

# Ersättningsrapport 2023

## Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för NCC AB, antagna av årsstämman 2023, tillämpades under år 2023. 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 57-60 i årsredovisningen för 2023. Information om styrelsens arbete gällande ersättningar under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 33-43 i årsredovisningen för 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 4 på sidorna 57-60 i årsredovisningen för 2023.

## Utveckling under 2023

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 4-5 i årsredovisningen 2023.

## 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 kontantersättning, 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 2023, i enlighet med nedanstående sammanfattning:

	Vd	Övrig koncernledning
<b>Fast lön</b>	<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>
<b>Rörlig ersättning (Short Term Incentive – STI)</b>	<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>
<b>Rörlig ersättning (Long Term Incentive – LTI)</b>	<i>Enligt styrelsens kartläggning erbjuder de flesta jämförbara bolag någon form av aktierelaterat incentive-program.  Givet historiskt utfall från tidigare program och prognosticerat utfall för LTI 2021 respektive LTI 2023 ger programmen 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.  Givet historiskt utfall från tidigare program och prognosticerat utfall för LTI 2021 respektive LTI 2023 ger programmen 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>
<b>Pension</b>	<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>
<b>Övriga förmåner</b>	<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 2023 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 2023 varit rimliga, konkurrenskraftiga och fungerande. Mot denna bakgrund bedömer styrelsen att ersättning till ledande befattningshavare tillämpats i enlighet med riktlinjerna.

Riktlinjerna finns på sidorna 25-26 i årsredovisningen för 2023.

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](http://www.ncc.se). Ingen ersättning har krävts tillbaka.

**Tabell 1 – Verkställande direktörens totala ersättning 2023 (KSEK)**

Namn VD	Fast ersättning		Rörlig ersättning				Pension**	Total ersättning	Andel fast/rörlig ersättning ***
	Lön inkl. semesterlön*	förmån bil mm	Ettårig Bonus STI avseende 2022 utbetalad 2023	Flerårig ersättning LTI 2020-2022 utbetalad 2023	Kostnadsförd aktierelaterad ersättning LTI 2023-12-31	Kostnadsförd förändring Semester- och ATK-skuld 2023			
Tomas Carlsson	10 490	166	0	1 131	518	930	4 234	17 443	90%/10%

\*Inklusive semesterlön och ej uttagen Arbetstidsförkortning (ATK)

\*\*Premiepension 42%

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

### Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

NCC har två pågående långsiktiga prestationsbaserade incitamentsprogram för ledande befattningshavare och nyckelpersoner (2021–2023 och 2023-2025). Programmen löper under tre år.

För deltagande både i LTI 2021 och i LTI 2023, krävs att deltagarna har investerat i egna aktier, sparaktier. Deltagarna är indelade i fyra kategorier, bland annat:

- Koncernchefen (en person) vilken 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) vilka 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. För LTI 2023 utgörs målen av EPS för varje år i perioden separat, samt en mindre del avseende minskning av koncernens koldioxidutsläpp avseende scope 1 och 2, samt minskning av antalet arbetsrelaterade olyckor.

Tilldelning/utbetalning i samtliga program förutsätter, med vissa undantag, att deltagaren vid intjänandeperiodens slut, tre år efter starttidpunkten, fortfarande är anställd inom NCC-koncernen. Maximalt 180 respektive 240 anställda har inbjudits att delta i respektive program.

Inget långsiktigt prestationsbaserat incitamentsprogram LTI 2022 togs fram (för perioden 2022 – 2024).

**Tabell 2 – Aktieprogram (verkställande direktören)**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Befattningshavarens namn (position)	Program	Prestationsperiod	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inläsningsperiod	Aktierätter vid årets början	Tilldelade	In-tjänade	Föremål för prestationsvillkor	Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång
Tomas	LTI 2020	2020-2022	2020-05-02	2023-05-02	2023-05-02	32 790	0	5 603	32 790	0
Carlsson	LTI 2021	2021-2023	2021-05-02	2024-05-02	2024-05-02	37 158	0	0	37 158	37 158
(VD)	2022	Inget LTI-program startade under 2022								
	LTI 2023	2023-2025	2023-05-02	2026-05-02	2026-05-02	0	65 208	0	65 208	65 208
<b>Totalt</b>						<b>69 948</b>	<b>65 208</b>	<b>5 603</b>	<b>135 156</b>	<b>102 366</b>

### 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 (2023): rörlig kontant ersättning**

Namn på befattningshavare, position	Beskrivning av prestationskriterierna	Relativ andel av prestationskriterierna	a) mätbar prestation och b) faktisk ersättning utbetalad 2023
Tomas Carlsson (VD)	Resultat (EPS)	100%	a) 0%
			b) 0* SEK

\*Utbetalad ersättning 2023 var 0 KSEK avseende 2022 års prestation vilket redovisas i tabell 1.

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

Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (KSEK)

Årlig förändring	RR jmf 2017/2018	RR jmf 2018/2019	RR jmf 2019/2020	RR jmf 2020/2021	RR jmf 2021/2022	RR jmf 2022/2023	RR 2023
VD som funktion	53,97%	11,56%	-9,42%	17,73%	56,70%	-29,55%	<b>17,4</b>
NCC-koncernens rörelseresultat	-161,51%	-269,63%	4,94%	34,19%	-25,59	32,70%	<b>1 802</b>
Genomsnittlig ersättning heltid för anställda i koncernen	15,19%	3,36%	2,46%	1,95%	8,16%	6,77%	<b>0,74</b>

\*VD som funktion år 2017 Håkan Broman TF för del av år

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