

Ersättningsrapport 2025

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för NCC AB, antagna av årsstämman 2025, tillämpades under år 2025. 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 Aktiemarknadens Självregleringskommittés *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 4 (Antal anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar) i årsredovisningen för 2025. Information om styrelsens arbete gällande ersättningar under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 4 i årsredovisningen för 2025.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 6–7 i årsredovisningen 2025.

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 kontant lön, rörlig kontant ersättning, 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 2025, i enlighet med nedanstående sammanfattning:

	VD	Övrig koncernledning
Fast lön	<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>
Rörlig ersättning (Short Term Incentive – STI)	<i>Maximalt STI-utfall upp till 75 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>Maximalt STI-utfall upp till 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>
Rörlig ersättning (Long Term Incentive – LTI)	<i>Enligt styrelsens kartläggning erbjuder de flesta jämförbara bolag någon form av aktierelaterat incentive-program. Givet historiskt utfall från tidigare program och prognosticerat utfall för pågående program ger programmen en relevant och marknadsmässig balans mellan fast och rörlig ersättning i enlighet med väl etablerad och lokal marknadslöne-statistik 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. Givet historiskt utfall från tidigare program och prognosticerat utfall för pågående program ger programmen en relevant och marknadsmässig balans mellan fast och rörlig ersättning i enlighet med väl etablerad och lokal marknadslöne-statistik samt en eftersträvd 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 en pensionsutfästelse i enlighet med praxis på svensk marknad eller lokal praxis.</i>
Övriga förmåner	<i>Uppsägningslön och avgångsvederlag enligt anställningskontrakt i enlighet med bolagets ersättningsriktlinjer. Övriga förmåner utgör ett begränsat värde.</i>	<i>Uppsägningslön och avgångsvederlag enligt anställningskontrakt i enlighet med bolagets ersättningsriktlinjer. Övriga förmåner utgör ett begränsat värde.</i>

I tillägg konstaterar styrelsen att NCC-koncernen under 2025 haft möjlighet att både rekrytera och behålla ledande befattningshavare, vilket tyder på att ersättningsnivåerna varit marknadsmässiga.

Styrelsen konstaterar därmed att ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer för vd och koncernledning för 2025 varit rimliga, konkurrenskraftiga och fungerande. Mot denna bakgrund bedömer styrelsen att ersättning till ledande befattningshavare tillämpats i enlighet med riktlinjerna.

Riktlinjerna finns på sidan 21 i årsredovisningen för 2025.

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.

Tabell 1 – Verkställande direktörens totala ersättning 2025 (TSEK)

Namn VD: Tomas Carlsson		
Fast ersättning	Grundlön (inkl semesterlön och semesterersättning)	12 222
	Övriga förmåner (bil mm)	218
Rörlig ersättning*	Ettårig bonus (STI) avseende 2024 utbetalad 2025	8 280
	Reglerad aktierelaterad ersättning avslutat program har ej förekommit under 2025, då inget LTI-program startade 2022	0
	Kostnadsförd förändring semesterskuld 2025	-665
	Pensionskostnad (premiepension 42 %)	4 838
	Total ersättning	24 893
	Andel fast/rörlig ersättning	60%/40%

* För årets kostnadsförda belopp samt avsatta/återförda kostnader för avslutade och pågående LTI-program, se not 4 i årsredovisningen.

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

NCC har under året haft tre pågående långsiktiga prestationsbaserade incitamentsprogram för ledande befattningshavare och nyckelpersoner; 2023–2025, 2024–2026 och 2025-2027. Programmen löper under tre år.

Inget långsiktigt prestationsbaserat incitamentsprogram LTI 2022 togs fram (för perioden 2022–2024).

För deltagande i LTI-programmen krävs att deltagarna har investerat i egna aktier, sparaktier. Deltagarna var i LTI 2025 indelade i fyra kategorier, bland annat:

- Koncernchefen (en person) vilken får förvärva sparaktier för ett belopp motsvarande högst 8 procent av sin grundlön och kan erhålla högst fem prestationsaktier för varje innehavd sparaktie.
- Koncernledningen (elva personer) vilka får förvärva sparaktier för ett belopp motsvarande högst 6 procent av sin respektive grundlön och kan erhålla högst fyra prestationsaktier för varje innehavd sparaktie.

För LTI 2025 utgörs målen av EPS för varje år i perioden separat, samt en mindre del avseende minskning av koncernens koldioxidutsläpp avseende scope 1 och 2, samt minskning av antalet arbetsrelaterade olyckor.

Utbetalning i samtliga program förutsätter, med vissa undantag, att deltagaren vid intjänandeperiodens slut, tre år efter starttidpunkten, fortfarande är anställd inom NCC-koncernen. Maximalt 240 anställda har inbjudits att delta i respektive program.

Tabell 2 – Aktieprogram (verkställande direktören)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Befattningshavarens namn (position)	Program	Prestationsperiod	Datum för tilldelning	Slutdatum för intjänande	Utgång av inläsningsperiod	Aktierätter vid årets början	Tilldelade	In-tjänade	Föremål för prestationsvillkor	Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång
Tomas	2022	Inget LTI-program startade under 2022								
Carlsson	LTI 2023	2023-2025	2023-05-02	2026-05-02	2026-05-02	65 208	0	0	65 208	65 208
(VD)	LTI 2024	2024-2026	2024-05-02	2027-05-02	2027-05-02	30 660	0	0	30 660	30 660
	LTI 2025	2025-2027	2025-05-02	2028-05-02	2028-05-02	0	24 505	0	24 505	24 505
Totalt						95 868	24 505	0	120 373	120 373

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 (2025): rörlig kontant ersättning

Namn på befattningshavare, position	Beskrivning av prestationskriterierna	Relativ andel av prestationskriterierna	a) mätbar prestation och b) faktisk ersättning utbetalad 2025*
Tomas Carlsson (VD)	Resultat (EPS)	100%	a) 100 %
			b) 8 280 TSEK

*Utbetalad ersättning 2025 avser 2024 års prestation.

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

Årlig förändring	RR jmf 2020/2021	RR jmf 2021/2022	RR jmf 2022/2023	RR jmf 2023/2024	RR jmf 2024/2025	RR 2025
VD som funktion	17,73%	56,70%	-29,55%	54,15%	-2,47%	26,2 MSEK
NCC-koncernens rörelseresultat	34,19%	-25,59%	32,70%	12,76%	-62,25%	767 MSEK
Genomsnittlig ersättning heltid för anställda i koncernen	1,95%	8,16%	6,77%	4,30%	4,84%	0,81 MSEK