samt dess tillämpning beskrivs därefter i Ersättningsrapporten.

2020 i korthet

År 2020 går till handlingarna som ett högst anmärkningsvärt år präglad av coronapandemin och dess följder. Men när vi på Peab summerar 2020 så blev det både framgångsrikt och viktigt för vår fortsatta utveckling. Vi ökade omsättningen med fyra procent till 57 miljarder kronor. Rörelseresultatet upp gick till 3,5 miljarder kronor och rörelsemarginalen till 6,2 procent. Siffrorna innefattar förra årets två stora strategiska transaktioner – förvärvet inom beläggnings- och ballastverksamheten och utdelningen av det tidigare helägda dotterbolaget Annehem Fastigheter.

Uppdaterad riktning framåt

Nu står vi redo att gå in i nästa fas av Peabs utveckling. Som ett led i att vi idag fullt ut är en nordisk samhällsbyggare med en delvis förändrad verksamhetsmix, omfattande lokal närvaro och fyra samverkande affärsområden har vi från och med 2021 uppdaterade målsättningar, allt ifrån mission, affärsidé, strategiska mål till de mer konkreta finansiella och icke-finansiella målen.

Såväl de interna som de externa finansiella och icke-finansiella målen kategoriseras under de tidigare strategiska mål områdena Nöjdaste kunderna i branschen, Mest lönsamma företaget i branschen och Bästa arbetsplatsen i branschen samt det nya, fjärde strategiska

målområdet Ledande inom samhällsansvar i branschen. Här ingår klimat- och jämställdhetsfrågorna och internt tillkommer ytterligare ett antal mål.

Total ersättning

Den totala ersättningen utgörs av fast lön, årlig rörlig ersättning på individuell basis (STI), långsiktigt incitamentsprogram (LTI), avgiftsbestämd pension enligt ITP-planen samt förmånsbil och övriga icke monetära förmåner. I tabellen nedan redovisas den totala ersättningen för verkställande direktören för tidsperioden 2018-2020.

Verkställande direktör (kkkr)	År	Grundlön	Rörlig ersättning	LTI-program	Övriga förmåner/ ersättningar	Pensionskostnad	Summa	Andel rörlig
Jesper Göransson	2018	7 200	2 477	1 389	563	3 668	15 297	25,3%
Jesper Göransson	2019	7 416	3 110	1 754	714	3 829	16 823	28,9%
Jesper Göransson	2020	7 944	2 320	1 205	498	4 158	16 125	21,9%

Kommentar: Den totala ersättningen för verkställande direktören är i enlighet med de grundläggande principerna i Ersättningspolicyn och inom de angivna ramarna. Andelen rörlig ersättning följer marknadspraxis för motsvarande bolag.

Rörlig ersättning – ettårigt incitamentsprogram (STI)

Koncernledningen kan, från tid till annan, erbjudas rörlig ersättning. Sådan rörlig ersättning får högst uppgå till 60 procent av fast lön och ska främst vara baserad på Peabkoncernens lönsamhet samt andra, vid var tid, väsentliga koncernmål. I nuvarande program är resultatmått kopplade till företagets strategi i form av lönsamhet, kundnöjdhet, arbetsmiljö och hållbarhet.

Rörlig ersättning fastställs för varje enskilt verksamhetsår och regleras året efter intjänandet. Utbetalning sker antingen som lön eller placeras som pensionssparande i finansiellt instrument med koppling till Peabaktien.

I tabellen nedan redovisas den rörliga ersättningen (STI) för verkställande direktören år 2020. (Notera att definitioner samt numeriskt utfall av resultatmått ej redovisas pga det affärskritiska innehållet).

År	2020	2019	2018
Maximalt utfall	60%	60%	60%
Utfall	29%	42%	34%

Kommentar: Resultatmått, baserade på lönsamhet, kundfokus och hållbarhet, har utfallit positivt och ger 29% i utfall för år 2020.

Rörlig ersättning – långsiktigt incitamentsprogram (LTI)

Ledande befattningshavare kan, från tid till annan erbjudas att delta i ett LTI-program. För 2018-2020 har koncernen haft ett LTI-program med årliga avstämningar av rörelsemarginalmål för koncernen. Programmet riktade sig till cirka 500 av koncernens nyckelpersoner. För att erhålla utdelning i LTI-programmet krävdes att den anställde var kvar i anställning den 31 december 2020. För ledande befattningshavare och verkställande direktören var maximalt årligt utfall (inklusive sociala avgifter) 40 procent av den fasta lönen. Utfall av LTI-programmet placerades i ett pensionssparande med koppling till Peabaktien.

I tabellen nedan redovisas den rörliga ersättningen (LTI) för verkställande direktören tidsperioden 2018-2020. (Notera att definitioner samt numeriskt utfall av resultatmått ej redovisas pga. det affärskritiska innehållet).

År	2020	2019	2018
Rörelsemarginal, segmentsredovisning	6,2%	4,7%	4,9% *
Maximalt utfall	40%	40%	40%
Utfall	15%	24%	19%

* 2018 ej omräknad med hänsyn till nya redovisningsprinciper

Kommentar: Resultatmåttet, baserat på rörelsemarginal, har utfallit positivt och ger 19% i utfall år 2018, 24% år 2019 samt 15% år 2020. Utfallet var villkorat av att verkställande direktören var anställd på Peab under hela tidsperioden. Om tidsperioden varit kortare hade ingen bonus utbetalats även om avsättningar tidigare hade redovisats.

Peab, verkställande direktör samt medarbetare (2018 – 2020)

I tabellen nedan redovisas Peabs finansiella resultat (Mkr), den årliga totala ersättningen för den verkställande direktören och den genomsnittliga totala ersättningen för övriga medarbetare under de tre senaste räkenskapsåren.

Tidsperiod	Utfall	Skillnad mellan åren	Skillnad mellan åren	Skillnad mellan åren
	2020	2019-2020	2018-2019 *	2017-2018 *
Peab årets resultat, segmentsredovisning	2 948	37,9%	1,8%	1,6%
VD total ersättning	16 125	-4,1%	10,0%	-0,9%
Medarbetare total ersättning	596	5,5%	3,9%	6,4%

* År 2017 - 2018 är ej omräknade med hänsyn till ändrade redovisningsprinciper.

Kommentar: Årets resultat för Peab 2020 har påverkats av förvärvet av YITs beläggnings- och ballastverksamhet i Norden samt positiv effekt av utdelningen av Annhem Fastigheter. Variationerna i verkställande direktörens totala ersättning beror på utfallet året innan av de rörliga ersättningarna med koppling till företagets rörelsemarginal och strategi i form av lönsamhet, kundfokus samt hållbarhet. Medarbetarnas löneutveckling följer marknadens löneutveckling samt Peabs finansiella resultat i form av rörlig ersättning.

Nuvarande beslutprocess

Styrelsen har inom sig inrättat ett utskott med uppgift att bereda de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som ska beslutas av årsstämman och ge förslag till styrelsen beträffande löne- och anställningsvillkor för verkställande direktören. Styrelsen beslutar i frågor beträffande löne- och anställningsvillkor för verkställande direktören efter Ersättningsutskottets beredning. Utskottet fattar beslut i frågor avseende löne- och anställningsvillkor för de ledande befattningshavare som rapporterar direkt till verkställande direktören. Utskottet rapporterar löpande till styrelsen. Verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare närvarar inte då deras respektive ersättningsvillkor beslutas. Ersättningsutskottet har haft två sammanträden under 2020. Ersättningsutskottet rapporterar löpande till styrelsen.

Ersättningspolicyn får frångås efter styrelsebeslut i det fall det finns särskilda skäl för detta. Endast om det är nödvändigt att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, hållbarhet eller finansiella bärkraft har styrelsen mandat att avvika från den av stämman beslutade Ersättningspolicyn. Avvikelse ska redovisas och motiveras i efterföljande Ersättningsrapport. Några avvikelser från Ersättningspolicyn har inte förekommit detta räkenskapsår.

Synpunkter på ersättningsrapporten

Ersättningsrapporten är den första i sitt slag i samband med en stämmobehandling vilket medför att tidigare synpunkter inte har kunnat beaktas.

Stockholm, 2021-03-15