

## ERSÄTTNINGSRAPPORT 2025

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för BE Group AB (publ), antagna av årsstämman 2024, tillämpades under räkenskapsåret 2025. 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 4 (Anställda, personalkostnader och ersättningar till ledande befattningshavare) på sidorna 68-71 i årsredovisningen för räkenskapsåret 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under räkenskapsåret 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sida 105 i årsredovisningen för räkenskapsåret 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 4 på sidan 70 i årsredovisningen för räkenskapsåret 2025.

BE Group har inga utestående eller under året avslutade aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

### Ersättningsrapport 2024

Ersättningsrapporten för 2024 upprättades och presenterades inför årsstämman 2025. Det inkom inga synpunkter på rapporten utan den godkändes i sin helhet.

### Utveckling under räkenskapsåret 2025

Johan Wiig, VD och koncernchef från den 2 februari 2026, sammanfattar Bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 2 i årsredovisningen för räkenskapsåret 2025.

### Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En framgångsrik implementering av BE Groups affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Målsättningen med Bolagets ersättningsriktlinjer för ledande befattningshavare är därför att erbjuda konkurrenskraftig och marknadsmässig ersättning, så att kompetenta och skickliga medarbetare kan attraheras, motiveras och behållas.

Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och övriga förmåner. Målen för den rörliga kontantersättningen ska huvudsakligen relatera till koncernens rörelsemarginal eller rörelseresultat respektive affärsområdets underliggande rörelsemarginal eller rörelseresultat, och därutöver kan även individuella mål fastställas. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett år.

Ersättningsriktlinjerna finns på sidorna 106-107 i årsredovisningen för räkenskapsåret 2025. Bolaget har under räkenskapsåret 2025 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. 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 [www.begroup.com](http://www.begroup.com).

### **Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under räkenskapsåret 2025 (kSEK)**

Befattningshavarens namn (position)	Fast ersättning			Pensionskostnader	Totalersättning	Andel fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön *	Övriga förmåner **	Rörlig ersättning			
Peter Andersson (VD)	2 252	152	-	784	3 188	100/0

\* Inkluderar semesterersättning om -569 kSEK

\*\* Sjukvårdsförsäkring och förmånsbil

### **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. Som framgår av tabell 1 ovan har ingen rörlig ersättning (-) utgått för den verkställande direktören avseende räkenskapsåret 2025.

### **Tabell 2 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig Kontanterersättning**

	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall	
			a) Uppmätt prestation	b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Peter Andersson (VD)	Koncernens rörelseresultat marginal % inom intervallet 2% till 5%*	40%**	a) 0%	b) 0 TSEK

\* Rörlig ersättning utgår vid årsresultat inom angivet intervall

\*\* Rörlig ersättning utgår proportionerligt mellan 0-40% i förhållande till årsresultatet inom det angivna intervallet

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

### **Tabell 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK)**

Årlig förändring	RR -4 vs RR -5	RR -3 vs RR -4	RR -2 vs RR -3	RR -1 vs RR -2	RR vs RR-1	RR 2025
Ersättning till verkställande direktören	+1 267 (+30,0%)	+315 (+6,9%)	-1 044 (-29,9%)	222 (+6,0%)	-525 (-16,5%)	<b>3 188</b>
Koncernens rörelseresultat (mSEK)	582	-203	-470	3	-537	<b>-586</b>
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i Bolaget*	51 (+8,6%)	34 (+5,4%)	10 (+1,6%)	15 (+2,3%)	56 (+7,9%)	<b>711</b>

\* Exklusive medlemmar i koncernledningen