

## Ersättningsrapport 2023

*Ersättningsrapporten är framtagen utifrån lagkrav i aktiebolagslagen samt Kollegiet för svensk bolagsstyrnings 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 Ersättningsrapport 2023 redovisas ersättning till verkställande direktören samt hur Peabs ersättningspolicy, antagen av årsstämman 2023, tillämpades under 2023, och hur den totala ersättningen förhåller sig till policyn.*

*Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns på sidan 163 i Års- och Hållbarhetsredovisningen för 2023. Information om ersättning, sociala kostnader, pension och andra förmåner redovisas i not 9 "Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar" på sidorna 116-118 i Års- och Hållbarhetsredovisningen för 2023. 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 116-118 i Års- och Hållbarhetsredovisningen för 2023.*

---

### Väsentliga händelser 2023

Verkställande direktören sammanfattar Peabs övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 2-4 i Års- och Hållbarhetsredovisningen för 2023.

### Ersättningspolicy och nuvarande beslutprocess

Ersättningspolicyn ska bidra till bolagets affärsstrategi, långsiktig värdetillväxt och hållbarhet. Detta säkerställs genom de grundläggande principerna om att erbjuda en marknadsmässig ersättning så att bolaget kan attrahera och behålla en kompetent koncernledning, genom att erbjuda långsiktiga incitamentsprogram samt rörlig ersättning med fokus på bolagets affärsstrategi, långsiktighet samt hållbarhet och genom att på årlig basis stämna av individuell prestation och måluppfyllelse gentemot bolagets 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 118 i Års- och Hållbarhetsredovisningen för 2023. Inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Några avvikelser från ersättningspolicyn har inte förekommit under räkenskapsår 2023.

## 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 i enlighet med de grundläggande principerna i ersättningspolicyn och inom de angivna ramarna. Andelen rörlig ersättning följer marknadspraxis för motsvarande bolag. I tabellen nedan redovisas den totala ersättningen för verkställande direktören för tidsperioden 2019-2023.

Verkställande direktör (kkr)	År	Fast ersättning			Rörlig ersättning			Summa	Andel rörlig
		Grundlön	Övriga förmåner / ersättningar	STI	LTI-program	Pensionskostnad			
Jesper Göransson	2019	7 416	714	3 110	1 754	3 829	16 823	28,9%	
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%	

## 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 2023. (Notera att definitioner samt numeriskt utfall av resultatmått ej redovisas med anledning av det affärskritiska innehållet).

År	2023	2022	2021	2020	2019
Maximalt utfall	60%	60%	60%	60%	60%
Utfall	20%	10%	60%	29%	42%

## Rörlig ersättning – långsiktigt incitamentsprogram (LTI)

Ledande befattningshavare kan, från tid till annan erbjudas att delta i ett LTI-program. 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 lönen. Utfall av LTI-programmet ska placeras i ett pensionssparande med koppling till Peabaktien. 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 utbetalas även om avsättningar tidigare hade redovisats.

År	2023	2022	2021	2020	2019
Rörelsemarginal, segmentsredovisning	2,5%	4,3%	5,2%	6,2%	4,7%
Maximalt utfall	40%	40%	40%	40%	40%
Utfall	0%	0%	30%	15%	24%

## Peab, verkställande direktör samt medarbetare (2019 – 2023)

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

Tidsperiod	Utfall	Skillnad mellan åren				
	2023	2022-2023	2021-2022	2020-2021	2019-2020	2018-2019
Peab årets resultat, segmentsredovisning	1 414	-30,6%	-18,7%	-15%	37,9%	1,8%
VD total ersättning	16 049	7,8%	-25,2%	23,5%	-4,1%	10,0%
Medarbetare genomsnittlig total ersättning	685	3,0%	7,0%	4,3%	5,5%	3,9%

## Synpunkter på ersättningsrapporten

Inga synpunkter har lämnats från årsstämman 2023.

Stockholm, [2024-03-16]