

Ersättningsrapport 2020

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för NCAB Group, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under 2020. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 9 (Ersättningar till anställda, m.m.) på sidan 66 i årsredovisningen för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 45-48 i årsredovisningen för 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 9 på sidan 66 i årsredovisningen för 2020.

Utveckling under 2020

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 6-8 i årsredovisningen för 2020.

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagande 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 konkurrenskraftig men inte nödvändigtvis marknadsledande, och återspegla individens prestationer och ansvar. Den får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontanterättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanterättningen ska vara kopplad till finansiella eller i viss utsträckning icke-finansiella kriterier. De kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. 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.

Riktlinjerna finns på sidorna 50 – 52 i årsredovisningen för 2020. Bolaget har under 2020 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman, med följande avvikelse: För tre medlemmar i koncernledning har taket för potentiell rörlig ersättning för 2020 höjts till maximalt 120% av grundlönen. Avvikelsen har beretts av ersättningsutskottet och beslutats av styrelsen i enlighet med riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare. I övrigt har inga avvikelser gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna skall tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.ncabgroup.com/bolagsstyrning. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2020 (kSEK)*

Befattningshavarens namn (position, period)	Fast ersättning		Rörlig ersättning****		Extraordinära poster	Pensionskostnad	Total ersättning	Andelen fast resp rörlig ersättning*****
	Grundlön**	Andra förmåner***	Ettårig					
Hans Ståhl (VD jan - sept)	1 699	78	1 240		0	333	3 350	63/37
Peter Kruk (VD okt - dec)	858	24	617		0	225	1 724	64/36
Totalt 2020	2 557	102	1 857		0	558	5 074	63/37

* Enbart ersättning som belöper på år 2020

** Inklusive semesterersättning om 274 kSEK

*** Bilförmån

**** Ingen ersättning sträcker sig över fler år än 2020

***** Pensionskostnader (kolumn 4) som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2020 beaktats.

Tabell 2 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Befattningshavarens namn (position, period)	Kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Prestation för maximalt bonusutfall		
			b) Uppmätt prestation och	c) faktiskt ersättningsutfall	
Hans Ståhl (VD jan - sept)	Nettoomsättning 2020	40%	a) 2 200 MSEK	b) 2 115 MSEK	c) 475 kSEK
	EBITDA med avdrag för 20% internränta på rörelsekapital	60%	a) 185 MSEK	b) 175 MSEK	c) 765 kSEK
	Bruttomarginal	20%	a) 35,0%	b) 29,9%	c) 0 kSEK
Peter Kruk (VD okt - dec)	Nettoomsättning 2020	40%	a) 2 200 MSEK	b) 2 115 MSEK	c) 236 kSEK
	EBITDA med avdrag för 20% internränta på rörelsekapital	60%	a) 185 MSEK	b) 175 MSEK	c) 381 kSEK
	Bruttomarginal	20%	a) 35,0%	b) 29,9%	c) 0 kSEK

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK)

	2016 vs 2015	2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	RR 2020
Ersättning till verkställande direktören (kSEK)	-884 (-23,8%)	+699 (+23,8%)	-157 (-4,3%)	+801 (+23,0%)	+553 (+12,9%)	5 074
Koncernens rörelseresultat (Mkr)	+23,8 (+33,1%)	-30,0 (-31,3)	+61,8 (93,9%)	+34,1 (+26,7)	+20,6 (+12,7%)	182,3
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget (kSEK)	+153 (+37,1%)	+88 (+15,5%)	+52 (+8,0%)	+21 (+3,0%)	+45 (+6,2%)	769

*Exklusive medlemmar i koncernledningen