

# Ersättningsrapport för Nordic Waterproofing Holding AB 2024

## Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Nordic Waterproofing Holding AB (Bolaget), antagna av årsstämman 28 april 2022, tillämpades under år 2024. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av Bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Aktiemarknadens självregleringskommittés *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 82-83 i årsredovisningen för 2024. Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 54 i årsredovisningen för 2024.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 7 på sidan 82 i årsredovisningen för 2024.

## Utveckling under 2024

2024 var ett år med svagare utveckling för koncernens huvudsakliga marknader vilket ledde till en lägre nettoomsättning. Resultatet försämrades i absoluta tal på samtliga nivåer medan flertalet finansiella nyckeltal var på oförändrad nivå för Nordic Waterproofing Group. Ytterligare information om koncernens operativa och finansiella resultat återfinns i den reviderade årsredovisningen för 2024 där den verkställande direktören sammanfattar Bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 5.

## 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 kontantersättning, långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram, andra förmåner och eventuell ytterligare bonus på särskilda villkor. Den rörliga kontantersättningen 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 54-55 i årsredovisningen för 2024 samt på Bolagets hemsida. Bolaget har under 2024 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 2021 - 2024 (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*				
2024	7,0		0,8	2,0			9,8	71/29
2023	6,8		0,8	1,9			9,5	72/28
2022	6,1		3,6	1,8			11,5	53/47
2021	5,6		3,3	2,1			11,0	51/49

\* Avser bokförda kostnader för koncernens LTIP avseende vd.

### Aktiebaserad ersättning

Bolaget har beslutat att införa årliga återkommande långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram. Dessa program beskrivs i not 7 på sidan 83 i årsredovisningen för 2024. Under 2024 avslutades LTIP 2021 (LTIP 2020) och vd tilldelades 4 554 (23 170) aktier motsvarande 32,5% (100%) av utfall vid full måluppfyllelse.

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 2022	2022 - 2024	2022-04-28	2025-04-28	2025-04-28	35 392	2 831	14 157
	LTIP 2023	2023 - 2025	2023-04-27	2026-04-27	2026-04-27	39 582	3 167	15 833
	LTIP 2024	2024 - 2026	2024-04-25	2027-04-25	2027-04-25	40 881	3 271	16 353

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

\*\* Antal aktier som erhålls vid min. respektive max. måluppfyllelse, 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 affärsmässigt agerande. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2024 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)	ESG efterlevnad	10%	10%
	NWG EBIT-utveckling	75%	17%
	NWG försäljningsutveckling	15%	5%

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

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

	2024	2023	2022	2021	2020
Ersättning till verkställande direktören	9,8	9,5	11,5	11,0	10,6
Koncernens rörelseresultat	278	293	430	382	337
Ersättning per anställd**	0,8	0,8	0,7	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.