

## Styrelsens utvärdering av bolagets riktlinjer för lön och annan ersättning till VD och övriga ledande befattningshavare i bolagets ledning tillämpade under verksamhetsåret 2018

### *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 2018, i enlighet med nedanstående sammanfattning:

	<b>VD</b>	<b>Övrig koncernledning</b>
<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)<sup>1</sup></b>	<i>Se nedan sidan 2, näst sista stycket.  STI-målen är satta på en rimlig nivå och i enlighet med korrekta principer då utfallet historiskt sett varierat på ett rimligt sätt.</i>	<i>Maximalt STI-utfall upp till 40 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>

<sup>1</sup> Angiven maximal STI-nivå är den reducerade nivån där 10 procents avdrag gjorts i och med deltagandet i Long Term Incentive-programmet.

		<i>STI-målen är satta på en rimlig nivå och i enlighet med korrekta principer då utfallet historiskt sett varierat på ett rimligt sätt.</i>
<b>Rörlig ersättning</b> (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 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 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>Pension</b>	<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>
<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 2018 haft möjlighet att både rekrytera och behålla sin personal, vilket tyder på att ersättningsnivåerna varit marknadsmässiga, men inte för höga. Styrelsen konstaterar därmed att ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer för VD och koncernledning för 2018 varit rimliga, konkurrenskraftiga och fungerande.

Under 2018 har styrelsen nyttjat sin rätt att i enskilda fall och av särskilda skäl frångå riktlinjerna i det att VD:s maximala kortfristiga rörliga ersättning uppgick till maximalt 75 procent vilket översteg taket i de vid anställningsavtalets tecknande gällande riktlinjerna, att VD för 2018 erhållit en fast bonus om 60 procent av maximal rörlig ersättning, samt att VD har en premiebaserad pension motsvarande 40 procent av den fasta månadslönen. För en annan ledande befattningshavare ska eventuellt avgångsvederlag inte avräknas mot annan ersättning. I båda fallen har styrelsens skäl till att frångå riktlinjerna varit att kunna rekrytera de personer styrelsen bedömt vara bäst lämpade för respektive befattning.

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