

Punkt 17

Styrelsens förslag till riktlinjer för bestämmande av lön och annan ersättning till VD och andra personer i bolagets ledning (Koncernledningen)

Bakgrund och motiv

Styrelsen har utvärderat tillämpningen av riktlinjerna för bestämmande av lön och annan ersättning till VD och andra personer i bolagets ledning (Koncernledningen) som beslutades av årsstämman 2016 och de gällande ersättningsstrukturerna och ersättningsnivåerna i bolaget.

Som ett resultat av utvärderingen av det totala ersättningspaketet för bolagets koncernledning föreslår styrelsen att det långsiktiga prestationsbaserade incitamentsprogrammet upprepas för 2017 och som en följd härav att den kortsiktiga rörliga ersättningen justeras ned med 10 procentenheter, från grundnivån. Förslaget till långsiktigt prestationsbaserat incitamentsprogram behandlas särskilt under punkt 18 på dagordningen för årsstämman.

Dessa riktlinjer omfattar Koncernledningen inklusive VD, sammanlagt för närvarande 9 personer.

Målsättningen med riktlinjerna för lön och ersättning till Koncernledningen är att NCC skall erbjuda en marknadsmässig ersättning som möjliggör att personer med högsta möjliga kompetens kan såväl rekryteras som behållas inom NCC-koncernen. Det totala ersättningspaketet skall stödja NCC:s långsiktiga strategi. Ersättningen till Koncernledningen består av fast ersättning, rörlig ersättning, långsiktigt prestationsbaserat incitamentsprogram, pension och övriga förmåner.

1. Fast ersättning

Vid fastställande av den fasta ersättningen skall den enskilda befattningshavarens ansvarsområden, erfarenhet och uppnådda resultat beaktas. Den fasta lönen revideras antingen varje år eller vartannat år.

2. Kortsiktig rörlig ersättning

Den kortsiktiga rörliga ersättningen skall vara maximerad och relaterad till den fasta lönen samt baserad på utfallet i förhållande till uppsatta mål, varav den absoluta huvuddelen motsvarar ekonomiska mål. Syftet med rörliga ersättningar är att motivera och belöna värdeskapande aktiviteter som stödjer NCC:s långsiktiga operationella och finansiella mål.

Under förutsättningen att ett långsiktigt prestationsbaserat incitamentsprogram antas av årsstämman 2017, är den kortsiktiga rörliga ersättningen för VD maximerad till 50 % av den fasta lönen och för övriga i Koncernledningen är den maximerad till 30 eller 40 % av den fasta lönen. Den kortsiktiga rörliga ersättningen revideras årligen. Bolagets

åtaganden gentemot berörda personer kan vid fullt utfall beräknas kosta bolaget högst 17,1 Mkr inklusive sociala avgifter.

Beslutar bolagsstämman inte om ett långsiktigt prestationsbaserat incitamentsprogram är den rörliga ersättningen för VD maximerad till 60 % av den fasta lönen och för övriga i Koncernledningen maximerad till 40 eller 50 % av den fasta lönen, vilket innebär en kostnad vid fullt utfall om maximalt 21,4 Mkr inklusive sociala avgifter.

3. Pension och övriga förmåner

NCC eftersträvar en successiv övergång till premiebaserade lösningar, vilket innebär att NCC betalar premier som utgör en viss procent av den anställdes lön. Medlem i Koncernledningen, som är verksam i Sverige, har utöver grundpension, som i normalfallet är ITP, rätt till en premiebestämd tilläggspension för lönedelar överstigande 30 inkomstbasbelopp. Inkomstbasbeloppet för 2017 är 61 500 kr. Medlem i Koncernledningen, som är verksam i annat land, har pensionslösning i överensstämmelse med lokal praxis.

NCC eftersträvar en harmonisering av pensionsåldern för medlemmar i Koncernledningen till 65 år.

Övriga förmåner

NCC tillhandahåller övriga förmåner till medlem av Koncernledningen i enlighet med lokal praxis. Det samlade värdet av dessa förmåner skall i förhållande till den totala ersättningen utgöra ett begränsat värde och motsvara vad som i princip är sedvanligt på marknaden.

Uppsägningstider och avgångsvederlag

Medlem av Koncernledningen som avslutar sin anställning på NCC:s initiativ äger i normalfallet rätt till 12 månaders uppsägningstid med avgångsvederlag motsvarande 12 månaders fast lön. Avgångsvederlaget skall avräknas mot ersättning som under nämnda 12 månader utbetalas från ny arbetsgivare. Uppsägningstiden uppgår i normalfallet till 6 månader vid uppsägning på initiativ av den anställda.

Dessa riktlinjer får frångås av styrelsen om det i det enskilda fallet finns särskilda skäl härför.

4. Långsiktigt prestationsbaserat incitamentsprogram

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar inrätta ett långsiktigt prestationsbaserat incitamentsprogram för medlemmar i koncernledningen samt övriga ledande befattningshavare och nyckelpersoner inom NCC-koncernen (LTI 2017). Förslaget överensstämmer i allt väsentligt med det långsiktigt prestationsbaserade incitamentsprogram som årsstämman antog i april 2016. Totalt omfattas 156 befattningshavare av LTI 2016. Det är styrelsens uppfattning att incitamentsprogram av denna form gynnar bolagets långsiktiga utveckling. Syftet med LTI-programmen är att skapa fokus på bolagets långsiktiga kapitalavkastning och att minimera antalet arbetsplatsolyckor. LTI 2017 föreslås omfatta

sammanlagt cirka 180 deltagare inom NCC-koncernen. Närmare information om förslaget till långsiktigt incitamentsprogram finns tillgängligt på www.ncc.se.