

Ersättningspolicy

Ersättningspolicyn omfattar verkställande direktör ("vd") samt samtliga övriga medlemmar i koncernledningen. Ersättningspolicyn omfattar inte ersättningar som beslutas av årsstämman.

Ersättningspolicyn ska tillämpas på nya avtal, eller ändringar i existerande avtal, som träffas med vd samt samtliga övriga medlemmar i koncernledningen, efter det att årsstämman i Peab fastställt ersättningspolicyn.

Grundläggande principer

Ersättningspolicyn ska bidra till bolagets affärsstrategi, långsiktig värdetillväxt och hållbarhet. Detta säkerställs genom de grundläggande principerna att:

- erbjuda en marknadsmässig ersättning så att bolaget kan attrahera och behålla en kompetent koncernledning. Nivåerna på ersättning jämförs på regelbunden basis med andra företag som verkar på samma marknader för att säkerställa en marknadsmässig ersättning.
- erbjuda långsiktiga incitamentsprogram samt rörlig ersättning med fokus på bolagets affärsstrategi, långsiktiga mål samt hållbarhet.
- på årlig basis stämma av individuell prestation och måluppfyllelse gentemot bolagets finansiella och icke-finansiella resultat.

De grundläggande principerna säkerställer att bolaget har rätt kompetens i koncernledningen genom marknadsmässig ersättning samt incitamentsprogram och rörlig ersättning med fokus (resultatmätt) på affärsstrategi, långsiktighet samt hållbarhet.

Ersättningskomponenter

Den totala ersättningen utgörs av fast lön, årlig rörlig ersättning (STI), långsiktiga incitamentsprogram (LTI), avgiftsbestämd pension samt förmånsbil och övriga icke monetära förmåner.

Fast lön

Den fasta lönen revideras årligen och baseras på befattningshavarens ansvarsområde, kompetens och att lönenivån är marknadsmässig.

Rörlig ersättning (STI)

Koncernledningen kan, från tid till annan, erbjudas rörlig ersättning. Sådan rörlig ersättning får högst uppgå till för vd 70 procent av fast lön och för de övriga i koncernledningen 60 procent av fast lön. Den rörliga ersättningen ska främst vara baserad på Peabkoncernens lönsamhet samt andra, vid var tid, väsentliga koncernmål. I nuvarande program är resultatmåttan kopplade till företagets strategi i form av lönsamhet, hållbarhet och arbetsmiljö.

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.

Långsiktiga incitamentsprogram (LTI)

Styrelsen ska årligen utvärdera om man till årsstämman ska föreslå aktierelaterat incitamentsprogram för vd, övriga koncernledningen samt nyckelpersoner. Aktierelaterade incitamentsprogram ska vara prestationsbaserade och endast ge utfall om fördefinierade resultatmätt och hållbarhetsmål uppnås. Aktierelaterade incitamentsprogram beslutas av stämman och omfattas därför inte av denna policy.

Pension

Koncernledningen äger rätt till pensionslösningar enligt kollektivavtal och avtal med Peab. Samtliga pensionsåtaganden ska vara avgiftsbestämda. Gällande pensionsplan kan högst uppgå till 35 procent av fast årslön och avtalad pensionsålder 65 år. Tidigare pensionsplan om 47 procent av fast årslön och avtalad pensionsålder 62 år gäller endast för redan ingångna avtal. Avstående av rörlig lön kan utnyttjas för ökade pensionsavsättningar genom engångsbetalda pensionspremier i form av bonusväxling.

Förmånsbil

Verkställande direktör samt andra medlemmar i koncernledningen är berättigad till förmånsbil i enlighet med bruttolöneavdragsmodellen.

Övriga icke monetära förmåner

Koncernledningen är berättigad till extra sjukförsäkring och sjukvårdsförsäkring, upp till 30 inkomstbasbelopp, samt alla de förmåner som gäller Peabkoncernens övriga anställda. Förmånernas värde uppgår till i genomsnitt 5 procent av fast lön.

Uppsägningstid och avgångsvederlag

Uppsägningstiden från Peabs sida ska vara högst 24 månader och från medlemmar i koncernledningen högst 6 månader. Om avgångsvederlag utgår, ska den sammanlagda ersättningen för uppsägningslön och avgångsvederlag högst uppgå till 24 månadslöner. Eventuellt avgångsvederlag beräknas på den fasta lönen och är inte pensionsgrundande.

Övriga anställda

De grundläggande principerna för löner och ersättningar till övriga anställda återspeglas och beaktas i Ersättningspolicyn. Motsvarande ersättningskomponenter är inkluderade. Förekomsten av rörlig ersättning på individuell basis (STI), långsiktiga incitamentsprogram (LTI) samt förmånsbil förekommer enbart hos vissa kategorier av anställda utifrån position eller behov.

Övriga anställdas totala ersättningar utgår från att ersättningen ska vara marknadsmässig så att bolaget kan attrahera, utveckla och behålla medarbetare med rätt kompetens. Nivåerna på ersättning jämförs på regelbunden basis.

Pension enligt ITP-planen samt SAF-LO utgår. Avgiftsbestämd plan tillämpas och utgår till maximalt 30 procent av den pensionsmedförande lönen. För förmånsbestämd plan tillämpas antingen traditionell plan eller premietrappa för medarbetare med fast lön överstigande 10 inkomstbasbelopp.

Beslutsprocess

Styrelsen har inom sig inrättat ett utskott med uppgift att bereda de riktlinjer för ersättning till koncernledningen 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 medlemmar i koncernledningen som rapporterar direkt till verkställande direktören. Utskottet rapporterar löpande till styrelsen. Verkställande direktören och övriga medlemmar i koncernledningen närvarar inte då deras respektive ersättningsvillkor beslutas.

Avvikelser

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. Avvikelser ska redovisas och motiveras i efterföljande ersättningsrapport.