

Rapport om ersättningar 2025

Inledning

Denna ersättningsrapport ger en översikt över hur Bonavas riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, antagna av årsstämman 2023, har tillämpats under 2025. Rapporten innehåller även specifika uppgifter beträffande ersättning till Bonavas verkställande direktör samt vice verkställande direktör. Dessutom innehåller rapporten en sammanfattning av Bonavas utestående och under 2025 avslutade aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

Rapporten omfattar inte ersättningar till styrelsen som beslutas av årsstämman. Sådan ersättning redovisas i not 4 på sid. 55 i årsredovisningen 2025.

Information som krävs enligt 5 kap. 40 - 44 §§ årsredovisningslagen (1995: 1554) finns i not 4 i företagets årsredovisning för 2025.

Information om ersättningsutskottets arbete 2025 framgår av bolagsstyrningsrapporten, som finns på sid. 54 i årsredovisningen 2025.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sid. 9 i årsredovisningen 2025.

Riktlinjer för ersättning

I Bonavas riktlinjer för ersättning anges att ersättning till den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare ska vara på marknadsmässiga villkor och stödja bolagets långsiktiga strategi. En förutsättning för ett framgångsrikt genomförande av bolagets affärsstrategi och skydd av dess långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, är att bolaget kan säkra kvalificerad personal. För detta ändamål är det nödvändigt att bolaget erbjuder konkurrenskraftig ersättning.

Ersättningen till den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare består av grundlön, rörlig kontantersättning, pension och andra förmåner.

Riktlinjerna för ersättning, antagna av årsstämman 2023, finns på sid. 42 i årsredovisningen 2025. Revisorns rapport om huruvida företaget har följt riktlinjerna finns på företagets webbplats.

Utöver ersättningar som omfattas av riktlinjerna för ersättning, har årsstämman för Bonava beslutat att genomföra långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. Programmen har en tydlig koppling till affärsstrategin och därmed hållbarhet samt bolagets långsiktiga värdeskapande genom de definierade prestationsmåten.

Totalersättning till verkställande direktör och vice verkställande direktör

Tabell 1 - Totalersättning till verkställande direktör samt vice verkställande direktör räkenskapsåret 2025

		Grundlön	Rörlig kontant-ersättning	Aktie-relaterad ersättning	Förmåner	Tjänste-pension	Övrig ersättning	Total-ersättning
Peter Wallin verkställande direktör	TSEK	8 332	2 743	0	25	2 532	0	13 631
	Andel av total-ersättning	61%	20%	0%	0%	19%	0%	100%
Jon Johnsson, vice verkställande direktör	TSEK	3 257	972	0	105	590	0	4 924
	Andel av total-ersättning	66%	20%	0%	2%	12%	0%	100%

Grundlön inkluderar i förekommande fall biltillägg, semesterersättning och arbetstidsförkortning. Förmåner inkluderar vårdförsäkring, friskvårdsbidrag samt förmånsbil. Skillnader i redovisning av bilförmån beror på individuella val av ersättningsform. Övrig ersättning inkluderar i förekommande fall avgångsvederlag. Rörlig kontanterersättning avser intjänad ersättning hänförlig till räkenskapsåret och prestation under 2025. Aktierelaterad ersättning och eventuell utbetald ersättning, redovisas närmare i tabell 2 nedan. Rörlig kontanterersättning och aktierelaterad ersättning uppgick till [20] procent av total ersättning.

Rörlig kontanterersättning

Rörlig kontanterersättning är kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier med tydlig koppling till bolagets fördefinierade finansiella och strategiska mål. Rörlig kontanterersättning uppgår till högst 60 procent av den årliga fasta kontanterersättningen. Utfallet relateras till uppfyllelsen av uppställda målsättningar avseende lönsamhet samt tillväxt för koncernen. Styrelsen ansvarar för bedömningen av verkställande direktörens utfall. Verkställande direktören ansvarar för bedömningen av vice verkställande direktörens utfall i samråd med styrelsens ordförande och rapporterar detta till styrelsen/ersättningsutskottet. De finansiella komponenter som styrelsen utgått ifrån vid beslut om rörlig ersättning till verkställande direktör och vice verkställande direktör är rörelseresultatet före ränta och skatt, antal sålda bostäder samt antal produktionsstartade bostäder. Utöver de finansiella målen beaktas även strategiska mål. Dessa omfattar åtgärder för att främja långsiktig hållbarhet i verksamheten. Uppfyllelse av de strategiska målen fungerar som en justeringsfaktor och kan medföra avdrag från utfallet av den rörliga ersättning som baseras på de finansiella målen. Incitamentsprogrammets utfall för 2025 var villkorade av att förutbestämda finansiella och strategiska kriterier uppfylldes. Utfallet för räkenskapsåret 2025 uppgick till 60 procent av den maximala möjligheten.

Aktierelaterad ersättning

Utestående och avslutade aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Bonava har under 2025 haft tre utestående långsiktiga prestationsbaserade aktieprogram till 44 ledande befattningshavare och nyckelpersoner inom Bonavakoncernen (LTIP 2022, LTIP 2023 samt LTIP 2025). Syftet med programmen är att sammanlänka aktieägarnas respektive koncernledningens intressen för att säkerställa maximalt långsiktigt värdeskapande, att skapa ett långsiktigt koncernövergripande fokus på resultatutvecklingen samt att underlätta att rekrytera och behålla personer i koncernledningen och andra nyckelpersoner.

Samtliga program är treåriga prestationsbaserade aktieprogram. I LTIP 2022 samt LTIP 2023 ingår även möjlighet till matchningsaktier motsvarande 1/9 av maximalt möjligt antal aktier som kan tilldelas efter programmets slut. För att kunna delta i programmen krävs att deltagarna investerar i ett eget aktieäggande i Bonava AB, så kallade investeringsaktier, som allokeras till det aktuella programmet.

I samband med beslutet om en nyemission 2024 fastställdes en fondemissionsfaktor på 1,847059, vilket påverkade de två pågående LTI-programmen. Omräkningen innebar att varje aktierätt i programmen omräknades för att ge rätt till 1,847059 B-aktier i Bonava. På samma sätt justerades även de syntetiska aktierätterna, som är utformade för att möjliggöra kontant utbetalning motsvarande värdet av 1,847059 aktier vid utbetalningstillfället. Syftet med dessa justeringar är att säkerställa att deltagarna i LTI-programmen fortsatt behandlas rättvist och proportionerligt, i enlighet med beslut fattade av bolagsstämman och styrelsen.

Med anledning av nyemissionen lanserades inget LTI-program 2024.

LTIP 2022:s prestationsperiod löpte under räkenskapsåren 2022 – 2024 för målet EBT. Målet TSR mäts som en jämförelse där startvärde var vid offentliggörande av Bonavas delårsrapport för första kvartalet 2022 och slutvärde var vid motsvarande tidpunkt 2025. Tilldelning skedde efter offentliggörande av Bonavas delårsrapport för första kvartalet 2025. Utfallet för LTIP 2022 uppnådde inte fastställd miniminivå för prestationsmåten, varför inga prestationsaktier tilldelades utan endast matchningsaktier.

LTIP 2023:s prestationsperiod löper räkenskapsåren 2023 – 2025 för målet EBIT. Målet TSR mäts som en jämförelse där startvärde var vid offentliggörande av Bonavas delårsrapport för första kvartalet 2023 och slutvärde är vid motsvarande tidpunkt 2026. Tilldelning sker efter offentliggörande av Bonavas delårsrapport för första kvartalet 2026.

LTIP 2025:s prestationsperiod löper räkenskapsåret 2025 för målet EBIT. Målet TSR mäts som en jämförelse där startvärde var vid offentliggörande av Bonavas delårsrapport för första kvartalet 2025 och slutvärde är vid motsvarande tidpunkt 2028. Tilldelning sker efter offentliggörande av Bonavas delårsrapport för första kvartalet 2028.

Tabell 2 – Ersättning till verkställande direktör och vice verkställande direktör i form av aktier

Namn	Program	Antal investerade aktier	Aktierätter som kan intjänas ¹		Antal ej intjänade aktierätter (eng. unvested)	Antal intjänade aktier (eng. vested)	Värdet på intjänade aktier (SEK) ²
			Antal aktierätter	Värdet på aktierätter (SEK) ²			
Peter Wallin, verkställande direktör	LTIP 2022 ³	0	0	0	0	0	0
	LTIP 2023	33 747	280 497 ⁴	5 609 943	280 497	0	0
	LTIP 2025	53 944	323 664	3 573 251	194 198	129 466 ⁵	1 429 305
	TOTALT	87 691	604 161	9 183 194	474 695	129 466	1 429 305
Jon Johnsson, vice verkställande direktör	LTIP 2025	12 000	60 000	662 400	36 000	24 000 ⁵	264 960
	TOTALT	12 000	60 000	662 400	36 000	24 000	264 960

¹ Baseras på fullt uppnått prestationsresultat

² Aktievärdet baseras på stängningskurs 30 december 2025 (11,04 SEK). Värdet på tilldelade aktierätter och syntetiska aktier är inte diskonterat för prestationskrav.

³ Verkställande Direktör har varit förhindrad från att delta i LTI 2022 med anledning av insiderinformation.

⁴ Det ursprungliga antalet tilldelade respektive ej intjänade aktierätter, 151 862, har multiplicerats med omräkningsfaktorn 1,847059, varav syntetiska aktier efter omräkning för LTIP 2023 är 140 249. Därtill avser 31 168 aktierätter matchningsaktier.

⁵ Mätperioden för prestationsmål 1 (EBIT) avslutades under 2025, varvid dessa aktierätter anses intjänade. Intjänandet är villkorat av fortsatt anställning under den treåriga programperioden.

Jämförande information om förändring av ersättning och företagets resultat

Tabell 3 – Förändring av ersättning och företagets resultat under de senaste tre rapporterade räkenskapsåren

Årlig förändring	2022/2023	2023/2024	2024/2025
<i>Ersättning verkställande direktör⁶</i>			
Årlig förändring i totalersättning	10,1% ⁷	8,6% ⁸	-2,5% ⁹
<i>Bolagets resultatutveckling</i>			
Rörelseresultat ¹⁰	-30%	-56%	25%
<i>Årlig förändring av genomsnittlig ersättning för övriga anställda (heltidsekvivalenter)</i>			
Bonava AB ¹¹	-7% ¹²	28% ¹³	1% ¹⁴

Återkrav av ersättning

Styrelsen har ej reducerat eller återkrävt utbetalad ersättning.

Genomförandet av riktlinjerna

Inga avvikelser från riktlinjerna har gjorts under året. Styrelsen och ersättningsutskottet har behandlat ersättningar i enlighet med den process och de principer som anges i riktlinjerna.

⁶ Totalersättningen avser utbetalad eller intjänad ersättning och inkluderar samtliga ersättningskomponenter som de är redovisade i tabell 1 för verkställande direktör.

⁷ Ökning av grundlön, pensionsavsättning samt STI utfall har medfört en högre total ersättning för 2023 i jämförelse med 2022.

⁸ Ökning av grundlön samt STI utfall har medfört en högre total ersättning för 2024 i jämförelse med 2023.

⁹ Färre antal utbetalda semesterdagar har medfört en lägre total ersättning för 2025 i jämförelse med 2024.

¹⁰ Exklusive jämförelsestörande poster.

¹¹ Totalersättning för samtliga övriga anställda i moderbolaget Bonava AB dividerat med antal heltidsekvivalenter i moderbolaget vid utgången av respektive år.

¹² Bolaget har haft lägre kostnader för omstrukturering under 2023 jämfört med 2022 vilket innebär en lägre genomsnittlig ersättning för anställda i bolaget.

¹³ Ökade grundlöner och STI utfall under 2024, i kombination med färre antal anställda vid årets slut, har lett till att den totala genomsnittliga ersättningen har ökat 2024 jämfört med 2023.

¹⁴ En ökning av total ersättning 2025 jämfört med 2024 kan förklaras av anpassningar i organisationen.