

Ersättningsrapport 2024

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för NCC AB, antagna av årsstämman 2024, tillämpades under år 2024. 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) på sidorna 93-96 i årsredovisningen för 2024. Information om styrelsens arbete gällande ersättningar under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 69-79 i årsredovisningen för 2024.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 4 på sidorna 93-96 i årsredovisningen för 2024.

Utveckling under 2024

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 4-5 i årsredovisningen för 2024.

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 affärsstrategi eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Styrelsen har utvärderat tillämpningen av riktlinjerna som beslutades av årsstämman 2024, 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 LTI 2023 respektive LTI 2024 ger programmen 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. Givet historiskt utfall från tidigare program och prognosticerat utfall för LTI 2023 respektive LTI 2024 ger programmen 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>
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 2024 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 2024 varit rimliga, konkurrenskraftiga och fungerande. Mot denna bakgrund bedömer styrelsen att ersättning till ledande befattningshavare tillämpats i enlighet med riktlinjerna.

Riktlinjerna finns på sidan 55 i årsredovisningen för 2024.

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 2024 (TSEK)

Namn VD: Tomas Carlsson		
Fast ersättning	Grundlön (inkl semesterlön och semesterersättning)	11 775
	Övriga förmåner (bil mm)	221
Rörlig ersättning*	Ettårig bonus (STI) avseende 2023 utbetalad 2024	7 560
	Reglerad aktierelaterad ersättning avslutat program (LTI 2021)	2 367
	Kostnadsförd förändring semesterskuld 2024	328
	Pensionskostnad (premiepension 42 %)	4 637
	Total ersättning	26 888
	Andel fast/rörlig ersättning	55%/45%

* 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; 2021–2023, 2023–2025 och 2024–2026. Programmen löper under tre år.

LTI 2021 avslutades och reglerades under 2024.

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 2024 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 2024 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 under året	In-tjänade	Föremål för prestationsvillkor	Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång
Tomas Carlsson (VD)	LTI 2021	2021-2023	2021-05-02	2024-05-02	2024-05-02	37 158	0	17 984	37 158	0
	2022	Inget LTI-program startade under 2022								
	LTI 2023	2023-2025	2023-05-02	2026-05-02	2026-05-02	65 208	0	0	65 208	65 208
	LTI 2024	2024-2026	2024-05-02	2027-05-02	2027-05-02	0	30 660	0	30 660	30 660
Totalt						102 366	30 660	17 984	133 026	95 868

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 (2024): rörlig kontant ersättning

Namn på befattningshavare, (position)	Beskrivning av prestationskriterierna	Relativ andel av prestationskriterierna	a) mätbar prestation och b) faktisk ersättning utbetalad 2024*
Tomas Carlsson (VD)	Resultat (EPS)	100 %	a) 100 %
			b) 7 560 TSEK

*Utbetalad ersättning 2024 avser 2023 års prestation.

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

Årlig förändring	RR jmf 2019/2020	RR jmf 2020/2021	RR jmf 2021/2022	RR jmf 2022/2023	RR jmf 2023/2024	RR 2024
VD som funktion	-9,42%	17,73%	56,70%	-29,55%	54,15%	26,9 MSEK
NCC-koncernens rörelseresultat	4,94%	34,19%	-25,59%	32,70%	12,76%	2 032 MSEK
Genomsnittlig ersättning heltid för anställda i koncernen	2,46%	1,95%	8,16%	6,77%	4,30%	0,77 MSEK