

## Ersättningsrapport 2022

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för NCAB Group, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under 2022. 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 46 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 28-29 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 9 på sidan 46 samt i bolagsstyrningsrapporten på sidan 30 i årsredovisningen för 2022.

### Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 5 i årsredovisningen för 2022.

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 33-34 i årsredovisningen för 2022. Bolaget har under 2022 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman, med följande undantag. För två medlemmar i koncernledning har den maximala rörliga ersättningen för 2022 marginellt (<2%) överskridit begränsningen i ersättningsriktlinjerna efter justering av semesterlön. 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](http://www.ncabgroup.com/bolagsstyrning). Ingen ersättning har krävts tillbaka.

**Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2022 (kSEK)\***

Befattningshavarens namn (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning****			Total ersättning	Andelen fast resp rörlig
	Grundlön**	Andra förmåner***	Ettårig	Extraordinära poster	Pensions- kostnad *****		
Peter Kruk, VD	3 319	109	3 361	0	1 019	7 808	57/43

\* Enbart ersättning som belöper på år 2022

\*\* Inklusive semesterersättning om 73 233 kSEK

\*\*\* Bilförmån

\*\*\*\* Ingen ersättning sträcker sig över fler år än 2022

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

### Aktiebaserad ersättning

Bolaget har två aktiesparprogram (2021/2024) samt (2022/2025) 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 för 2022 investerat i 30 000 sparaktier och tilldelats 120 000 prestationsaktierätter. Prestationsaktierätterna har delats ut vederlagsfritt och är föremål för en treårig intjänandeperiod samt förutsätter fortsatt anställning. Intjänade prestationsaktier förutsätter även uppfyllelse av prestationsvillkor. Prestationsvillkoret mäts som EBITA med avdrag för en kalkylkostnad för sysselsatt kapital för år tre och är relaterad till den plan som ligger i linje med bolagets finansiella mål. Totalt har i programmen för 2021/2024 och 2022/2025 1 424 400 prestationsaktierätter tilldelats, vilket per program motsvarar 0,3% av aktierna i bolaget efter utspädning.

**Tabell 2 – Aktieoptionsprogram (verkställande direktören)**

Befattningshavarens namn (position)	Program	Prestations- period	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Datum för inläsningsperiod	Aktierätter vid årets början	IB		UB
							Tilldelad e	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
Peter Kruk, VD	2022/2025	2022 - 2024	2021-05-03	2024-12-13	2025-06-30	31 250	33 000	0	64 250

### 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 2022 (exkl. förvärvad nettoomsättning)	30%	a) 4 236 MSEK b) 4 392 MSEK c) 1 090 kSEK
	EBITDA med avdrag för 20% internränta på rörelsekapital (exkl. förvärv)	45%	a) 436 MSEK b) 556 MSEK c) 1 635 kSEK
	Förvärvsbonus, diskretionär beslutas av styrelsen	25%	a) Great b) Mellan good och great c) 636 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)**

	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	RR 2022
Ersättning till verkställande direktören (kSEK)	-157 (-4,3%)	+801 (+23,0%)	+790 (+18,4%)	+2 166 (+42,7%)	+208 (+2,9%)	7 808
Koncernens rörelseresultat (Mkr)	+61,8 (93,9%)	+34,1 (+26,7%)	+20,6 (+12,7%)	+204,9 (+112,4%)	+159,2 (+41,1%)	546,4
<b>Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter</b>	<b>+52 (+8,0%)</b>	<b>+21 (+3,0%)</b>	<b>+45 (+6,2%)</b>	<b>+95 (+12,3%)</b>	<b>+170 (+19,7)</b>	1 034

\*Exklusive medlemmar i koncernledningen