

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Dessa riktlinjer omfattar vd och andra personer i koncernledningen, sammanlagt för närvarande tolv personer. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2025. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

NCC är ett av de ledande byggföretagen i Norden. Som expert på att driva komplexa byggprocesser bidrar NCC till byggande som har en positiv inverkan på kunderna och på samhällets utveckling i stort. Verksamheten omfattar kommersiell fastighetsutveckling, bygg- och infrastrukturprojekt samt produktion av asfalt och stenmaterial. Bolaget arbetar för att lägga en gemensam grund för en långsiktigt hållbar lönsamhetsförbättring i hela Bolaget. NCC strävar efter att skapa trygga och säkra arbetsplatser för koncernens medarbetare och underentreprenörer, samt förbättra klimat och miljö genom minskade koldioxidutsläpp.

Vid arbetet med att implementera Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är det avgörande att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att Bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Långsiktiga prestationsbaserade incitamentsprogram

Långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram som är prestationsbaserade har inrättats i Bolaget.

Programmen omfattar koncernledningen samt övriga ledande befattningshavare och nyckelpersoner inom NCC-koncernen, för närvarande drygt 200 personer. Programmen är treåriga och har en tydlig koppling till affärsstrategin och därmed till Bolagets långsiktiga värdeskapande, inklusive dess hållbarhet.

Inget nytt LTI-program inrättades vid årsstämman 2022 beträffande perioden 2022–2024.

För LTI 2023 och LTI 2024 utgörs målen av EPS för varje år i perioden separat, en mindre del avseende minskning av koncernens koldioxidutsläpp avseende scope 1 och 2, samt minskning av antalet arbetsrelaterade olyckor. För mer information om programmen, och de kriterier som utfallet är beroende av, se not 4 i Bolagets Års- och hållbarhetsredovisning.

Ett nytt program, LTI 2025, som i allt väsentligt liknar LTI 2023 och LTI 2024, föreslås till årsstämman 2025.

Former av ersättning

Ersättningen ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontant ersättning, rörlig kontant ersättning, pensionsförmåner och övriga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Fast ersättning

Vid fastställande av den fasta lönen ska den enskilda befattningshavarens ansvarsområden, erfarenhet och uppnådda resultat beaktas. Den fasta lönen revideras årligen men med möjlighet att revidera för två år som längst.

Rörlig ersättning

Den kortsiktiga rörliga ersättningen ska vara maximerad och relaterad till den fasta lönen samt baserad på utfallet i förhållande till uppsatta mål som mäts per verksamhetsår.

Syftet med rörliga ersättningar är att motivera och belöna värdeskapande aktiviteter som stödjer NCC:s långsiktiga affärsstrategi och intressen. Kriterierna för rörlig kontant ersättning överensstämmer därför i huvudsak med koncernens långsiktiga operationella och finansiella mål.

Den rörliga kontanta ersättningen baseras huvudsakligen på finansiella mål (EBIT/EPS). I tillägg kan en mindre del baseras på anpassade funktionsmål eller verksamhetsmål, och, för BA-cheferna, LTIF4 (som avser arbetsrelaterade olyckor med över fyra kalenderdagar frånvaro per en miljon arbetade timmar för NCC:s anställda).

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontant ersättning avslutats sker bedömning/fastställelse av i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Styrelsen, genom ersättnings- och kompetensutskottet, ansvarar för bedömningen av rörlig kontant ersättning till vd och övriga ledande befattningshavare. Bedömningen av de finansiella målen baseras på årsredovisningen. Utfallet i förhållande till uppsatta mål mäts för rörliga ersättningar efter prestationsperioden, d.v.s. efter verksamhetsårets slut.

Den kortsiktiga rörliga ersättningen för vd är maximerad till 80 procent av den fasta lönen. För de övriga i koncernledningen är den maximerad till 42,5 eller 55 procent av den fasta lönen. Den kortsiktiga rörliga ersättningen revideras årligen.

Maximalt 25 % av utfallet från den kortsiktiga rörliga ersättningen (före skatt) kan investeras i aktier i Bolaget. Vid ett fortsatt innehav av aktierna under en period om minst 12 månader, kan en premie om maximalt motsvarande 25 % av investeringsbeloppet betalas ut.

Bolagets åtaganden för kortsiktig rörlig ersättning gentemot berörda personer kan vid fullt utfall beräknas kosta Bolaget maximalt cirka 39 miljoner kronor inklusive sociala avgifter.

Den kortsiktiga rörliga ersättningen är pensionsgrundande med undantag för ersättning till vd.

Pensionsförmåner

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 högst 42 procent av avtalad fast lön. Övriga i koncernledningen, som är verksamma i Sverige och har ett anställningskontrakt enligt svenska villkor, har utöver ITP 2 (den kollektivavtalade pensionen för tjänstemän) även rätt till en premiebestämd tilläggspension på högst 30 procent av pensionsmedförande lönedelar överstigande 30 inkomstbasbelopp. För denna tilläggspension ska definitionen av pensionsmedförande lön enligt ITP 2 användas.

Rörlig lön och övriga förmåner ska i övrigt inte vara pensionsgrundande om inte annat följer av lag eller kollektivavtal. Medlem i koncernledningen som har anställningskontrakt enligt annat lands villkor har pensionslösning i överensstämmelse med lokal praxis, varvid principerna i dessa riktlinjer så långt möjligt ska tillgodoses.

ITP 1 tillämpas vid nya anställningar när så är möjligt. Pensionsåldern för koncernledningen är 65 år.

Övriga förmåner

NCC tillhandahåller övriga förmåner, bland annat sjukvårdsförsäkring och bilförmån till medlem i koncernledningen. Det samlade värdet av dessa förmåner ska i förhållande till den totala ersättningen utgöra ett begränsat värde och motsvara vad som i princip är sedvanligt på marknaden, sammanlagt högst 5 % av den årliga kontantlönen.

Upphörande av anställning

Uppsägningstider och avgångsvederlag

Medlem av koncernledningen som avslutar sin anställning på NCC:s initiativ har i normalfallet sex månaders uppsägningstid och rätt till avgångsvederlag motsvarande 12 månaders fast lön. Avgångsvederlaget ska avräknas mot ersättning som under nämnda 12 månader utbetalas från ny arbetsgivare. Uppsägningstiden uppgår till sex månader vid uppsägning på initiativ av medlem i koncernledningen, utan rätt till avgångsvederlag.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för Bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa. Utvecklingen av vd:s ersättning, övriga anställdas ersättning samt NCC:s resultat de senaste fem åren redovisas i ersättningsrapporten.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättnings- och kompetensutvecklingsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Sådant förslag till nya riktlinjer ska tas fram åtminstone vart fjärde år och av styrelsen läggas fram för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Utskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte vd eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft.

Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna och hur aktieägarnas synpunkter beaktats

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare motsvarar befintliga riktlinjer, med undantag för möjlighet till investering i aktier för den kortsiktiga rörliga ersättningen, samt möjlighet till viss premie baserat på investeringen.

Styrelseordföranden, tillika ordföranden i Ersättnings- och kompetensutskottet, arbetar med stöd av Bolagets avdelningar för Investor Relations och Juridik, för att säkerställa goda och kontinuerliga kontakter i lämplig omfattning med aktieägarna i frågor som rör ersättning till ledande befattningshavare.