

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 2009 beslutar om följande förslag till riktlinjer för bestämmande av ersättning och anställningsvillkor till verkställande direktören ("VD") och den övriga koncernledningen. Koncernledningen består för närvarande av 14 personer.

Styrelsens förslag överensstämmer med de ersättningsriktlinjer som beslutades vid årsstämman 2008 och baseras i allt väsentligt på ingångna avtal med respektive befattningshavare.

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.

Förslag till riktlinjer 2009

Nobias lönepolicy 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 procent av fast årslön. Undantaget är VD vars rörliga lönedel kan uppgå till maximalt 50 procent av fast årslön. Undantag kan även göras för affärsenhetschefer efter beslut i styrelsen.

Den rörliga lönedelen fördelas normalt i två eller tre delmål: 1) Koncernens resultat, t.ex. vinst per aktie; 2) resultat i de affärsenheter man ansvarar för; och 3) individuella/kvalitativa mål. Grundprincipen är att 50 procent av maximal rörlig lönedel för respektive kvantitativt mål betalas ut när budgeterat resultat uppnås, därefter en trappa upp till 100 procent. När man inte uppsatt mål betalas ingen rörlig lönedel ut. Individuella/kvalitativa mål kan maximalt uppgå till 50 procent av den totala rörliga lönedelen.

Den rörliga lönedelen baseras på en intjänandeperiod om 1 år. Målen för VD fastställs av styrelsen. För övriga befattningshavare fastställs målen av VD efter tillstyrkande av ersättningsutskottet.

Koncernledningen har rätt till pensioner enligt ITP-systemet eller motsvarande. Pensionsåldern föreslås vara 65 år. I tillägg till ITP-planen har ledningen rätt 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. Därutöver har VD, vid uppsägning på bolagets begäran, möjlighet att erhålla ett avgångsvederlag motsvarande tolv månadslöner. Avgångsvederlaget är avräkningsbart mot lön erhållen vid ny anställning.

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 är villkorad i en stigande skala baserat på 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. 2008 års personaloptionsprogram omfattar totalt 243 högre befattningshavare, inklusive koncernledningen.

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

Kompletterande information till styrelsens förslag

Kostnaden för koncernledningens rörliga lön kan vid maximalt utfall, vilket förutsätter att samtliga bonusgrundande mål är uppfyllda, beräknas uppgå till cirka 11 121 362 kronor (exklusive sociala avgifter). Beräkningen har gjorts baserat på koncernledningens nuvarande sammansättning.

Personaloptioner kan komma att föranleda kostnader för Nobiakoncernen i form av dels sociala avgifter vid utnyttjandet av personaloptionerna, dels en redovisningsmässig kostnad enligt IFRS 2, enligt vad som har redovisats för årsstämman 2005, 2006, 2007 respektive 2008. De sociala avgifterna beräknas uppgå till cirka 20 procent av värdetillväxten på personaloptionerna. För såväl 2005, 2006, 2007 som 2008 års program gäller att resultatutvecklingen bestämmer antalet personaloptioner som får utnyttjas av det totala antalet tilldelade personaloptioner.

Styrelsen i mars 2009