

Ersättningsrapport 2024

Ersättningsrapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen samt Aktiemarknadens Självregleringskommittés Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

I enlighet med 8 kap 53 a § aktiebolagslagen ska styrelsen för varje räkenskapsår upprätta en rapport över utbetald och inestående ersättning som omfattas av Peabs vid var tid gällande ersättningspolicy. I Ersättningsrapporten 2024 redovisas ersättning till verkställande direktören samt hur Peabs ersättningspolicy, antagen av årsstämman 2024, tillämpades under 2024, och hur den totala ersättningen förhåller sig till policyn.

Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns på sidan 217 i Års- och hållbarhetsredovisningen för 2024. Information om ersättning, sociala kostnader, pension och andra förmåner redovisas i not 9 "Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar" på sidorna 155-158 i Års- och hållbarhetsredovisningen för 2024. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 9 "Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar" på sidorna 155-158 i Års- och hållbarhetsredovisningen för 2024.

Väsentliga händelser 2024

Verkställande direktören sammanfattar Peabs övergripande resultat och viktiga händelser i sin redogörelse på sidorna 6-7 i Års- och hållbarhetsredovisningen för 2024.

Ersättningspolicy och nuvarande beslutprocess

Ersättningspolicyn ska bidra till bolagets affärsstrategi, långsiktig värdetillväxt och hållbarhet. Detta säkerställs genom att erbjuda en marknadsmässig ersättning för att attrahera och behålla en kompetent koncernledning, tillhandahålla långsiktiga incitamentsprogram och rörlig ersättning med fokus på bolagets affärsstrategi, långsiktighet och hållbarhet samt årligen stämna av individuell prestation och måluppfyllelse gentemot bolagets finansiella och icke-finansiella resultat.

Enligt ersättningspolicyn ska ersättningen till ledande befattningshavare bestå av följande ersättningskomponenter: fast lön, rörlig ersättning (STI), långsiktiga incitamentsprogram (LTI), pension, förmånsbil samt övriga icke monetära förmåner.

Riktlinjerna finns på sidan 157 i Års- och hållbarhetsredovisningen för 2024. Inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Ingen ersättning har reducerats eller krävts tillbaka. Några avvikelser från ersättningspolicyn har inte förekommit under räkenskapsår 2024. Revisorernas yttrande över Peabs efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på bolagets webbplats, www.peab.se,

under "Om Peab - Affärsledning, styrelse och bolagsstyrning - Bolagsstyrning – Årsstämma2024".

Total ersättning till verkställande direktören

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. Den totala ersättningen för verkställande direktören är fastställd i enlighet med de grundläggande principerna i ersättningspolicyn och inom de angivna ramarna. Andelen rörlig ersättning är marknadsmässig i förhållande till jämförbara bolag. I tabellen nedan redovisas den totala ersättningen för verkställande direktören för tidsperioden 2020-2024.

Verkställande direktör (Kkr)	År	Fast ersättning		Rörlig ersättning			Total ersättning	Andel rörlig ersättning
		Grundlön	Övriga förmåner / ersättningar	STI	LTI-program	Pensionskostnad		
Jesper Göransson	2020	7 944	498	2 320	1 205	4 158	16 125	21,9%
Jesper Göransson	2021	7 968	485	4 781	2 435	4 240	19 909	36,2%
Jesper Göransson	2022	8 760	558	876	-	4 691	14 885	5,9%
Jesper Göransson	2023	9 041	269	1 808	-	4 931	16 049	11,3%
Jesper Göransson	2024*	9 900	572	6 930	-	5 498	22 900	30,3%

*Redovisningen i tabellen baseras på vad som har beslutats och kommer utbetalas avseende 2024.

Rörlig ersättning – ettårigt incitamentsprogram (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 medlemmarna i koncernledningen 60 procent av fast lön och 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, arbetsmiljö och hållbarhet. Resultatmättet beräknas som ett mål avseende koncernens resultat efter skatt enligt segmentsredovisning. Hållbarhetsmålet definieras som ett viktat utfall från affärsområdenas prestationer avseende minskning av koldioxidutsläpp, inkluderat att främja miljöförbättrande produkter och återbruk. Inom arbetsmiljömålet mäts fallande trend allvarliga arbetsplatsolyckor. Dessa mål understryker vårt engagemang för att vara ledande inom samhällsansvar i branschen.

Rörlig ersättning, inklusive målnivån, fastställs för varje enskilt verksamhetsår av Ersättningsutskottet och regleras året efter intjänandet. Utbetalning sker antingen som lön eller placeras som pensionssparande i finansiellt instrument med koppling till Peabs aktie.

I tabellen nedan redovisas hur kriterierna för utbetalning av rörlig kortsiktig ersättning till verkställande direktören har tillämpats under räkenskapsåret.

Befattningshavarens namn	Beskrivning av prestationskriteriet	Relativ viktning av prestationskriteriet	a) Uppnådd prestation b) Utfall ersättning (Kkr)
Jesper Göransson	Koncernens resultat efter skatt enligt segmentsredovisning	46%	a) 46% b) 4 554
	ECO-produkter/återbruk	12%	a) 12% b) 1 188
	Fallande trend allvarliga arbetsplatsolyckor	12%	a) 12% b) 1 188

Rörlig ersättning – långsiktigt incitamentsprogram (LTI)

Peab har för närvarande ett pågående långsiktigt incitamentsprogram för perioden 2024–2026 samt ett program för perioden 2021–2023 som avslutades under året.

Incitamentsprogram 2021-2023

För 2021-2023 lanserades ett LTI-program med årliga avstämningar av rörelsemarginalmål för koncernen. För att erhålla utdelning i LTI-programmet krävdes att den anställde var kvar i anställning den 31 december 2023. För ledande befattningshavare och verkställande direktören var maximalt årligt utfall (exklusive sociala avgifter) 40 procent av den fasta årslönen. Utfall av LTI-programmet skulle placeras i ett pensionssparande med koppling till Peabs aktie. Utfallen för 2021-2023 var villkorade av att verkställande direktören var anställd på Peab under hela tidsperioden. Om tidsperioden skulle varit kortare än vad som angavs i villkoren för incitamentsprogrammet skulle ingen rörlig ersättning utbetalats även om avsättningar tidigare hade redovisats.

Incitamentsprogram 2024-2026

Årsstämman 2024 beslutade att anta ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram riktat till verkställande direktören, övriga koncernledningen och därutöver cirka 600 personer, bestående av personer med seniora chefs- eller specialistbefattningar inom Peabkoncernen. Programmet syftar till att främja uppfyllelse av Peabs strategiska mål och långsiktiga värdeskapande.

Deltagarna har möjlighet att erhålla maximalt 2 785 324 Peab-aktier. Varje deltagare har tilldelats ett antal aktierätter motsvarande mellan 15 och 50 procent av den fasta årslönen, beroende på deltagarkategori. Den verkställande direktören erhöll 71 377 aktierätter, motsvarande 50 procent av den fasta årslönen. Tilldelning av prestationsaktier sker under en intjänandeperiod som löper i tre år från det att deltagaren erhöll sina aktierätter. Tilldelning av prestationsaktier förutsätter, med vissa begränsande undantag, att deltagarens anställning inom Peabkoncernen inte sagts upp och/eller avslutats under intjänandeperioden.

Tilldelning av prestationsaktier förutsätter att de målnivåer som styrelsen fastställt för 2024–2026 uppnås avseende resultat per aktie enligt segmentsredovisning (eng. *earnings per share, EPS*) samt minskade koldioxidutsläpp. Uppnås inte miniminivån för intervallet för prestationsmålet resultat per aktie berättigar aktierätterna inte till någon tilldelning av prestationsaktier, medan varje aktierätt berättigar till en (1) prestationsaktie om maximinivån i intervallet uppnås. Mellan miniminivån och maximinivån sker tilldelning linjärt baserat på mellanliggande värden. För prestationsmålet minskade koldioxidutsläpp krävs att en på förhand fastställt reducering uppnåtts.

Utfall av prestationsaktieprogrammet 2024-2026 kan inte fastställas ännu eftersom mätperioden fortfarande pågår.

Prestationsmål	Formel för beräkning av utfall	Viktning
Resultat per aktie enligt segmentsredovisning, 2024-2026	Miniminivå: 13,50 kr, maximinivå 20 kr, linjär tilldelning däremellan	90%
Koldioxidutsläpp (CO ₂ e)	Mindre än 155 000 ton koldioxidequivaler, beräknat på direkta (scope 1) och indirekta utsläpp (scope 2) utifrån beräkningsprinciper enligt GHC-protokollet	10%

Ytterligare information om prestationsaktieprogrammet finns i not 9 på sidan 157 i Års- och hållbarhetsredovisningen för 2024.

Ersättning till verkställande direktören i form av aktier

Prestationskriterierna för verkställande direktörens rörliga ersättning ska främja uppfyllelse av Peabs strategiska mål och långsiktiga värdeskapande. För år 2024 har kostnadsförda ersättningar relaterade till LTI program för verkställande direktören gjorts om 938 kkr.

Huvudsakliga villkor

Information om det rapporterade räkenskapsåret

Namn	Programmets namn	Intjänande-period	Tilldelnings datum	Datum för intjänande	Ingående balans		Förändring under året		Utgående balans	
					Antal aktier i början av året	Antal tilldelade aktier	Antal intjänade aktier	Antal aktier för prestations kriterier	Antal aktier tilldelade	
Jesper Göransson	Prestationsaktieprogram 2024	2024-05-16 - 2027-05-16	2024-05-16	2027-05-16	-	71 377	-	-	71 377	-

Jämförelse av förändringar i ersättning och bolagets resultat

I tabellen nedan redovisas Peabs finansiella resultat (Mkr), den årliga totala ersättningen (Kkr) för den verkställande direktören och den genomsnittliga totala ersättningen för övriga medarbetare.

Tidsperiod	Utfall	Skillnad mellan åren				
	2024	2023-2024	2022-2023	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Årets resultat, segmentsredovisning	2 080	47,1%	-30,6%	-18,7%	-15%	37,9%
VD total ersättning	22 900	42,7%	7,8%	-25,2%	23,5%	-4,1%
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda	730	6,6%	3,0%	7,0%	4,3%	5,5%

Synpunkter på ersättningsrapporten

Inga synpunkter har lämnats från årsstämman 2024.

Förslöv, 2025-03-20