

Ersättningsrapport 2021

Ersättningsrapporten är framtagen utifrån lagkrav i aktiebolagslagen, gällande från 10 juni 2019, samt Svensk kod för bolagsstyrning gällande från 1 januari 2021. 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 2021 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.

För ytterligare information om ersättningsutskottets arbete hänvisas till bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen. Information om ersättning, sociala kostnader, pension och andra förmåner redovisas i not 9 "Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar i årsredovisningen för 2021. I samma not återfinns ersättningen till styrelsens ledamöter.

2021 i korthet

Det gångna året 2021 kan sammanfattas som ytterligare ett år då vi skapade värden runtom i Norden genom vårt närproducerade samhällsbygge. Vi bidrog på olika sätt till att förbättra vardagen där människor lever sina liv. För Peab innebar det en lönsam tillväxt och bred måluppfyllnad av våra uppdaterade finansiella och icke-finansiella mål.

För verksamhetsåret 2021 innebar det fortsatt lönsam tillväxt, starkt kassaflöde, hög orderingång och en stark finansiell ställning. Koncernens nettoomsättning ökade med fem procent under 2021 och passerade 60 miljarder kronor. Rörelseresultatet uppgick till 3,1 miljarder kronor och rörelsemarginalen till 5,2 procent.

Ledande inom samhällsansvar

De icke-finansiella målen är ett uttryck för vårt ansvarstagande och definierar därför samtidigt våra prioriterade hållbarhetsfrågor. Som en ledande nordisk samhällsbyggare har vi stor påverkan – och ett stort ansvar. Det ansvaret handlar om att vi i vår egen verksamhet

strävar efter att välja den mest hållbara vägen och driva hållbar utveckling i branschen. Det tar våra målområden fasta på. År 2045 ska vi till exempel vara klimatneutrala och längs vägen har vi slagit fast två klimatmål fram till 2030. Vi ska också se till att vi tar vara på all den kompetens som finns i samhället och vi ska se till att dessa kompetenta medarbetare kan arbeta i trygga och utvecklande sammanhang. Därför har vi satt mål kring både jämställd rekrytering och arbetsplatsolyckor. Allt för att verksamheten ska hålla fokus på dessa viktiga frågor.

Total ersättning

Den totala ersättningen för verkställande direktören utgörs av fast lön, årlig rörlig ersättning på individuell basis (STI), långsiktiga 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 2018-2021.

Verkställande direktör (kkr)	År	Grundlön	Rörlig ersättning	LTI-program	Övriga förmåner/ ersättningar	Pensions-kostnad	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%
Jesper Göransson	2021	7 968	4 781	2 435	485	4 240	19 909	36,2%

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 resultatmåten 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 2021. (Notera att definitioner samt numeriskt utfall av resultatmått ej redovisas pga det affärskritiska innehållet).

År	2021	2020	2019	2018
Maximalt utfall	60%	60%	60%	60%
Utfall	60%	29%	42%	34%

Kommentar: Resultatmåten, baserade på lönsamhet, hållbarhet och arbetsmiljö har utfallit positivt och ger 60% i utfall för år 2021.

Rörlig ersättning – långsiktigt incitamentsprogram (LTI)

Ledande befattningshavare kan, från tid till annan erbjudas att delta i ett LTI-program. För 2021-2023 har ett LTI-program lanserats med årliga avstämningar av rörelsemarginalmål för koncernen. Programmet riktar sig till cirka 600 av koncernens nyckelpersoner. För att erhålla utdelning i LTI-programmet krävs att den anställde är kvar i anställning den 31 december 2023. För ledande befattningshavare och verkställande direktören är maximalt årligt utfall (exklusive sociala avgifter) 40 procent av den fasta lönen. Utfall av LTI-programmet ska placeras i ett pensionssparande med koppling till Peabaktien.

För affärsplaneperioden 2018-2020 har koncernen haft ett LTI-program med årliga avstämningar av rörelsemarginalmål för koncernen. För ledande befattningshavare och verkställande direktören var maximalt årligt utfall (inklusive sociala avgifter) 40 procent av den fasta lönen.

I tabellen nedan redovisas den rörliga ersättningen (LTI) för verkställande direktören tidsperioden 2018-2021. (Notera att definitioner samt numeriskt utfall av resultatmått ej redovisas pga det affärskritiska innehållet).

År	2021	2020	2019	2018
Rörelsemarginal, segmentsredovisning	5,2%	6,2%	4,7%	4,9% *
Maximalt utfall	40%	40%	40%	40%
Utfall	30%	15%	24%	19%

* 2018 ej omräknad med hänsyn till nya redovisningsprinciper.

Kommentar: Resultatmåtten, baserat på rörelsemarginal, har utfallit positivt och ger 19% i utfall år 2018, 24% år 2019, 15% år 2020 samt 30% år 2021. Utfallet är villkorat av att verkställande direktören är anställd på Peab under hela tidsperioden. Om tidsperioden skulle bli kortare än vad som anges i villkoren för incitamentsprogrammet utbetalas ingen rörlig ersättning även om avsättningar tidigare har redovisats.

Peab, verkställande direktör samt medarbetare (2018 – 2021)

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	Skilnad mellan åren	Skilnad mellan åren	Skilnad mellan åren	Skilnad mellan åren
	2021	2020-2021	2019-2020	2018-2019 *	2017-2018 *
Peab årets resultat, segmentsredovisning	2 507	-15%	37,9%	1,8%	1,6%
VD total ersättning	19 909	23,5%	-4,1%	10,0%	-0,9%
Medarbetare total ersättning	622	4,3%	5,5%	3,9%	6,4%

* 2017-2018 ej omräknade med hänsyn till nya redovisningsprinciper.

Kommentar: 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 2021.

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

Inga synpunkter har lämnats från årsstämman 2021.

Stockholm, 2022-03-16