

Ersättningsrapport 2023

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för NCAB Group, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under 2023. 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 49 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2023. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 29-30 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 9 på sidan 49 samt i bolagsstyrningsrapporten på sidan 31 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2023.

Utveckling under 2023

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 7 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2023.

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 kontanterersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanterersättningen 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 29-30 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2023. Bolaget har under 2023 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 2023 (kSEK)*

Befattningshavarens namn (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning****		Pensionskostnad *****	Total ersättning	Andelen fast resp rörlig
	Grundlön**	Andra förmåner***	Ettårig	Extraordinära poster			
Peter Kruk, VD	3 523	118	1 574	0	1 011	6 225	75/25

* Enbart ersättning som belöper på år 2023

** Inklusive semesterersättning om 91 kSEK

*** Bilförmån

**** Ingen ersättning sträcker sig över fler år än 2023

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

Aktiebaserad ersättning

Bolaget har tre aktiesparprogram (2021/2024), (2022/2025), samt (2023/2026) 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 2023 investerat i 15 000 sparaktier och tilldelats 60 000 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, 2022/2025 samt 2023/2026, 2 200 400 prestationsaktierätter tilldelats, vilket motsvarar 0,9% av aktierna i bolaget efter utspädning. Utfallet i programmet 2021/2024 innebär att alla fyra prestationsaktierätter kan lösas in till aktier, lösenpris kr 30,20 per aktie.

Tabell 2 – Aktieoptionsprogram (verkställande direktören)

Befattningshavarens namn (position)	Program	Prestationsperiod	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Datum för inläsningsperiod	Tilldelade	Föremål för prestation	Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång
Peter Kruk, VD	2021/2024	2021 - 2023	2021-05-10	2023-12-31	2024-06-30	125 000	0	125 000
Peter Kruk, VD	2022/2025	2022 - 2024	2022-05-03	2024-12-13	2025-06-30	132 000	0	132 000
Peter Kruk, VD	2023/2026	2022 - 2024	2023-05-09	2025-12-13	2026-06-30	60 000	0	60 000
Total						317 000		317 000

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 Uppmätt prestation och faktiskt ersättningsutfall	b) c)
Peter Kruk, VD	Nettoomsättning 2023 (exkl. förvärvad nettoomsättning)	30%	a) 5 135 MSEK b) 4 088 MSEK c) 0 kSEK	
	EBITDA med avdrag för 20% internränta på rörelsekapital (exkl. förvärv)	45%	a) 583 MSEK b) 525 MSEK c) 685 kSEK	
	Förvärvsbonus, diskretionär beslutas av styrelsen	25%	a) Great b) Great c) 840 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)

	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	RR 2023
Ersättning till verkställande direktören (kSEK)	+801 (+23,0%)	+790 (+18,4%)	+2 166 (+42,7%)	+568 (+7,8%)	-1 583 (-20,3%)	6 225
Koncernens rörelseresultat (Mkr)	+34,1 (+26,7%)	+20,6 (+12,7%)	+204,9 (+112,4%)	+159,2 (+41,1%)	+45,0 (+8,2%)	591,4
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter	+21 (+3,0%)	+45 (+6,2%)	+95 (+12,3%)	+170 (+19,7%)	+162 (+15,7%)	1 196

*Exklusive medlemmar i koncernledningen