

Ersättningsrapport 2024

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för NCAB Group, antagna av årsstämman 2024, tillämpades under 2024. 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 55 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2024. Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 36 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2024.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 9 på sidan 55 samt i bolagsstyrningsrapporten på sidan 37 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2024.

Utveckling under 2024

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 6 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2024.

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 43-44 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2024. Bolaget har under 2024 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 <https://investors.ncabgroup.com/sv/bolagsstyrning/bolagsstyrningsrapporter>. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2024 (kSEK)*

Befattningshavarens namn (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning****		Extraordinära poster	Pensions- kostnad *****	Total ersättning	Andelen fast resp rörlig ersättning*****
	Grundlön**	Andra förmåner***	Ettårig	Aktierelaterad ersättning				
Peter Kruk, VD	3 970	119	1 014	2 383	0	1 092	8 578	60/40

* Enbart ersättning som belöper på år 2024

** Inklusive semesterersättning om 98 kSEK

*** Bilförmån

**** Ingen ersättning sträcker sig över fler än år 2024

***** Pensionskostnader (kolumn 5) som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning

Aktiebaserad ersättning

Bolaget har tre pågående aktiesparprogram 2024 (2022/2025), (2023/2026), samt (2024/2027) för koncernledningen och ett antal nyckelpersoner i bolaget. Under förutsättning att den anställda har gjort en egen investering i aktier i NCAB (sparaktier), har den anställda tilldelats fyra prestationsaktierätter. Inom ramen för programmet har den verkställande direktören för 2024 investerat i 40 000 sparaktier och tilldelats 160 000 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 minus 12 procents ränta på totalt sysselsatt kapital år tre jämfört med budget, vilket är i linje med bolagets finansiella mål. För information om antalet prestationsaktierätter som omfattas av de tre pågående programmen under 2024, se not 26 på sidorna 60-61 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2024.

Tabell 2 – Aktieoptionsprogram (verkställande direktören)

Befattningshavarens namn (position)	Program	Prestations- period	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Datum för inläsningsperiod	Tilldelade	Intjänade	Föremål för prestationsvillkor
Peter Kruk, VD	2021/2024	2021 - 2023	2021-05-10	2023-12-31	2024-06-30	125 000	125 000	125 000
Peter Kruk, VD	2022/2025	2022 - 2024	2022-05-03	2024-12-31	2025-06-30	132 000	0	132 000
Peter Kruk, VD	2023/2026	2023 - 2025	2023-05-09	2025-12-31	2026-06-30	60 000	0	60 000
Peter Kruk, VD	2024/2027	2024 - 2026	2024-05-09	2026-12-31	2027-06-30	160 000	0	160 000
Total						477 000	125 000	477 000

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 kontanterersättning

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 2024 (exkl. förvärvad nettoomsättning)	25%	a) 4 635 MSEK b) 3 614 MSEK c) 0 kSEK
	EBITA med avdrag för 20% internränta på rörelsekapital (exkl. förvärv)	40%	a) 549 MSEK b) 378 MSEK c) 0 kSEK
	Förvärvsbonus, diskretionär beslutas av styrelsen	20%	a) Great b) Great c) 726 kSEK
	Hållbarhet	15%	a) CO2 utsläpp (ton CO2e/MSEK), 100% reviderade fabriker, Ecovadis klassificering b) Uppnåddes inte, uppnåddes, uppnåddes inte c) 181 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)

	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	RR 2024
Ersättning till verkställande direktören (kSEK)	+790 (+18,4%)	+2 166 (+42,7%)	+568 (+7,8%)	-1 583 (-20,3%)	+2 353 (+37,8%)	8 578
Koncernens rörelseresultat (Mkr)	+20,6 (+12,7%)	+204,9 (+112,4%)	+159,2 (+41,1%)	+45,0 (+8,2%)	-205,3 (-34,7%)	386,1
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter	+45 (+6,2%)	+95 (+12,3%)	+170 (+19,7%)	+162 (+15,7%)	-316 (-26,4%)	880

*Exklusive medlemmar i koncernledningen