

Ersättningsrapport för Beijer Alma AB, ÅR 2024

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Beijer Alma AB, antagna av årsstämman 2024, tillämpades under år 2024. 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 57 - 58 i årsredovisningen för 2024. Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 41 - 46 i årsredovisningen för 2024.

Styrelsearvodet omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i bolagsstyrningsrapporten på sidan 41 i årsredovisningen för 2024.

Utveckling under 2024

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande utveckling i sin redogörelse på sidorna 4 - 5 i årsredovisningen 2024.

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 57 - 58 i årsredovisningen för 2024. Bolaget har under 2024 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/). Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2024 (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)	4 966	96	2 230	626	-	1 559	9 477	70/30

* Inklusive semesterersättning om 93 kSEK.
** Bilförmån och sjukvårdsförsäkring.
*** Pensionskostnader (kolumn 4), som i sin helhet avser grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

Långsiktigt incitamentsprogram

Bolaget har infört ett långsiktigt incitamentsprogram knutet till koncernens vinstutveckling och hållbarhetsmål. Ersättning inom det långsiktiga incitamentsprogrammet ska användas för att förvärva aktier i Beijer Alma. Incitamentsprogrammet är villkorat anställning under en treårsperiod.

Ersättning till den avgående verkställande direktören under 2025

Den 3 februari 2025 meddelades den verkställande direktörens avgång. Den verkställande direktören har enligt avtal rätt till sex månader uppsägningslön och därefter 12 månaders avgångsvederlag. Avgångsvederlaget berättigar ej till pension och är villkorat avräkning mot annan rapporterad inkomst.

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 2024 beaktats.

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

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)	Ökning vinst per aktie 2024	100% av ettårig ersättning	76% (a), 2 230 kSEK (b)
	Ökning justerat rörelseresultat	80% av flerårig ersättning	71% (a), 597 kSEK (b)
	Minskning av CO2e för Scope 1 & 2	20% av flerårig ersättning	14% (a), 29 kSEK (b)

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat, jämförelse 2024 mot 2023 (kSEK)

	2024 vs 2023	2024
Ersättning till verkställande direktören	2 310 (+32%)	9 477
Koncernens rörelseresultat	+149 (+16%)	1 090
Ersättning per anställd*	+73 (+8%)	991

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