

## Ersättningsrapport 2022

*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 2022 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 2022. I samma not återfinns ersättningen till styrelsens ledamöter.*

---

### 2022 i korthet

2022 blev ett år med flera utmaningar, men Peab fortsatte att stå stabilt i samhällsbyggandet runtom i Norden. Samtidigt som vi har hanterat osäkerhet i omvärlden har vi på många sätt bidragit till att förbättra vardagen för människor där de lever sina liv.

När vi summerar 2022 kan vi slå fast att Peab, trots en utmanande tid, kan lägga ett stabilt resultat bakom sig. Framför allt har vår breda affärsmodell med fyra samverkande affärsområden än en gång visat att vi har förmågan att möta varierande marknadsförutsättningar inom olika segment och geografier. Koncernens nettoomsättning ökade under 2022 med fem procent och uppgick till 63 miljarder kronor. De höga material- och energikostnaderna som präglade året förklarar en stor del av omsättningsökningen. Rörelseresultatet uppgick till 2,7 miljarder kronor och rörelsemarginalen till 4,3 procent.

## Tydliga hållberhetsprioriteringar

De icke-finansiella målen är ett uttryck för vårt ansvarstagande och definierar därför samtidigt våra prioriterade hållbarhetsfrågor, som är åtta till antalet. Som en ledande nordisk samhällsbyggare har vi stor påverkan – och därmed också ett stort ansvar. Det ansvaret handlar både 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 vara klimatneutrala och längs vägen har vi slagit fast två mål för koldioxidintensitet 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.

## 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 2018-2022.

Verkställande direktör (kkkr)	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%
Jesper Göransson	2022	8 760	876	-	558	4 691	14 885	5,9%

**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 resultatmått kopplade till företagets strategiska mål 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 2022. (Notera att definitioner samt numeriskt utfall av resultatmått ej redovisas pga det affärskritiska innehållet).

År	2022	2021	2020	2019	2018
Maximalt utfall	60%	60%	60%	60%	60%
Utfall	10%	60%	29%	42%	34%

**Kommentar:** Resultatmåttan, baserade på lönsamhet, hållbarhet och arbetsmiljö utfaller med 10% för 2022.

### 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.

År	2022	2021	2020	2019	2018
Rörelsemarginal, segmentsredovisning	4,3%	5,2%	6,2%	4,7%	4,9% *
Maximalt utfall	40%	40%	40%	40%	40%
Utfall	0%	30%	15%	24%	19%

\* 2018 ej omräknad med hänsyn till nya redovisningsprinciper.

**Kommentar:** Resultatmåtten, som är baserat på koncernens rörelsemarginal, har utfallit positivt under åren 2018-2020 och ger 19% i utfall år 2018, 24% år 2019 och 15% år 2020. För år 2021 gjordes avsättning med 30% men för år 2022 har ingen avsättning i LTI-programmet gjorts. Utfallen 2021-2023 är villkorade 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 – 2022)

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	Skillnad mellan åren	Skillnad mellan åren	Skillnad mellan åren	Skillnad mellan åren	Skillnad mellan åren
	2022	2021-2022	2020-2021	2019-2020	2018-2019 *	2017-2018 *
Peab årets resultat, segmentsredovisning	2 037	-18,7%	-15%	37,9%	1,8%	1,6%
VD total ersättning	14 885	-25,2%	23,5%	-4,1%	10,0%	-0,9%
Medarbetare total ersättning	628	1,0%	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 strategiska mål i form av lönsamhet, kundfokus, arbetsmiljö samt hållbarhet. Medarbetarnas

löneutveckling följer marknadens löneutveckling samt Peabs finansiella resultat i form av rörlig ersättning.

### **Nuvarande beslutprocess**

Styrelsen har inrättat ett utskott bestående av medlemmar i styrelsen med uppgift att bereda de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som ska beslutas av årsstämman samt 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 2022.

Ersättningspolicyn får frångås efter styrelsebeslut i det fall det finns särskilda skäl för detta. Endast om det är nödvändigt att tillgodose företagets 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. Några avvikelser från ersättningspolicyn har inte förekommit under redovisningsåret 2022.

### **Synpunkter på ersättningsrapporten**

Inga synpunkter har lämnats från årsstämman 2022.

Stockholm, 2023-03-16