

Styrelsens utvärdering av bolagets riktlinjer för lön och annan ersättning till VD och övriga ledande befattningshavare i bolagets ledning tillämpade under verksamhetsåret 2016

Sammanfattning av bolagets riktlinjer för lön och annan ersättning till VD och övriga ledande befattningshavare (Riktlinjerna)

Ersättning till VD och andra ledande befattningshavare utgörs av fast ersättning, rörlig ersättning samt pension och övriga förmåner. Ramvillkor för rörlig ersättning till dessa befattningshavare beslutas av styrelsen. De rörliga ersättningar som kan utgå till VD och andra ledande befattningshavare är kopplade till förutbestämda och mätbara kriterier, vilka utformats i syfte att även främja bolagets långsiktiga värdeskapande. Därtill tillämpas tydliga gränser för det maximala utfallet av rörliga ersättningar.

Årlig process

Riktlinjerna beslutas av årsstämman. VD:s ersättning föreslås av ordföranden och fastställs av styrelsen i enlighet med riktlinjerna. VD deltar ej i detta beslut. Övriga ledande befattningshavares ersättningar föreslås av VD och godkänns av styrelsens ordförande i enlighet med riktlinjerna. Med övriga ledande befattningshavare avses de personer som utöver VD utgör koncernledningen.

Utvärdering

Styrelsen har utvärderat tillämpningen av riktlinjerna som beslutades av årsstämman 2016, i enlighet med nedanstående sammanfattning:

	VD	Övrig koncernledning
Fast lön	Lönen är marknadsmässig i enlighet med väl etablerad och lokal marknadslönestatistik	Lönerna är marknadsmässiga i enlighet med väl etablerad och lokal marknadslönestatistik
Rörlig ersättning (Short Term Incentive – STI) ¹	Maximalt STI-utfall om 50 % ger en relevant och marknadsmässig balans mellan fast och rörlig ersättning i enlighet med väl etablerad och lokal marknadslönestatistik samt en eftersträvad balans mellan fasta och rörliga kostnader. STI-målen är satta på en rimlig nivå och i enlighet med korrekta principer då utfallet historiskt sett varierat på ett rimligt sätt.	Maximalt STI-utfall mellan 30 % och 40 % ger en relevant och marknadsmässig balans mellan fast och rörlig ersättning i enlighet med väl etablerad och lokal marknadslönestatistik samt en eftersträvad balans mellan fasta och rörliga kostnader. STI-målen är satta på en rimlig nivå och i enlighet med korrekta principer då utfallet historiskt sett varierat på ett rimligt sätt.
Rörlig ersättning (Long Term Incentive – LTI)	Enligt styrelsens kartläggning erbjuder de flesta jämförbara bolag någon form av aktierelaterat incentive-program.	Enligt styrelsens kartläggning erbjuder de flesta jämförbara bolag någon form av aktierelaterat incentive-program.

¹ Angiven maximal STI-nivå är den reducerade nivån med 10 procentenheter, där avdrag gjorts i och med deltagandet i Long Term Incentive-programmet.

	<i>Ett maximalt LTI-utfall om 50 % ger en relevant och marknadsmässig balans mellan fast och rörlig ersättning i enlighet med väl etablerad och lokal marknadslönestatistik samt en eftersträvad balans mellan fasta och rörliga kostnader.</i>	<i>Ett maximalt LTI-utfall om 30 % ger en relevant och marknadsmässig balans mellan fast och rörlig ersättning i enlighet med väl etablerad och lokal marknadslönestatistik samt en eftersträvad 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 pensionsutfästelser i enlighet med praxis på lokal marknad.</i>
Övriga förmåner	<i>Uppsägningslön och avgångsvederlag enligt anställningskontrakt i enlighet med föreskrifter i Svensk kod för bolagsstyrning.</i> <i>Övriga förmåner utgör ett begränsat värde.</i>	<i>Uppsägningslön och avgångsvederlag enligt anställningskontrakt i enlighet med föreskrifter i Svensk kod för bolagsstyrning.</i>

I tillägg konstaterar styrelsen att NCC-koncernen under 2016 haft möjlighet att både rekrytera och behålla sin personal, vilket tyder på att ersättningsnivåerna är marknadsmässiga, men inte för höga. Styrelsen konstaterar därmed att nuvarande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer för VD och koncernledning är rimliga, konkurrenskraftiga och fungerande.

Mot denna bakgrund bedömer styrelsen att lön och annan ersättning till VD och övriga ledande befattningshavare tillämpas i enlighet med riktlinjerna.