

Ersättningsrapport 2021

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för NCC AB, antagna av årsstämman 2021, tillämpades under år 2021. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktierelaterade 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 4 (Antal anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar) på sidorna 37-40 i årsredovisningen för 2021. Information om styrelsens arbete gällande ersättningar under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 104-113 i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 4 på sidorna 37-40 i årsredovisningen för 2021.

Utveckling under 2021

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 4-5 i årsredovisningen 2021.

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 kontant-ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanta ersättningen baseras huvudsakligen på finansiella mål med en mindre del på antal arbetsplatsolyckor, som är ett av NCC:s hållbarhetsmål, anpassade funktionsmål eller verksamhetsmål. 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.

Styrelsen har utvärderat tillämpningen av riktlinjerna som beslutades av årsstämman 2021, i enlighet med nedanstående sammanfattning:

	Vd	Övrig koncernledning
Fast lön	<i>Lönen är marknadsmässig i enlighet med väl etablerad och lokal marknadslönestatistik.</i>	<i>Lönerna är marknadsmässiga i enlighet med väl etablerad och lokal marknadslönestatistik.</i>
Rörlig ersättning (Short Term Incentive – STI)	<i>Maximalt STI-utfall upp till 75 procent ger en relevant och marknadsmässig balans mellan fast och rörlig ersättning i enlighet med väl etablerad och lokal marknadslönestatistik samt en eftersträvd balans mellan fasta och rörliga kostnader.</i>	<i>Maximalt STI-utfall upp till 50 procent ger en relevant och marknadsmässig balans mellan fast och rörlig ersättning i enlighet med väl etablerad och lokal marknadslönestatistik samt en eftersträvd balans mellan fasta och rörliga kostnader.</i>
Rörlig ersättning (Long Term Incentive – LTI)	<i>Enligt styrelsens kartläggning erbjuder de flesta jämförbara bolag någon form av aktierelaterat incentive-program. Ett maximalt LTI-utfall om 50 procent för LTI 2019 och LTI 2020 respektive ca 60% för LTI 2021 (6 aktier per investerad aktie, max 10% av årslön) ger en relevant och marknadsmässig balans mellan fast och rörlig ersättning i enlighet med väl etablerad och lokal marknadslönestatistik samt en eftersträvd balans mellan fasta och rörliga kostnader.</i>	<i>Enligt styrelsens kartläggning erbjuder de flesta jämförbara bolag någon form av aktierelaterat incentive-program. Ett maximalt LTI-utfall om 30 procent för LTI 2019 och LTI 2020 respektive ca 37,5% (5 aktier per investerad aktie, max 7,5% av årslön) för LTI2021 ger en relevant och marknadsmässig balans mellan fast och rörlig ersättning i enlighet med väl etablerad och lokal marknadslönestatistik samt en eftersträvd balans mellan fasta och rörliga kostnader.</i>
Pension	<i>Enligt styrelsens bedömning utgår en pensionsutfästelse i enlighet med praxis på svensk marknad.</i>	<i>Enligt styrelsens bedömning utgår en pensionsutfästelse i enlighet med praxis på svensk marknad</i>
Övriga förmåner	<i>Uppsägningslön och avgångsvederlag enligt anställningskontrakt i enlighet med föreskrifter i Svensk kod för bolagsstyrning. Övriga förmåner utgör ett begränsat värde.</i>	<i>Uppsägningslön och avgångsvederlag enligt anställningskontrakt i enlighet med föreskrifter i Svensk kod för bolagsstyrning. Övriga förmåner utgör ett begränsat värde.</i>

I tillägg konstaterar styrelsen att NCC-koncernen under 2021 haft möjlighet att både rekrytera och behålla ledande befattningshavare, vilket tyder på att ersättningsnivåerna varit marknadsmässiga, men inte för höga.

Styrelsen konstaterar därmed att ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer för vd och koncernledning för 2021 varit rimliga, konkurrenskraftiga och fungerande. Mot denna bakgrund bedömer styrelsen att ersättning till ledande befattningshavare tillämpats i enlighet med riktlinjerna.

Riktlinjerna finns på sidorna 20-21 i årsredovisningen för 2021.

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.ncc.se. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämma beslutat att införa NCC:s långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Tabell 1 - Verkställande direktörens totala ersättning 2021 (KSEK)

Namn VD	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Kostnadsförd aktierelaterad ersättning LTI 2021-12-31	Kostnadsförd förändring Semester- och ATK-skuld 2021	Pension**	Total ersättning	Andel fast/rörlig ersättning ***
	Lön inkl. semesterlön*	Förmån bil mm	Ettårig Bonus STI avseende 2020 utbetald 2021	Flerårig ersättning LTI 2018-2020 utbetalt 2021					
Tomas Carlsson	9 921	129	607	183	1506	-325	3 780	15 802	93%/7%

* Inklusive semesterlön och ej uttagen Arbetstidsförkortning (ATK)

** Premiépension 40%

*** Exkl. kostnadsförd aktierelaterad ersättning och förändring i semester- och ATK-skuld

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram

NCC har tre pågående långsiktiga prestationsbaserade incitamentsprogram för ledande befattningshavare och nyckelpersoner (2019–2021, 2020–2022 och 2021–2023). Programmen löper under tre år. För de första två programmen LTI 2019 och LTI 2020 gäller att och deltagarna vederlagsfritt tilldelas aktierätter som ger rätt till B-aktier, samt syntetiska aktier som ger rätt till kontant ersättning. För varje deltagare fastställer styrelsen ett tilldelningsvärde relativt till deltagarens årslön. För vd uppgår tilldelningsvärdet till 50 procent av årslönen och för koncernledningen uppgår tilldelningsvärdet till 30 procent av årslönen. För övriga nyckelpersoner uppgår tilldelningsvärdet till antingen 15 eller 30 procent av årslönen.

Prestationsmålen fokuserar på NCC:s långsiktiga lönsamhet ("prestationsmål 1") och att minimera antalet allvarliga arbetsplatsolyckor inom koncernen ("prestationsmål 2"). Av tilldelningen av aktierätter och syntetiska aktier avser två tredjedelar prestationsmål 1 och en tredjedel prestationsmål 2.

LTI 2021 innebär till skillnad från tidigare LTI-program att deltagarna har investerat i egna aktier, Sparaktier. Deltagarna är indelade i fyra kategorier, bland annat:

- Koncernchefen (en person) får förvärva Sparaktier för ett belopp motsvarande högst 10 procent av sin Grundlön och kan erhålla högst sex Prestationsaktier för varje innehavd Sparaktie.
- Koncernledningen (tio personer) får förvärva Sparaktier för ett belopp motsvarande högst 7,5 procent av sin respektive Grundlön och kan erhålla högst fem Prestationsaktier för varje innehavd Sparaktie.

Det mål som fastställts för LTI 2021 utgörs av den ackumulerade utvecklingen av vinst per aktie (EPS) under perioden 2021-2023.

Tilldelning/utbetalning i samtliga program förutsätter, med vissa undantag, att deltagaren vid intjänandeperiodens slut, tre år efter tilldelningstidpunkten, fortfarande är anställd inom NCC-koncernen. Maximalt 180 anställda har inbjudit att delta i respektive program.

Tabell 2– Aktieprogram (verkställande direktören)

Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen

Befattningshavarens namn (position)	1 Program	2 Prestationsperiod	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande	5 Utgång av inläsningsperiod	Ingående balans	Under året			10 Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång
						6 Aktierätter vid årets början	7 Tilldelade	8 Intjänade	8 Föremål för prestationsvillkor	
Tomas Carlsson (VD)	LTI 2018	2018-2020	2018-04-26	2021-04-26	2021-04-26	28 570	0	1 142	28 570	0
	LTI 2019	2019-2021	2019-05-02	2022-05-02	2022-05-02	29 774	0	0	29 774	29 774
	LTI 2020	2020-2022	2020-05-02	2023-05-02	2023-05-02	32 790	0	0	32 790	32 790
	LTI 2021	2021-2023	2021-05-02	2024-05-02	2024-05-02	0	37 158*	0	37 158	37 158
Totalt						91 134	37 158	1 142	128 292	99 722

*Aktierätterna uppgår till 6 ggr antalet investerade aktier (6193)

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning (STI) har valts för att helt ge fokus åt lönsamhet vilket för det närmaste året utgör grunden för att kunna förverkliga bolagets strategi och långsiktiga intressen.

Tabell 3. Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret (2021): rörlig kontant ersättning

Namn på befattningshavare, position	Beskrivning av prestationskriterierna	Relativ andel av prestationskriterierna	a) mätbar prestation och b) faktisk ersättning utbetalas 2021
Tomas Carlsson (VD)	Resultat (EBIT)	100%	a) 100%
			b) 7 087 500* SEK

*Utbetald ersättning 2021 var 607 KSEK avseende 2020 års prestation vilket redovisas i tabell 1.

Tabell 4 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RÅ) (MSEK)

Årlig förändring	RÅ jmf 2015/2016	RÅ jmf 2016/2017	RÅ jmf 2017/2018	RÅ jmf 2018/2019	RÅ jmf 2019/2020	RÅ jmf 2020/2021	RÅ 2021
VD som funktion	-4,87%	-24,10%	53,97%	11,56%	-9,42%	17,73%	15,8
NCC-koncernens rörelseresultat	-52,19%	-14,52%	-161,51%	269,63%	4,94%	34,19%	1 825
Genomsnittlig ersättning heltid för anställda i koncernen	1,75%	0,51%	15,19%	3,36%	2,46%	1,95%	0,64

* VD som funktion år 2017 Peter Wågström och Håkan Broman TF för del av år

** VD som funktion 2018 Håkan Broman TF och Tomas Carlsson för del av år

***Organisation NCC AB - NCC Sverige 2016/2017