

# Ersättningsrapport för Nordic Waterproofing Holding AB (publ) 2021

## Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Nordic Waterproofing Holding AB (Bolaget), antagna av årsstämman 2021, tillämpades under år 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 7 (Anställda och personal-kostnader) på sidorna 70-71 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 42 i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 7 på sidan 70 i årsredovisningen för 2021.

## Utveckling under 2021

2021 var ytterligare ett år med stark försäljningstillväxt och en positiv utveckling för flertalet finansiella nyckeltal i Nordic Waterproofing Group. Året i sin helhet präglades mycket av den fortsatta Covid19-pandemin, vilket hade endast en begränsad effekt på koncernens verksamhet, samt det flertal bolagsförvärv koncernen gjorde under året. Ytterligare information om koncernens operativa och finansiella resultat återfinns i den reviderade årsredovisningen för 2021 där den verkställande direktören sammanfattar Bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 6.

## Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet 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 Bolagets Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ska ersättningen till dessa vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, pensionsförmåner, rörlig kontanterättning, långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram, andra förmåner och eventuell ytterligare bonus på särskilda villkor. Den rörliga kontanterättningen ska vara kopplad till specifika mål. Utbetalningen av bonusar är endast relevant när villkor och mål har uppnåtts, antingen helt eller delvis (enligt överenskommelse).

Riktlinjerna finns summerade på sidan 43 i årsredovisningen för 2021 samt på Bolagets hemsida. Bolaget har under 2021 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av årsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över Bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på Bolagets hemsida. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören (Martin Ellis) under 2020 och 2021 (MSEK)

År	1. Fast ersättning		2. Rörlig ersättning		3. Extraordinära poster	4. Pensionskostnad	5. Total ersättning	6. Andel fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig*				
2020	5,4	-	3,2	2,1	-	-	10,6	51/49
2021	5,6		3,3	2,1			11,0	51/49

\* Avser bokförda kostnader för koncernens LTIP avseende vd

### Aktiebaserad ersättning

Bolaget har beslutat införa årliga återkommande långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram. Dessa program beskrivs i not 7 på sidan 71 i årsredovisningen för 2021. Under 2021 avslutades LTIP 2018 (LTIP 2017) och vd tilldelades 26 722 (8 410) aktier motsvarande 100% (39%) av utfall vid full målpuffyllelse.

Tabell 2 – Aktieprogram (verkställande direktören)

Befattningshavare	1. Programnamn	2. Prestationsperiod	3. Datum för tilldelning	4. Datum för full intjäning	5. Utgång av inläsningsperiod	6. Krav antal aktier för att delta*	7. Antal aktier som erhålls vid min. nivå**	8. Antal aktier som erhålls vid max. nivå**
Martin Ellis (vd)	LTIP 2019	2019 - 2021	2019-04-24	2022-04-24	2022-04-24	66 335	5 307	26 534
	LTIP 2020	2020 - 2022	2020-06-15	2023-06-15	2023-06-15	57 925	4 634	23 170
	LTIP 2021	2021 - 2023	2021-04-29	2024-04-29	2024-04-29	35 017	2 801	14 007

\* För att delta i respektive program ska deltagaren äga åtminstone detta antal aktier.

\*\* Antal aktier som erhålls vid min. respektive max. målpuffyllelse, däremellan extrapoleras antalet aktier som erhålls

### Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att driva Bolagets resultatutveckling och för att uppmuntra affärsmissigt agerande. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2021 beaktats.

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

Befattningshavare	1. Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2. Relativ viktning av prestationskriterier	3. Utfall av prestationskriterier
Martin Ellis (vd)	NWG EBIT-utveckling	80%	100%
	NWG försäljningsutveckling	20%	100%

### Jämförande information avseende förändringar i ersättning och Bolagets resultat

Tabell 4 – Förändringar i ersättning och Bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (MSEK)\*

	2021	2020
Ersättning till verkställande direktören	11,0	10,6
Koncernens rörelseresultat	382	337
Ersättning per anställd**	0,7	0,7

\* Fr.o.m. räkenskapsåret 2020, vilket är det första räkenskapsåret för denna typ av ersättningsrapport.

\*\* Genomsnittlig ersättning baserad på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen.