
Fastställande av ersättningspolicy

Denna ersättningspolicy omfattar lön och andra villkor för koncernledningen i Peab AB ("Peab") omfattande verkställande direktören och övriga medlemmar i koncernledningen, nedan benämnda "Ledande befattningshavare".

Denna ersättningspolicy skall tillämpas på nya avtal, eller ändringar i existerande avtal, som träffas med Ledande befattningshavare, efter det att årsstämman i Peab fastställt policyn.

1 Grundläggande princip

Lön och andra anställningsvillkor skall vara sådana att Peab alltid kan attrahera och behålla kompetenta Ledande befattningshavare.

2 Fast lön

Ledande befattningshavare skall erbjudas en fast lön som är marknadsmässig och är baserad på den Ledande befattningshavarens ansvar och kompetens. Lön skall fastställas per kalenderår.

3 Rörlig lön

Ledande befattningshavare kan, från tid till annan, erbjudas rörlig lön. Sådan rörlig lön får högst uppgå till 60 procent av fast lön och skall främst vara baserad på Peabkoncernens lönsamhet samt andra, vid var tid, väsentliga koncernmål. Rörlig lön skall fastställas för varje enskilt verksamhetsår.

Rörlig lön regleras året efter intjänandet och kan utbetalas antingen som lön eller placeras som pensionssparande i finansiellt instrument med koppling till Peabaktien.

Styrelsen skall årligen värdera om man till årsstämman skall föreslå aktierelaterat incitamentsprogram.

4 Långsiktigt incitamentsprogram (LTI-program)

Ledande befattningshavare kan från tid till annan erbjudas att delta i ett LTI-program. Maximalt årligt utfall i LTI-program (inklusive sociala avgifter) kan ej överstiga 40 procent av fast årslön. Utfall av LTI-program placeras som pensionssparande i finansiellt instrument med koppling till Peabaktien.

5 Pension

Ledande befattningshavare äger rätt till pensionslösningar enligt kollektivavtal och avtal med Peab. Samtliga pensionsåtaganden skall vara premiebestämda.

Löneavståenden kan utnyttjas för ökade pensionsavsättningar genom engångsbetalda pensionspremier.

6 Icke monetära förmåner

Ledande befattningshavare är berättigad till extra sjukförsäkring och sjukvårdsförsäkring samt alla de förmåner som gäller Peabkoncernens övriga anställda.

7 Uppsägningstid och avgångsvederlag

Uppsägningstiden från Peabs sida skall vara högst 24 månader och från Ledande befattningshavare högst 6 månader.

Om avgångsvederlag utgår, skall den sammanlagda ersättningen för uppsägningslön och avgångsvederlag högst uppgå till 24 månadslöner.

8 Styrelsens förberedelser och beslutsfattande

Styrelsen fattar beslut om lön och övriga villkor för verkställande direktören efter förslag från styrelsens ersättningsutskott. Styrelsens ersättningsutskott fattar

Förslag Ersättningspolicy 2019

Förslaget är oförändrat jämfört med föregående års fastställda Ersättningspolicy

beslut avseende lön och övriga villkor för övriga Ledande befattningshavare efter förslag från verkställande direktören

9 Undantag

Styrelsen har enligt 8 kap 53 § aktieföretagslagen rätt att frångå denna policy om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.
