

Styrelsens för Nobia AB (publ), org. nr 556528-2752, redovisning av ersättningsutskottets utvärdering av ersättningar till ledande befattningshavare

Styrelsen för Nobia har inrättat ett ersättningsutskott ("Ersättningsutskottet"). Ersättningsutskottet består sedan årsstämman 2014 av Johan Molin (utskottets ordförande), Nora Förisdal Larssen och Fredrik Palmstierna.

Ersättningsutskottet har under 2014 följt och utvärderat pågående och under året avslutade program för rörlig ersättning. Ersättningsutskottet har även följt upp och utvärderat tillämpningen av de av årsstämman beslutade riktlinjerna för ersättning och andra anställningsvillkor för koncernledningen, gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer samt i övrigt övervägt behovet av förändringar. Styrelsen får härmed i enlighet med punkt 10.3 i Svensk kod för bolagsstyrning lämna följande redovisning av resultatet av Ersättningsutskottets utvärdering.

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 prestationsrelaterade incitamentsprogram. De under 2005-2011 antagna incitamentsprogrammen baserades på personaloptioner. Inom ramen för respektive program har tilldelning av personaloptioner skett vederlagsfritt, medan utnyttjandet av personaloptioner villkorats i en stigande skala av den genomsnittliga ökningen av vinsten per aktie under en treårig intjänandeperiod. 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 aktieägarna på årsstämma. Intjänandeperioderna för 2005 till 2010 års program har löpt ut och programmen medförde ingen rätt för deltagarna att lösa tilldelade optioner. Intjänandeperioden för 2011 års personaloptionsprogram löpte ut den 31 december 2013. Programmet omfattar totalt 105 högre befattningshavare, inklusive koncernledningen. Kostnaderna för programmet har redovisats inför årsstämman och i Nobias årsredovisning.

Vid årsstämman 2012, 2013 och 2014 beslutades om inrättande av långsiktiga incitamentsprogram baserat på s.k. matchnings- och prestationsaktier istället för personaloptioner. Programmen, vilka omfattar cirka 100 personer bestående av ledande befattningshavare och personer med högre chefsbefattningar, bygger på att deltagarna investerar i Nobia-aktier som "låses in" i programmet. Varje Nobia-aktie som deltagarna investerar i inom ramen för respektive program ger deltagarna rätt att, efter en intjänandeperiod om cirka tre år och förutsatt att vissa villkor är uppfyllda, vederlagsfritt tilldelas matchnings- och prestationsaktier i Nobia. Villkoren är kopplade dels till deltagarens fortsatta anställning och ägande av investerade aktier, dels till uppfyllande av ett finansiellt prestationsmål. Kostnaderna för programmen har redovisats inför respektive årsstämma och i Nobias årsredovisning.

Ersättningsutskottets utvärdering har visat att de villkor som uppställts för de antagna prestationsaktieprogrammen bedöms som ändamålsenliga och relevanta. Enligt Ersättningsutskottets bedömning finns det därför skäl att fortsätta med ett långsiktigt incitamentsprogram baserat på samma principer som de som gäller för 2012, 2013 och 2014 års prestationsaktieprogram.

Ersättningsutskottets utvärdering har vidare konstaterat att ersättningarna till ledande befattningshavare under 2014 följt de på årsstämman 2014 beslutade riktlinjerna. Ersättningsutskottet har därutöver funnit att riktlinjerna varit ändamålsenliga och att tillämpningen av dem varit korrekt.

Styrelsen i mars 2015