

Ersättningsrapport 2025

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 2025 redovisas ersättning till verkställande direktören samt hur Peabs ersättningspolicy, antagen av årsstämman 2025, tillämpades under 2025, och hur den totala ersättningen förhåller sig till policyn.

Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns på sidan 63 i Års- och hållbarhetsredovisningen för 2025. Information om ersättning, sociala kostnader, pension och andra förmåner redovisas i not 9 "Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar" på sidorna 170-173 i Års- och hållbarhetsredovisningen för 2025. 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 170-173 i Års- och hållbarhetsredovisningen för 2025.

Väsentliga händelser 2025

Verkställande direktören sammanfattar Peabs övergripande resultat och viktiga händelser i sin redogörelse på sidorna 6-7 i Års- och hållbarhetsredovisningen för 2025.

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 172 i Års- och hållbarhetsredovisningen för 2025. 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 2025. Revisorernas yttrande över Peabs efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på bolagets webbplats, www.peab.se,

under "Om Peab - Affärsledning, styrelse och bolagsstyrning - Bolagsstyrning –Årsstämma 2025".

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 2021-2025.

Verkställande direktör (Kkr)	År	Fast ersättning		Rörlig ersättning			Total ersättning	Andel rörlig ersättning
		Grundlön	Övriga förmåner / ersättningar	STI	LTI-program	Pensionskostnad		
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%
Jesper Göransson	2025*	10 200	717	5 916	-	5 866	22 699	26,1%

*Redovisningen i tabellen baseras på vad som har beslutats och kommer utbetalas.. Avseende LTI-program inkluderas dessa först när mätperioderna är avslutade och tilldelning av aktier kan fastställas.

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 resultatmåtteten kopplade till företagets strategi i form av lönsamhet, arbetsmiljö och hållbarhet. Resultatmättet beräknas som ett mål avseende koncernens resultat efter skatt enligt segmentsredovisning. Inom arbetsmiljömålet mäts fallande trend allvarliga arbetsplatsolyckor. Hållbarhetsmålet definieras som ett viktat utfall från affärsområdenas prestationer avseende minskning av koldioxidutsläpp, inkluderat att främja miljöförbättrande produkter och återbruk. 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) 4 692
	ECO-produkter/återbruk	12%	a) 12% b) 1 224
	Fallande trend allvarliga arbetsplatsolyckor	12%	a) 0% b) -

Rörlig ersättning – långsiktigt incitamentsprogram (LTI)

Peab har under året haft två pågående långsiktiga prestationsbaserade incitamentsprogram för perioderna 2024–2026 samt 2025-2027.

LTI för perioden 2024-2026 beslutades av årsstämman 2024 och ger deltagarna möjlighet att erhålla maximalt 2 785 324 Peab-aktier. Den verkställande direktören erhöll 71 377 aktierätter, motsvarande 50 procent av den fasta årslönen. LTI för perioden 2025-2027 beslutades av årsstämman 2025 och ger deltagarna möjlighet att erhålla maximalt 2 009 058 Peab-aktier. Den verkställande direktören erhöll 62 309 aktierätter, motsvarande 50 procent av den fasta årslönen.

De långsiktiga prestationsaktiebaserade incitamentsprogrammen riktar sig 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.

Tilldelning av prestationsaktier sker under en intjänandeperiod som löper i tre år från det att deltagaren erhöll sina aktierätter. Varje deltagare har tilldelats ett antal aktierätter motsvarande mellan 15 och 50 procent av den fasta årslönen, beroende på deltagarkategori. 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 respektive program uppnås. Prestationsmålen för både programperiod 2024-2026 och programperiod 2025-2027 har fastställts till resultat per aktie enligt segmentsredovisning (eng. *earnings per share, EPS*) och 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. Om inte miniminivån för prestationsmålet avseende resultat per aktie (EPS) uppnås, sker inte heller någon tilldelning av prestationsaktier avseende minskade koldioxidutsläpp.

Utfall av de båda prestationsaktieprogrammen kan inte fastställas ännu eftersom mätperioderna fortfarande pågår.

Prestationsmål 2024-2026	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 koldioxidekvivalenter, beräknat på direkta (scope 1) och indirekta utsläpp (scope 2) utifrån beräkningsprinciper enligt GHG-protokollet	10%

Prestationsmål 2025-2027	Formel för beräkning av utfall	Viktning
Resultat per aktie enligt segmentsredovisning, 2025-2027	Miniminivå: 15,00 kr, maximinivå 22 kr, linjär tilldelning däremellan	90%
Koldioxidutsläpp (CO ₂ e)	Mindre än 137 000 ton koldioxidekvivalenter, beräknat på direkta (scope 1) och indirekta utsläpp (scope 2) utifrån beräkningsprinciper enligt GHG-protokollet	10%

Ytterligare information om prestationsaktieprogrammen finns i not 9 på sidan 172 i Års- och hållbarhetsredovisningen för 2025.

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 2025 har kostnadsförda ersättningar relaterade till LTI program för verkställande direktören gjorts om 1 969 (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 aktierätter i början av året	Antal tilldelade aktierätter	Antal intjänade prestation s-aktier	Antal aktierätter föremål för prestations kriterier	Antal prestations aktier tilldelade
Jesper Göransson	Prestations-aktieprogram 2024	2024-05-16 - 2027-05-16	2024-05-16	2027-05-16	71 377		-	71 377	-
Jesper Göransson	Prestations-aktieprogram 2025	2025-05-15- 2028-05-15	2025-05-15	2028-05-15	-	62 309	-	62 309	-

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				
	2025	2024-2025	2023-2024	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Årets resultat, segmentsredovisning	1 342	-35,5%	47,1%	-30,6%	-18,7%	-15%
VD total ersättning	22 699	-0,9%	42,7%	7,8%	-25,2%	23,5%
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda	750	2,7%	6,6%	3,0%	7,0%	4,3%

Synpunkter på ersättningsrapporten

Inga synpunkter har lämnats från årsstämman 2025.

Förslöv, 2026-03-19