

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

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 2018 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 2019 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 (utökad) inklusive VD, sammanlagt för närvarande 12 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 ska 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 2019, är den kortsiktiga rörliga ersättningen för VD maximerad till 65 procent av den fasta lönen. För de övriga i Koncernledningen är den maximerad till mellan 30 och 40 procent av den fasta lönen. Den kortsiktiga rörliga ersättningen revideras årligen. Bolagets åtaganden för det kortsiktiga incitamentsprogrammet gentemot berörda personer kan vid fullt utfall beräknas kosta bolaget maximalt ca 24 Mkr inklusive sociala avgifter.

Beslutar bolagsstämman inte om ett långsiktigt prestationsbaserat incitamentsprogram är den rörliga ersättningen för VD maximerad till 75 procent av den fasta lönen och för övriga i Koncernledningen maximerad till mellan 40 och 50 procent av den fasta lönen, vilket beräknas motsvara en kostnad vid fullt utfall om maximalt ca 29 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. VD har premiebestämd pension med ett premielöfte om 40 procent av avtalad fast lön. Medlem i Koncernledningen, som är verksam i Sverige och har ett anställningskontrakt enligt svenska villkor, har utöver ITP (den kollektivavtalade pensionen för tjänstemän) även rätt till en premiebestämd tilläggs pension på 30 procent av pensionsmedförande lönedelar överstigande 30 inkomstbasbelopp. Som pensionsmedförande lön används definitionen av pensionsmedförande lön i enlighet med ITP:s avdelning 2. Inkomstbasbeloppet för 2019 är 64 400 kronor. Medlem i Koncernledningen som har anställningskontrakt enligt annat lands villkor 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 i 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 6 månaders uppsägningstid med avgångsvederlag motsvarande 12 månaders fast lön. Avgångsvederlaget skall avräknas mot ersättning som under nämnda 12 månader utbetalas från ny arbetsgivare. Enligt vissa anställningskontrakt tecknade år 2018 eller tidigare gäller 12 månaders uppsägningstid.

Uppsägningstiden uppgår i normalfallet till 6 månader vid uppsägning på initiativ av den anställde.

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 2019). Förslaget överensstämmer i allt

väsentligt med det långsiktigt prestationsbaserade incitamentsprogram som årsstämman antog i april 2018. Totalt omfattas 174 befattningshavare av LTI 2018. Det är styrelsens uppfattning att incitamentsprogram av denna form gynnar bolagets långsiktiga utveckling. Syftet med LTI-programmen är att skapa fokus på bolagets långsiktiga lönsamhet och att minimera antalet arbetsplatsolyckor. LTI 2019 föreslås omfatta sammanlagt cirka 180 deltagare inom NCC-koncernen. Närmare information om förslaget till långsiktigt incitamentsprogram finns tillgängligt på www.ncc.se.