

Styrelsens för Nobia AB (publ), org nr 556528-2752, förslag till beslut om riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för koncernledningen

Styrelsen för Nobia AB (publ) ("Nobia") föreslår att årsstämman 2011 beslutar om följande riktlinjer för bestämmande av ersättning och anställningsvillkor till verkställande direktören ("VD") och den övriga koncernledningen. Koncernledningen består för närvarande av 9 personer.

Ersättningsutskottet

Bland styrelsens medlemmar utses ett ersättningsutskott. Utskottet har bland annat till uppgift att ta fram förslag till kompensation för VD samt ta ställning till förslag till kompensation för de chefer som direktrapporterar till VD.

Ersättningsutskottet har följt och utvärderat tillämpningen av de av årsstämman 2010 beslutade riktlinjerna för ersättning och andra anställningsvillkor för koncernledningen, gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer samt i övrigt övervägt behovet av förändringar. Ersättningsutskottet har också följt och utvärderat Nobia-koncernens personaloptionsprogram. Enligt ersättningsutskottets bedömning finns det skäl att även kommande år fortsätta med såväl ersättningsriktlinjer och incitamentsprogram som i allt väsentligt överensstämmer med föregående år.

Förslag till riktlinjer 2011

Nobias policy är att den totala ersättningen skall ligga på marknadsnivå. En löpande IPE-klassificering (International Position Evaluation) görs för att säkerställa marknadsnivåer i respektive land.

Medlemmar i koncernledningen har såväl en fast som en rörlig lönedel. Grundprincipen är att den rörliga lönedelen kan uppgå till maximalt 30 % av fast årslön. Undantaget är VD vars rörliga lönedel kan uppgå till maximalt 50 % av fast årslön. Undantag kan även göras för andra ledande befattningshavare efter beslut i styrelsen.

Den rörliga lönedelen fördelas normalt i ett antal delmål, exempelvis koncernens resultat; resultatet i den enhet man ansvarar för, och individuella/kvalitativa mål. Den rörliga lönedelen baseras på en intjäningsperiod om 1 år. Målen för VD fastställs av styrelsen. För övriga befattningshavare fastställs målen av VD efter tillstyrkande av styrelsens ersättningsutskott.

Kostnaden för koncernledningens rörliga lön kan vid maximalt utfall, vilket förutsätter att samtliga bonusgrundande mål är uppfyllda, beräknas uppgå till cirka 9 944 100 kronor (exklusive sociala avgifter). Beräkningen har gjorts baserat på koncernledningens nuvarande sammansättning.

Koncernledningsmedlemmar anställda i Sverige har rätt till pensioner enligt ITP-systemet eller motsvarande. Pensionsåldern är 65 år. I tillägg till ITP-planen har ledningen möjlighet efter beslut i styrelsen till en utökad premiebaserad pensionsrätt på lönedelar över 30 basbelopp.

Koncernledningens anställningsavtal inkluderar ersättnings- och uppsägningsbestämmelser. Enligt dessa avtal kan anställning vanligen upphöra på den anställdes begäran med en uppsägningstid om sex månader och på bolagets begäran med en uppsägningstid om tolv månader.

Koncernen har sedan 2005, efter beslut på respektive årsstämma, genomfört ett årligt personaloptionsprogram. Syftet är att ytterligare öka högre befattningshavares engagemang och ägande i företaget samt att attrahera, motivera och kvarhålla nyckelmedarbetare inom koncernen. Tilldelning av personaloptioner sker vederlagsfritt, men tilldelningen är villkorad i en stigande

skala av den genomsnittliga ökningen av vinsten per aktie under intjänandeperioden, som är tre år. Resultatutvecklingen bestämmer därmed antalet personaloptioner som får utnyttjas av det totala antalet tilldelade personaloptioner. 2010 års personaloptionsprogram omfattar totalt cirka 104 högre befattningshavare, inklusive koncernledningen.

Personaloptioner kan komma att föranleda kostnader för Nobia-koncernen i form av dels sociala avgifter vid utnyttjandet av personaloptionerna, dels en redovisningsmässig kostnad enligt IFRS 2, enligt vad som har redovisats för årsstämman 2008, 2009 respektive 2010. De sociala avgifterna beräknas uppgå till cirka 20 % av värdetillväxten på personaloptionerna. För 2008, 2009 och 2010 års program gäller att resultatutvecklingen bestämmer antalet personaloptioner som får utnyttjas av det totala antalet tilldelade personaloptioner.

Styrelsen skall äga rätt att frånga ovanstående riktlinjer om styrelsen bedömer att det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det.

Styrelsen i februari 2011