

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 2015 av Tomas Billing (utskottets ordförande), Ricard Wennerklint och Fredrik Palmstierna.

Ersättningsutskottet har under 2015 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. Samtliga incitamentsprogram baserade på personaloptioner har löpt ut.

Vid årsstämmorna 2012-2015 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 prestationsaktieprogram. Ersättningsutskottet har dock bedömt att prestationsaktieprogrammets utformning kan förändras i vissa avseenden, bland annat i syfte att ytterligare stärka kravet på prestation från deltagaren för att erhålla aktietilldelning, av vilken anledning inga matchningsaktier bör tilldelas och därmed inte heller krav ställas på deltagaren att göra en egen investering. För att uppnå en lämplig balans i det totala ersättningspaketet till de ledande befattningshavarna har Ersättningsutskottet bedömt att det är lämpligt att den maximala kortsiktiga rörliga ersättningen justeras ned i viss utsträckning för ledande befattningshavare som deltar i prestationsaktieprogrammet.

Ersättningsutskottets utvärdering har vidare konstaterat att ersättningarna till ledande befattningshavare under 2015 följt de på årsstämman 2015 beslutade riktlinjerna. Ersättningsutskottet har därutöver funnit att riktlinjerna varit ändamålsenliga och att tillämpningen av dem varit korrekt.

Styrelsen i mars 2016