Ersättningsrapport 2020

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för NCC AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020. 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 5 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 37-40 i årsredovisningen för 2020. Information om styrelsens arbete gällande ersättningar under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 98-108 i årsredovisningen för 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sidorna 37-40 i årsredovisningen för 2020.

Utveckling under 2020

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 2-3 i årsredovisningen 2020.

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 2020, 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 upp till 65 procent 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.*	*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 eftersträvad balans mellan fasta och rörliga kostnader.*
Rörlig ersättning (Long Term Incentive – LTI)	*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 eftersträvad balans mellan fasta och rörliga kostnader.*	*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 eftersträvad balans mellan fasta och rörliga kostnader.*
Pension	*Enligt styrelsens bedömning utgår en pensionsutfästelse i enlighet med praxis på svensk marknad.*	*Enligt styrelsens bedömning utgår en pensionsutfästelse i enlighet med praxis på svensk marknad*
Övriga förmåner	*Uppsägningslön och avgångsvederlag enligt anställningskontrakt i enlighet med föreskrifter i Svensk kod för bolagsstyrning. Övriga förmåner utgör ett begränsat värde.*	*Uppsägningslön och avgångsvederlag enligt anställningskontrakt i enlighet med föreskrifter i Svensk kod för bolagsstyrning. Övriga förmåner utgör ett begränsat värde.*

I tillägg konstaterar styrelsen att NCC-koncernen under 2020 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 2020 varit rimliga, konkurrenskraftiga och fungerande. Mot denna bakgrund bedömer styrelsen att ersättning till ledande befattningshavare tillämpats i enlighet med riktlinjerna.

Under 2020 har styrelsen utnyttjat sin rätt att, i enskilda fall och av särskilda skäl, frångå riktlinjerna i det att tre ledande befattningshavare har lönereviderats för två år i stället för ett år, vilket styrelsen bedömde vara i bolagets intresse.

[1] *Angiven maximal STI-nivå är den reducerade nivån där 10 procentenheters avdrag gjorts i och med deltagandet i Long Term Incentive-programmet.*

Riktlinjerna finns på sidorna 18-19 i årsredovisningen för 2020.

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. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämma beslutat att införa NCC:s långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Tabell 1 - Verkställande direktörens totala ersättning 2020 (KSEK)

	Fast ersättning		Rörlig ersättning						
Namn VD	Lön inkl semesterlön*	Förmån bil mm	Ettårig Bonus STI avseende 2019 utbetald 2020	Flerårig ersättning LTI 2017-2019 utbetalt 2020 (deltog ej)	Kostnadsförd aktierelaterad ersättning LTI 2020	Kostnadsförd förändring Semester- och ATK-skuld 2020	Pension **	Total ersättning	**Andel fast/rörlig ersättning *** **
Tomas Carlsson	10 493	115	1 755	0	450	609	3 780	17 202	**89%/11%**

* Inklusive semesterlön och ej uttagen Arbetstidsförkortning (ATK) om 1 003 KSEK
** Premiepension 40%
*** Exkl. kostnadsförd aktierelaterad ersättning och förändring i semester- och ATK-skuld

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram

NCC har tre pågående långsiktiga prestationsbaserade incitamentsprogram för ledande befattningshavare och nyckelpersoner (2018–2020, 2019–2021 och 2020–2022). Programmen löper under tre år och innebär att deltagarna vederlagsfritt tilldelas aktierätter som ger rätt till B-aktier, samt syntetiska aktier som ger rätt till kontant ersättning. För varje deltagare fastställer styrelsen ett tilldelningsvärde relativt till deltagarens årslön. För vd uppgår tilldelningsvärdet till 50 procent av årslönen och för koncernledningen uppgår tilldelningsvärdet till 30 procent av årslönen. För övriga nyckelpersoner uppgår tilldelningsvärdet till antingen 15 eller 30 procent av årslönen.

Prestationsmålen fokuserar på NCC:s långsiktiga lönsamhet (”prestationsmål 1”) och att minimera antalet allvarliga arbetsplatsolyckor inom koncernen (”prestationsmål 2”). Av tilldelningen av aktierätter och syntetiska aktier avser två tredjedelar prestationsmål 1 och en tredjedel prestationsmål 2. Rätt till tilldelning/utbetalning förutsätter, med vissa undantag, att deltagaren vid intjänandeperiodens slut, tre år efter tilldelningstidpunkten, fortfarande är anställd inom NCC-koncernen. Maximalt 180 anställda bjuds in att delta i programmet.

Tabell 2– Aktieprogram (verkställande direktören)

Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen

						Ingående balans	Under året			
Befattnings-havarens namn (position)	1 Programmets namn	2 Prestations-period	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande	5 Utgång av inlåsnings-period	6 Aktierätter vid årets början	7 Tilldelade	8 Intjänade	8 Föremål för prestations-villkor	10 Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång
Tomas Carlsson (VD)	LTI 2017	2017-2019	2017-04-28	2020-04-28	2020-04-28	0	0	0	0	0
	LTI 2018	2018-2020	2018-04-26	2021-04-26	2021-04-26	28 570	0	0	28 570	28 570
	LTI 2019	2019-2021	2019-05-02	2022-05-02	2022-05-02	29 774	0	0	29 774	29 774
	LTI 2020	2020-2022	2020-05-02	2023-05-02	2023-05-02	0	32 790**	0	32 790	32 790
Totalt						**58 344**	**0**	**0**	**91 134**	**91 134**

**Värde: 4 499 kSEK, beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning (137,23 SEK) multiplicerat med antal aktierätter (32 790).

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 (2020): rörlig kontant ersättning

Namn på befattningshavare, position	Beskrivning av prestationskriterierna	Relativ andel av prestationskriterierna	a) mätbar prestation och b) faktisk ersättning utbetalas 2021
Tomas Carlsson (VD)	Resultat (EBIT)	100%	a) 9,88%
			b) 606 879* SEK

*Utbetald ersättning 2020 var 1 755 KSEK avseende 2019 års prestation vilket redovisas i tabell 1.

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

Årlig förändring	RÅ jmf 2015/2016	RÅ jmf 2016/2017	RÅ jmf 2017/2018	RÅ jmf 2018/2019	RÅ jmf 2019/2020	RÅ 2020
VD som funktion	-4,87%	-24,10%*	53,97%**	11,56%	-9,42%	13,4 MSEK
NCC-koncernens rörelseresultat	-52,19%	-14,52%	-161,51%	-269,63%	4,94%	1360 MSEK
Genomsnittlig ersättning heltid för anställda i koncernen	1,75%	0,51%***	15,19%	3,36%	2,46%	0,63 MSEK

*VD som funktion år 2017 Peter Wågström och Håkan Broman TF för del av år

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

***Omorganisation NCC AB - NCC Sverige 2016/2017