

# ERSÄTTNINGSRAPPORT 2025

## INTRODUKTION

Denna ersättningsrapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Wästbygg Gruppen AB (publ) ("**Wästbygg Gruppen**" eller "**Bolaget**"), antagna av årsstämman 2025, tillämpades under år 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt, om tillämpligt, en sammanfattning av Bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 5 (Anställda, personalkostnader och arvoden till styrelse) på sidorna 96-97 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 120-122 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sidan 96-97 i årsredovisningen för 2025. Incitamentsprogram beslutade av bolagsstämman beskrivs inte ingående i denna ersättningsrapport utan presenteras jämte eventuellt utfall, i förekommande fall, i Wästbygg Gruppens årsredovisning.

## UTVECKLING UNDER 2025

Verkställande direktören sammanfattar Bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 7-8 i årsredovisningen för 2025.

### **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 marknads- och konkurrensmässig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en marknads- och konkurrensmässig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna får ersättningen till ledande befattningshavare bestå av följande komponenter: fast lön, kortsiktigt incitament (STI), långtidsincitament (LTI), pensionsförmåner och andra förmåner. Det kortsiktiga incitamentet är kopplat till Bolagets målsättningar på kort sikt och baseras på måluppfyllnad inom definierade nyckeltal (för 2025, uppnått resultat samt koncernmarginal). Utfallet för långsiktigt incitament för 2025 har baserats på uppnådd omsättningstillväxt för koncernen samt uppnående av hållbarhetsmål relaterade till minskat antal ton CO<sub>2</sub>e. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhetsarbete, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns på sidan 97 i årsredovisningen för 2025. Bolaget har under 2025 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna

har gjorts. Ett långtidsincitament för ledande befattningshavare i form av ett kombinerat kontantbonus- och aktiesparprogram har införts vid årsstämman 2024.

Revisorns yttrande över Bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på Bolagets webbplats, [www.wbgr.se](http://www.wbgr.se).

**Tabell 1 - Totalersättning till den verkställande direktören och den vice verkställande direktören under 2025 (kk)\***

| Befattningshavarens namn (position) | Fast ersättning |                    | Rörlig ersättning |               | Pensionskostnad**** | Total ersättning | Andel ersättning, % |        |
|-------------------------------------|-----------------|--------------------|-------------------|---------------|---------------------|------------------|---------------------|--------|
|                                     | Grundlön**      | Övriga förmåner*** | Ettårig*          | Flerårig***** |                     |                  | Fast                | Rörlig |
| Patrik Mellgren (vd)                | 5 060           | 0                  | 0                 | 0             | 0                   | 5 060            | 100 %               | 0 %    |
| Jonas Jönehall (fd vd)              | 3 461           | 131                | 0                 | 0             | 1 077               | 4 669            | 100 %               | 0 %    |

\* Tabellen ovan redovisar ersättning som belöper per år 2025. Redovisad ersättning gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år. Nuvarande vd har avtal med fakturering från eget bolag och har endast rätt till fast ersättning enligt det avtalet.

\*\* Inklusive semesterersättning.

\*\*\* Förmån bil, drivmedelsförmån, trängselskatt och sjukförsäkring.

\*\*\*\* Pensionskostnader som i sin helhet avser grundlön och är avgiftsbestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

\*\*\*\*\* Avser utfall av LTI 2025.

## Aktierelaterad ersättning

### Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Bolaget har infört ett rörligt långsiktigt incitamentsprogram som ger ca 40 ledande befattningshavare och nyckelpersoner möjlighet att erhålla en kontant ersättning där ersättningen efter skatt ska användas för att förvärva befintliga B-aktier i Wästbygg Gruppen ("**Sparaktier**"). Om Sparaktierna behålls till och med den 30 juni 2028 ("**Sparperioden**") och deltagaren fortsatt varit anställd i Bolaget eller annat bolag i Wästbyggkoncernen under hela Sparperioden, har deltagaren rätt att erhålla ytterligare B-aktier i Bolaget vederlagsfritt från Bolaget, ("**Matchningsaktier**"). Överlåtelsen av Matchningsaktier är villkorad nästkommande årsstämmas beslut avseende återköp samt överlåtelse av egna aktier.

Incitamentsprogrammet innebär att deltagarna ges möjlighet att erhålla en kontant bonus motsvarande en kvot av respektive årslön baserat på befattning i Bolaget med tillväxtfaktorn (genomsnittet av tillväxtfaktorn de senaste tre (3) åren), ("**Tillväxtmålet**"). Tillväxtmålet utgör 85 procent av det maximala bonusbeloppet i enlighet med punkten 8. Resterande 15 procent av det maximala bonusbeloppet utgörs av ett hållbarhetsmål innebärande ett minskat koldioxidavtryck i absoluta tal för koncernen, ("**Hållbarhetsmålet**"). Information avseende utfallet av långtidsincitamentet under 2025 återfinns på sidorna 96-97 i årsredovisningen för 2025.

### 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 2025 beaktats.

**Tabell 2 - Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: Kortsiktigt incitament**

| Befattningshavarens namn (position) | Kortsiktigt incitament | Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten | Relativ viktning av prestationskriterier | a) Uppmätt prestation; och b) faktisk tilldelning/ ersättningsutfall |
|-------------------------------------|------------------------|---|--|--|
| Jonas Jönehall (fd vd)              | STI                    | Ekonomiskt utfall   | 75 %                                     | a) 0 %, b) 0 kkr   |
|                                     |                        | Koncernmarginal   | 20 %                                     | a) 0 %, b) 0 kkr   |
|                                     |                        | Hållbarhetsmål  | 5%                                       | a) 0 %, b) 0 kkr   |

**Tabell 3 - Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: Långsiktigt incitament**

| Befattningshavarens namn (position) | Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten | Relativ viktning av prestationskriterier | a) Uppmätt prestation; och b) faktisk tilldelning/ ersättningsutfall |
|-------------------------------------|---|--|--|
| Jonas Jönehall (fd vd)              | Tillväxtnålet   | 85 %                                     | a) 0 %, b) 0 kkr   |
|                                     | Hållbarhetsmålet  | 15 %                                     | a) 0 %, b) 0 kkr   |

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

**Tabell 4 - Förändringar i ersättning och Bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (kkr)**

|  |     | RR 2021 vs RR 2020 | RR 2022 vs RR 2021 | RR 2023 vs RR 2022 | RR 2024 vs RR 2023 | RR 2025 vs RR 2024 | RR 2025  |
|--|-----|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|----------|
| Ersättning till vd   | kkr | 159                | -448               | -1 287             | 144                | 5 078              | 9 730    |
|  | %   | 3%                 | -7%                | -22%               | 3%                 | 109%*              | ET       |
| Ersättning till vvd  | kkr | -189               | -2 123             | -907               | 0                  | 0                  | 0        |
|  | %   | -6%                | -70%               | -100%              | ET                 | ET                 | ET       |
| Koncernens rörelse-<br>resultat  | kkr | 12 171             | -284 446           | -311 995           | 146 086            | -252 168           | -467 863 |
|  | %   | 5%                 | -121%              | -627%              | 40%                | -117%              | ET       |
| Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltids-<br>ekvivalenter anställda** i koncernen | kkr | 27                 | -135               | 14                 | 28                 | 29                 | 756      |
|  | %   | 9%                 | -38%               | 2%                 | 5%                 | 6%                 | ET       |

\*avser att man avlönat två VD:ar under året.

Göteborg i mars 2026

Styrelsen för Wästbygg Gruppen AB (publ)