

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 2014 beslutar om följande riktlinjer för bestämmande av ersättning och anställningsvillkor till verkställande direktören ("VD") och den övriga koncernledningen. Koncernledningen, inklusive VD, består för närvarande av tio personer.

För detaljerad information om den totala ersättningen till koncernledningen, inklusive fast och rörlig ersättning, långsiktiga incitamentsprogram, pensioner och övriga förmåner, hänvisas till not 4 i Nobias årsredovisning.

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.

Riktlinjer 2014

Styrelsen anser, baserat på bland annat den uppföljning och utvärdering som ersättningsutskottet genomfört, att ifrågakvarande förslag till beslut om riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för koncernledningen – vilka väsentligen överensstämmer med de riktlinjer som fastställdes av årsstämman föregående år – är en balanserad avvägning mellan fast kontantlön, rörlig kontantlön, långsiktig aktierelaterad ersättning, pensionsvillkor samt övriga förmåner.

Nobias policy är att den totala ersättningen ska 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 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/kvantitativa mål. Den rörliga lönedelen baseras på en intjäningsperiod om ett (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 10,5 miljoner 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.

I syfte att öka högre befattningshavares engagemang och ägande i bolaget samt att attrahera, motivera och kvarhålla nyckelmedarbetare inom koncernen har Nobia sedan 2005, efter beslut på respektive årsstämma, genomfört långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. Inför årsstämman 2014 har styrelsen föreslagit ett långsiktigt prestationsaktieprogram baserat på samma principer som de som gäller för tidigare antagna prestationsaktieprogram. För 2014 beräknas kostnaderna för det föreslagna prestationsaktieprogrammet uppgå till cirka 26,5 miljoner kronor. Kostnaderna fördelas över en

treårig intjänandeperiod. För information om det föreslagna prestationsaktieprogrammet hänvisas till styrelsens separata förslag härom.

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

Styrelsen i mars 2014