

Bakgrund och Motiv

År 2005 genomfördes ett personaloptionserbjudande i Nobia-koncernen varvid 146 högre befattningshavare tilldelades personaloptioner. Personaloptionserbjudandet 2005 var tänkt som en första del i ett treårigt program med nya erbjudanden efter beslut på respektive årsstämmor 2006 och 2007. År 2006 och 2007 genomfördes den andra respektive tredje delen i personaloptionserbjudandet varvid cirka 156 respektive cirka 212 högre befattningshavare tilldelades personaloptioner. Vid årsstämmorna 2008, 2009 och 2010 beslutades att fortsätta med ett prestationsrelaterat personaloptionsprogram, varvid cirka 200, 150 respektive cirka 100 högre befattningshavare tilldelades personaloptioner. Styrelsen har löpande utvärderat de befintliga personaloptionsprogrammen. Utvärderingen har tagit fasta på anställdas upplevelse av programmet, programmets kostnader och eventuella händelser som avsevärt påverkat förutsättningarna för programmet. I den löpande utvärderingen av programmen har inget framkommit som föranleder förändring av befintlig struktur. Programmen har mottagits positivt, programmets kostnader har följt plan och ingenting har hänt som skulle kunna påverka programmets syfte eller struktur.

Styrelsens utvärdering har visat på flera skäl att för 2011 fortsätta med ett aktierelaterat incitamentsprogram för högre befattningshavare och nyckelpersoner i enlighet med tidigare struktur. Genom ett aktierelaterat incitamentsprogram kan medarbetares belöning knytas till bolagets framtida resultat- och värdeutveckling. Den långsiktiga värdetillväxten premieras därigenom och aktieägare och berörda medarbetare får samma mål. Aktierelaterade incitamentsprogram skapar vidare ett koncerngemensamt fokus för berörda medarbetare i olika delar av koncernen och prioriterar därigenom ett långsiktigt agerande. Incitamentsprogram bedöms även underlätta för bolaget att rekrytera och behålla nyckelmedarbetare, särskilt utanför Sverige där cirka 90 procent av Nobia-koncernens anställda är verksamma.

Styrelsen avser sålunda att vid årets årsstämma föreslå tilldelning av personaloptioner, med en högsta sammanlagd utspädning om cirka 1 procent av aktiekapital och röster räknat. Tilldelningen kommer att beaktas vid fastställande av övrig kompensation till berörda anställda.

Det närmare innehållet i det för verksamhetsåret 2011 förslagna programmet framgår nedan. Mot bakgrund av villkor, tilldelningens storlek, förekomsten av andra incitamentsprogram och övriga omständigheter bedömer styrelsen att det föreslagna optionsprogrammet är rimligt och fördelaktigt för bolaget och dess aktieägare.

Tilldelning och villkor för personaloptioner

Sammanlagt högst 1 800 000 personaloptioner ("Personaloptioner") skall vederlagsfritt tilldelas cirka 100 högre befattningshavare i Nobia-koncernen.

Tilldelning skall ske av styrelsen i anslutning till årsstämman med högst 70 000 Personaloptioner till verkställande direktören, med högst 50 000 Personaloptioner till övriga medlemmar av koncernledningen och affärsenhetschefer (cirka 10 personer) samt med högst 30 000 Personaloptioner till övriga nyckelpersoner (cirka 90 personer).

Varje Personaloption berättigar under perioden från och med 31 maj 2014 till och med 31 december 2015 till förvärv av en aktie i Nobia AB till en lösenkurs motsvarande 110 procent av aktiens volymviktade genomsnittliga betalkurs på NASDAQ OMX Stockholm under perioden från och med 29 april 2011 till och med 6 maj 2011, efter avrundning till närmast helt tiotal öre varvid fem öre skall avrundas till närmast lägre tiotal öre. Dag utan notering av betalkurs skall inte ingå i beräkningen.

Lösenkursen och antalet aktier som varje Personaloption berättigar till köp av skall omräknas i händelse av split, sammanläggning, emissioner m.m. i enlighet med sedvanliga villkor.

Personaloptionerna kan inte överlåtas till tredje man.

Rätt att utnyttja Personaloptioner förutsätter att vederbörande innehavare vid tidpunkten för utnyttjandet fortfarande är anställd i Nobia-koncernen. Dock skall optionerna kunna utnyttjas under tre månader efter dödsfall eller avgång med pension från bolaget.

Rätt att utnyttja Personaloptioner förutsätter vidare att Nobia-koncernen under räkenskapsåren 2011 - 2013, enligt fastställda årsredovisningar, ökat vinsten per aktie (årets resultat dividerat med ett vägt genomsnittligt antal aktier under året) jämfört med genomsnittet för räkenskapsåren 2009 och 2010 justerat för strukturella engångskostnader och strukturella engångsintäkter så att den sammanlagda vinstökningen per aktie under nämnda räkenskapsår motsvarar en genomsnittlig årlig ökning av vinst per aktie enligt följande tabell.

<u>Årlig ökning av vinst per aktie (%)</u>	<u>Andel av Personaloptioner som kan lösas (%)</u>
< 5,0	0
5,0	25,0
6,0	32,5
7,0	40,0
8,0	47,5
9,0	55,0
10,0	62,5
11,0	70,0
12,0	77,5
13,0	85,0
14,0	92,5
15,0	100,0

Vid jämförelse av resultat per aktie för respektive räkenskapsår skall justering ske för eventuella uppdelningar (split), sammanläggningar av aktier, fondemissioner eller andra åtgärder som påverkat antalet aktier i Nobia AB så att resultatet per aktie under räkenskapsåren 2009 och 2010 beräknas med tillämpning av samma genomsnittliga antal aktier som varit utestående under räkenskapsåren 2011 - 2013. Vidare skall vid jämförelse

justering ske för eventuella förändringar i redovisningsmässiga principer. Styrelsen ska årligen justera beräkningen av vinst per aktie för strukturella engångskostnader och strukturella engångsintäkter under räkenskapsåren 2011 - 2013.

Personaloptionerna skall i enlighet med sedvanliga villkor kunna utövas tidigare i händelse av tvångsinlösen av aktier, likvidation eller fusion varigenom Nobia AB går upp i annat bolag m.m. Vid förtida lösen skall antalet Personaloptioner som kan lösas bestämmas utifrån den ökning av resultatet per aktie som fastställts i årsredovisning för den period som förflutit intill händelsen som föranlett förtida lösen.

Personaloptionerna skall vidare kunna utövas till två tredjedelar vid avgång med pension efter det årsredovisning för 2012 har fastställts. Vid sådan förtida lösen skall antalet Personaloptioner som kan lösas bestämmas utifrån den ökning av resultatet per aktie som fastställts i årsredovisning för 2011 och 2012.

Om styrelsen, med hänsyn till koncernens resultat och finansiella ställning, förhållandena på aktiemarknaden och övriga omständigheter, skulle bedöma att antalet Personaloptioner som skulle kunna lösas beräknat utifrån vinstutvecklingen är uppenbart orimligt, skall styrelsen kunna reducera antalet Personaloptioner som kan lösas.

Styrelsen skall ansvara för den närmare utformningen och hanteringen av Personaloptionerna, inom ramen för angivna huvudsakliga villkor och riktlinjer. I samband därmed skall styrelsen äga rätt att göra anpassningar för att uppfylla särskilda regler eller marknadsförutsättningar utomlands. Styrelsen skall även äga rätt att vidta andra justeringar under förutsättning att det sker betydande förändringar i Nobia-koncernen eller dess omvärld som skulle medföra att beslutade villkor för tilldelning enligt programmet inte längre är ändamålsenliga.

Möjlighet till deltagande i programmet förutsätter dels att detta lagligen och lämpligen kan ske, dels att det enligt styrelsens bedömning kan komma att ske med rimliga administrativa kostnader och ekonomiska insatser.

Säkerställande av åtaganden enligt personaloptionsprogrammet – emission av teckningsoptioner

Bolaget föreslås säkerställa leverans av aktier vid utnyttjande av Personaloptioner genom emission av teckningsoptioner ("Teckningsoptionerna") riktad till helägda dotterbolag i Nobia-koncernen. Dotterbolagen skall äga rätt att förfoga över och utan vederlag överlåta Teckningsoptionerna i syfte att fullgöra åtaganden enligt personaloptionsprogrammet. Teckningsoptionerna skall berättiga till nyteckning av aktier i Nobia AB under perioden från och med den 1 juni 2011 till och med den 31 december 2015 till samma lösenkurs som framgår av villkoren för Personaloptioner enligt ovan. De närmare villkoren för emissionen av teckningsoptionerna framgår av Bilaga A.

Skälen för avvikelser från aktieägarnas företrädesrätt framgår under rubriken Bakgrund och Motiv ovan.

Befintliga aktierelaterade incitamentsprogram

Utgivna personaloptioner i 2008 års personaloptionsprogram berättigar till nyteckning av totalt 2 650 000 aktier från och med den 31 maj 2011 till och med den 1 mars 2012 till en lösenkurs om 44,40 kronor. Utgivna personaloptioner i 2009 års personaloptionsprogram berättigar till nyteckning av totalt 2 300 000 aktier från och med den 31 maj 2012 till och med den 1 mars 2013 till en lösenkurs om 35,30 kronor. Utgivna personaloptioner i 2010 års personaloptionsprogram berättigar till nyteckning av totalt 2 300 000 aktier från och med den 31 maj 2013 till och med den 31 december 2014 till en lösenkurs om 39,50 kronor. Rätten att utnyttja de utgivna personaloptionerna är villkorad av fortsatt anställning i koncernen samt uppnående av ökad vinst per aktie på motsvarande vis som när det gäller föreslagna Personaloptioner. Personaloptioner utgivna under programmen 2008, 2009 och 2010 benämns nedan "Utgivna Personaloptioner".

Utspädningseffekter och effekter på relevanta nyckeltal

Vid utnyttjande av samtliga föreslagna Personaloptioner ökar antalet utestående aktier. Dessa nya aktier utgör, vid fullt utnyttjande, cirka 1 procent av utestående aktier och röster räknat efter fullt utnyttjande av Utgivna Personaloptioner samt föreslagna Personaloptioner.

Styrelsens förslag ger i enlighet med IAS 33 inte upphov till någon initial utspädningseffekt och föranleder därmed ingen påverkan på redovisat resultat per aktie. Vid tidpunkt då aktiekursen överstiger lösenkursen uppkommer emellertid en potentiell utspädningseffekt med påverkan på redovisat resultat per aktie. Under antagandet om en initial aktiekurs om 51,50 kronor, en årlig kursökning om 10 procent under det föreslagna personaloptionsprogrammets löptid och maximalt antal tillkommande aktier vid slutförfallotidpunkten föranleder styrelsens förslag enligt IAS 33 ett justerat resultat per aktie efter utspädning om 0,5309 kronor för verksamhetsåret 2010 att jämföras med det redovisade resultatet per aktie efter utspädning om 0,5325 kronor. Hänsyn har inte tagits till redovisningsmässiga kostnader som förslaget kan ge upphov till.

Vid fullt utnyttjande av nu föreslagna Personaloptioner jämte befintliga Utgivna Personaloptioner utgör antalet nya aktier cirka 4,9 procent av utestående aktier och röster räknat efter fullt utnyttjande av Utgivna Personaloptioner och föreslagna Personaloptioner.

Kostnader för programmet och optionsvärdering

Personaloptioner kan komma att föranleda kostnader för Nobia-koncernen i form av sociala avgifter. Sociala avgifter skall kostnadsföras fördelade på de perioder under vilka tjänsterna utförs. Kostnaden ska beräknas med tillämpning av samma värderingsmodell som används när optionerna ställdes ut. Den avsättning som uppkommer ska omvärderas vid varje rapporttillfälle. De sociala avgifterna förfaller till betalning i samband med att Personaloptionerna utnyttjas. De sociala avgifterna beräknas uppgå till cirka 20 procent av värdetillväxten på Personaloptionerna.

Styrelsen avser att löpande utvärdera behovet av att säkra resultat- och kassaflödeseffekter som kan uppkomma till följd av utgifter för sociala avgifter vid lösen av Personaloptionerna.

Personaloptionerna kommer därutöver att föranleda en redovisningsmässig kostnad enligt IFRS 2. Denna kostnad skall fastställas vid tilldelningstidpunkten och periodiseras över intjänandeperioden. I enlighet med IFRS 2 skall optionernas teoretiska värde läggas till grund

för beräkningen av denna kostnad. Detta teoretiska värde omvärderas inte vid senare rapportperioder, däremot skall justering ske vid varje rapporttillfälle med avseende på de personaloptioner som inte blir intjänade. På så sätt motsvaras, vid intjänandeperiodens slut, den ackumulerade kostnaden de antal optioner för vilka villkoren uppfyllts.

Styrelsen har låtit Deloitte utföra en preliminär värdering av Personaloptionernas teoretiska värde. Det teoretiska värdet av Personaloptionerna, beräknat med tillämpning av sedvanlig värderingsmodell (Black & Scholes) utifrån aktiekurs och övriga per den 17 februari 2011 rådande marknadsförhållanden samt i enlighet med redovisningsstandarden IFRS 2, uppgår till cirka 11,50 kronor per Personaloption, vilket ger ett sammanlagt teoretiskt värde av Personaloptionerna på cirka 20,7 miljoner kronor. Enligt IFRS 2 kommer den kostnad som fastställs vid tilldelningstidpunkten att periodiseras från tilldelningstidpunkten till och med den 31 maj 2014 med justering för de Personaloptioner som inte blir intjänade.

Beredning av förslaget

Förslaget har utarbetats av ersättningsutskottet bestående av styrelsens ordförande Hans Larsson samt styrelseledamöterna Johan Molin och Fredrik Palmstierna. Ersättningsutskottet har därvid biträtts av representanter från företagsledningen. Förslaget har varit föremål för beredning i styrelsen vid tre sammanträden. Förslaget i dess slutliga lydelse har antagits av styrelsen vid sammanträde den 28 februari 2011. Morten Falkenberg, Nobia AB:s verkställande direktör, har inte deltagit i styrelsens beredning av ärendet.

Majoritetskrav

För beslut enligt ovan krävs biträde av aktieägare med minst nio tiondelar av såväl avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna.

Styrelsen i februari 2011