

## Ersättningsrapport för Beijer Alma AB, ÅR 2022

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Beijer Alma AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 2 (Personal) på sidorna 51 - 52 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 34 - 39 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i bolagsstyrningsrapporten på sidan 34 i årsredovisningen för 2022.

### Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande utveckling i sin redogörelse på sidorna 2 - 3 i årsredovisningen 2022.

### Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. De kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns på sidorna 51 - 52 i årsredovisningen för 2022. Bolaget har under 2022 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på bolagets hemsida ([www.beijeralma.se/investor-relations/arsstamma/](http://www.beijeralma.se/investor-relations/arsstamma/)). Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2022 (kSEK)

Befattningshavare	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extraordinära poster	4 Pensionskostnad	5 Total ersättning	6 Andel fast resp rörlig ersättning ***
	Grundlön*	Andra förmåner**	Ettårig	Flerårig				
Henrik Perbeck (VD)	4 650	31	3 170	-	-	1 215	9 066	65/35

\* Inklusive semesterersättning om 150 kSEK.

\*\* Bilförmån och sjukvårdsförsäkring.

\*\*\* Pensionskostnader (kolumn 4), som i sin helhet avser grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

### Aktiebaserad ersättning

Bolaget har inte beslutat införa några långsiktiga aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

### Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2022 beaktats.

Tabell 2 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontanterättning

Befattningshavare	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 Uppmätt prestation (a) och faktisk tilldelning/ersättningsutfall (b)
Henrik Perbeck (VD)	Tillväxt vinst per aktie 2022	75%	100% (a), 2 633 kSEK (b)
	Avkastning på sysselsatt kapital 2022	25%	61 % (a), 537 kSEK (b)

### Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat, jämförelse 2021 mot 2022 (kSEK)

	2022 vs 2021	2022
Ersättning till verkställande direktören	+1 009 (+13%)	9 066
Koncernens rörelseresultat*	+104 257 (+13%)	879 075
Ersättning per anställd**	+205 (+14%)	1 691

\* Exklusive realisationsresultat från avyttring Habia Cable om 352 Mkr.

\*\* Genomsnittlig ersättning baserad på antalet heltidsekvivalenter anställda i moderbolaget (exklusive medlemmar i koncernledningen).