

Dokumentnamn Se nedan	Dokumenttyp Policy	Dokumentägare Vice Koncernchef/CFO		Versionsnummer 2021-05-06
Fastställt av bolagsstämman	Dokumentansvarig HR-chef	Avdelning Bolagsstyrning	Versionsuppdatering 2025-02-28	Sidnummer Sida 1 av 5

Wästbygg Gruppen AB

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare för Wästbygg Gruppen AB
(publ) 556878-5538

Dokumentnamn Se nedan	Dokumenttyp Policy	Dokumentägare Vice Koncernchef/CFO		Versionsnummer 2021-05-06
Fastställt av bolagsstämman	Dokumentansvarig HR-chef	Avdelning Bolagsstyrning	Versionsuppdatering 2025-02-28	Sidnummer Sida 2 av 5

Innehållsförteckning

1. ALLMÄNT.....	3
2. INDIVIDUELLA ERSÄTTNINGSDELAR.....	3
Grundläggande principer.....	3
Fast lön.....	4
Rörlig ersättning.....	4
Pension.....	4
3. UPPSÄGNING OCH AVGÅNGSVEDERLAG.....	4
4. UTESTÅENDE ERSÄTTNINGÅTAGANDEN.....	5
5. KONSULTUPPDRAG FÖR STYRELSELEDAMÖTER.....	5
6. AVVIKELSER FRÅN RIKTLINJERNA.....	5

Dokumentnamn Se nedan	Dokumenttyp Policy	Dokumentägare Vice Koncernchef/CFO		Versionsnummer 2021-05-06
Fastställt av bolagsstämman	Dokumentansvarig HR-chef	Avdelning Bolagsstyrning	Versionsuppdatering 2025-02-28	Sidnummer Sida 3 av 5

1. Allmänt

- 1.1 Bolagsstämman i Wästbygg Gruppen AB har antagit denna ersättningspolicy att gälla för hela Wästbygg-koncernen ("Wästbygg"), dvs. samtliga dotterbolag där så är tillämpligt.
- 1.2 Wästbygg Gruppen AB ("Wästbygg Gruppen" eller "Bolaget") är publikt noterat på Nasdaq Stockholm, vilket är en reglerad marknad. Ersättningspolicyn har antagits i syfte att ange riktlinjer för lön och annan ersättning till verkställande direktör och andra ledande befattningshavare i enlighet med de krav som gäller för Svensk kod för bolagsstyrning ("Koden").
- 1.3 Ersättningspolicyn har arbetats fram av styrelsen och fungerar som styrdokument för ersättningsutskottets arbete. Ersättningspolicyn granskas årligen och revideras utefter behov, och åtminstone var fjärde år, och eventuella justeringar redogörs för i policyn. Ersättningsnivåer kvalitetssäkras och kalibreras årligen genom en marknadsanalys, för att säkerställa att Bolaget erbjuder långsiktigt hållbara, konkurrenskraftiga villkor fria från all form av diskriminering.
- 1.4 Kvalitetssäkring och kalibrering av Bolagets löner genomförs av HR-chef med hjälp av Mercers IPE metodik, årliga lönekartläggningar samt lönejämförelser mot såväl Byggbranschens samt övriga industrier enligt de lagar och regelverk som gäller i de länder Wästbygg-koncernen bedriver verksamhet.
- 1.5 Bolaget erbjuder alla anställda korttidsincitament (STI) enligt Wästbygg Gruppens Vinstdelningsplan antagen 2020. Ledande befattningshavare och av styrelsen utsedda nyckelpersoner kommer även att erbjudas, förutsatt årsstämmans godkännande, ett långtidsincitament (LTI) enligt Wästbygg Gruppens Lojalitetsplan antagen 2020.
- 1.6 För att Wästbygg ska kunna genomföra sin affärsstrategi och tillvarata bolagets långsiktiga intressen, däribland hållbarhet, krävs att Wästbygg ska kunna rekrytera och bibehålla kvalificerade medarbetare. För att uppnå detta krävs att Wästbygg kan erbjuda konkurrenskraftiga totalersättningar, vilket dessa riktlinjer möjliggör. Mer information kring Wästbyggs vision och affärsidé återfinns i Wästbyggs årsredovisningar på <https://group.wastbygg.se/sv/investerare/rapporter-och-presentationer-2419/>.

2. Individuella ersättningsdelar

Grundläggande principer

- 2.1 Wästbyggs utgångspunkt är att ersättningar ska utges på villkor i syfte att attrahera, motivera och behålla kompetenta medarbetare. Bolagets incitamentsplan skall förstärka kopplingen mellan medarbetarnas såväl kortsiktiga som långsiktiga målsättningar, varför ersättning till ledande befattningshavare utöver lön, korttidsincitament även kan bestå av långtidsincitament som kan anses rimligt i förhållande till praxis på marknaden.
- 2.2 Ersättningen ska inte vara diskriminerande på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder eller andra ovidkommande omständigheter.
- 2.3 Ersättningspolicyn utgör en del av Bolagets affärsstrategi, genom att motivera till utveckling och prestation av Bolagets kort och långsiktiga mål i affärsplanen och bidrar därmed till Bolagets långsiktiga intresse och hållbarhet.

Dokumentnamn Se nedan	Dokumenttyp Policy	Dokumentägare Vice Koncernchef/CFO		Versionsnummer 2021-05-06
Fastställt av bolagsstämman	Dokumentansvarig HR-chef	Avdelning Bolagsstyrning	Versionsuppdatering 2025-02-28	Sidnummer Sida 4 av 5

Fast lön

- 2.4 VD och andra ledande befattningshavare ska erbjudas en fast lön som är baserad på individens arbetsuppgifter, kompetens, position, ansvar, prestation och andra marknadsmässiga faktorer. Lön ska fastställas per kalenderår med lönerrevision den 1 januari varje år. Den fasta lönen till de ledande befattningshavarna avser under ett år av normalt prestationsutfall utgöra omkring 60-80% av kontant månadslön till ledande befattningshavare.

Rörlig ersättning

- 2.5 Alla Bolagets anställda omfattas av ett gemensamt korttidsincitament (STI) i vilket nivåerna baseras på befattningens position och ansvar som baseras på bolagets valda arbetsvärderingssystem. STI incitamentet avser förstärka kopplingen mellan de anställdas prestation och Bolagets målsättningar på kort sikt och baseras på måluppfyllnad inom definierade nyckeltal (för 2021, uppnått resultat samt koncernmarginal). STI utgör under ett år av normalt prestationsutfall mellan 5-35% av kontant månadslön beroende av befattning, med ett maxutfall (tak) på mellan 10-70%.
- 2.6 Ledande befattningshavare omfattas av ett gemensamt långtidsincitament (LTI) i vilket nivåerna baseras på befattningens position och ansvar som baseras på bolagets valda arbetsvärderingssystem. LTI incitamentet avser förstärka kopplingen mellan ledande befattningshavares prestation och Bolagets långsiktiga målsättning. LTI utgörs av ett villkorat aktieköpsprogram, där Bolaget förutsatt att den anställde fortfarande är anställd och innehar villkorade aktier efter tre år erhåller en matchningsaktie per villkorad aktie, löpande. LTI utgör under ett år maximalt mellan 6-15% beroende på befattning och utfallet baseras på måluppfyllnad inom definierade nyckeltal (för 2021, uppnådd omsättningstillväxt). LTI 2021 samt eventuella framtida LTI-program är villkorade bolagsstämmans godkännande.

Pension och förmåner

- 2.7 Wästbygg erbjuder verkställande direktörer samt vice verkställande direktörer en fast procentplan för pensionsavsättning. Pensionen till denna grupp av ledande befattningshavarna avser 30% av den fasta månadsersättningen, inte inkluderat rörliga incitament. Övriga medarbetare inklusive övriga ledande befattningshavare omfattas av Bolagets ITP planer.
- 2.8 Alla Bolagets anställda omfattas av Bolagets övriga förmåner enligt de vid var tid gällande policy, såsom för tjänstebil, m.m.

3. Uppsägning och avgångsvederlag

- 3.1 För verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare är uppsägningstiden mellan sex och maximalt tolv månader.

Dokumentnamn Se nedan	Dokumenttyp Policy	Dokumentägare Vice Koncernchef/CFO		Versionsnummer 2021-05-06
Fastställt av bolagsstämman	Dokumentansvarig HR-chef	Avdelning Bolagsstyrning	Versionsuppdatering 2025-02-28	Sidnummer Sida 5 av 5

- 3.2 Utöver lön under uppsägningstid, kan avgångsvederlag mot avräkning erhållas Bolagets verkställande direktörer samt vice verkställande direktörer. I de fall avgångsvederlag erbjuds skall de inte överskrida en period om 12 månader eller utgöra mer än ersättningen vid anställningens upphörande.

4. Konsultuppdrag för styrelseledamöter

- 4.1 I den mån styrelseledamot utför arbete för Bolagets räkning, vid sidan av styrelsearbetet, ska konsultarvode och annan ersättning för sådant arbete kunna utgå. Ersättningen ska vara marknadsmässig och ersättning liksom övriga villkor ska beslutas av styrelsen.

5. Utestående ersättningsåtaganden

- 5.1 En redogörelse för eventuella utestående ersättningsåtaganden som Bolaget har gentemot verkställande direktörer eller annan ledande befattningshavare återfinns i Bolagets årsredovisning.

6. Avvikelser från riktlinjerna

- 6.1 Styrelsen ska vara berättigad att avvika från riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl att så sker.

7. Betydande förändringar av riktlinjerna

- 7.1 Förslaget till riktlinjer som läggs fram vid årsstämman 2021 innebär inga väsentliga förändringar i förhållande till Wästbyggs befintliga ersättningsriktlinjer, förutom i de delar som beskriver utformningen av LTI 2021.