

Ersättningsrapport 2021

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för NCAB Group, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under 2021. 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 64 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 43-44 i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 9 på sidan 64 i årsredovisningen för 2021.

Utveckling under 2021

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 7 i årsredovisningen för 2021.

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 kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantersättningen 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 48 – 50 i årsredovisningen för 2021. Bolaget har under 2021 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avvikelser har 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 2021 (kSEK)*

| Befattningshavarens namn (position) | Fast ersättning | | Rörlig ersättning** | | Pensionskostnad | Total ersättning | Andelen fast resp rörlig ersättning** |
|--|-----------------|-------------------|---------------------|----------------------|-----------------|------------------|---------------------------------------|
| | Grundlön** | Andra förmåner*** | Ettårig | Extraordinära poster | | | |
| Peter Kruk, VD | 3 153 | 105 | 3 090 | 0 | 892 | 7 240 | 57/43 |

* Enbart ersättning som belöper på år 2021

** Inklusive semesterersättning om 83 kSEK

*** Bilförmån

**** Ingen ersättning sträcker sig över fler år än 2021

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

Aktiebaserad ersättning

Bolaget har infört ett aktiesparprogram (2021/2024) för koncernledningen och ett antal nyckelpersoner i bolaget. Under förutsättning att den anställde har gjort en egen investering i aktier i NCAB (sparaktier), har den anställde tilldelats fyra prestationsaktierätter. Inom ramen för programmet har den verkställande direktören investerat i 31 250 sparaktier och tilldelats 125 000 prestationsaktierätter. Prestationsaktierätterna har delats ut vederlagsfritt och är föremål för en treårig intjänandeperiod samt förutsätter fortsatt anställning. Intjänade prestationsaktier förutsätter även uppfyllelse av prestationsvillkor. Totalt har i programmet 559 000 prestationsaktierätter tilldelats, vilket motsvarar 0,3% av aktierna i bolaget efter utspädning.

Tabell 2 – Aktieoptionsprogram (verkställande direktören)

| Befattningshavarens namn (position) | Prestations- Program | Datum för tilldelning | Datum för intjänande | Datum för inlösningsperiod | Aktierätter vid årets början | IB | | UB | |
|--|-------------------------|--------------------------|-------------------------|-------------------------------|---------------------------------|------------|-----------------------------------|------------------------------------|--------------|
| | | | | | | Tilldelade | Föremål för prestationsvillkor | Tilldelade som ej intjänats vid | årets utgång |
| Peter Kruk, VD | 2021/2024 | 2021 - 2023 | 2021-05-10 | 2023-12-31 | 2024-06-30 | 0 | 31 250 | 0 | 31 250 |

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 beaktats.

Tabell 3 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

| Befattningshavarens namn (position) | Kriterier hänförliga till ersättningskomponenten | Relativ viktning av prestations- kriterier | a) Prestation för maximalt bonusutfall b) Uppmätt prestation och c) faktiskt ersättningsutfall |
|--|--|---|--|
| Peter Kruk, VD | Nettoomsättning 2021 (exkl. förvärvad nettoomsättning) | 30% | a) 2 547 MSEK b) 2 872 MSEK c) 927 kSEK |
| | EBITDA med avdrag för 20% internränta på rörelsekapital (exkl. förvärv) | 45% | a) 201 MSEK b) 298 MSEK c) 1 390 kSEK |
| | Förvärvsbonus, diskretionär beslutas av styrelsen | 25% | a) Great b) Great c) 773 kSEK |

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

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

| | 2017 vs 2016 | 2018 vs 2017 | 2019 vs 2018 | 2020 vs 2019 | 2021 vs 2020 | RR 2021 |
|---|-------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|-------------------------|---------|
| Ersättning till verkställande direktören (kSEK) | +699 (+23,8%) | -157 (-4,3%) | +801 (+23,0%) | +790 (+18,4%) | +2 166 (+42,7%) | 7 240 |
| Koncernens rörelseresultat (Mkr) | -30,0 (-31,3%) | +61,8 (93,9%) | +34,1 (+26,7%) | +20,6 (+12,7%) | +204,9 (+112,4%) | 387,2 |
| Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget (kSEK) | +88 (+15,5%) | +52 (+8,0%) | +21 (+3,0%) | +45 (+6,2%) | +95 (+12,3%) | 863 |

*Exklusive medlemmar i koncernledningen