

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 2018 av Hans Eckerström (utskottets ordförande) och Ricard Wennerklint.

Ersättningsutskottet har under 2018 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. 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 har investerat i Nobia-aktier som "låses in" i programmet. Varje Nobia-aktie som deltagarna investerat i inom ramen för respektive program har givit 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.

Vid årsstämmorna 2016 och 2017 beslutades om inrättande av nya långsiktiga incitamentsprogram som riktade sig till samma målgrupp och i stort överensstämde med incitamentsprogrammen från 2012-2015, men där kravet på prestation från deltagaren för att erhålla aktietilldelning förstärktes, varför inga matchningsaktier tilldelades. Det uppställdes därför inte heller något krav på deltagaren att göra en egen aktieinvestering. Vid årsstämman 2018 beslutades om inrättande av ett nytt långsiktigt incitamentsprogram som riktar sig till samma målgrupp och överensstämmer med föregående års program. Deltagarna tilldelas prestationsbaserade aktierätter som ger rätt till aktier. Efter intjänandeperioden kommer deltagarna att vederlagsfritt tilldelas aktier i Nobia förutsatt att vissa villkor är uppfyllda. För att vara berättigad till tilldelning av aktier krävs att deltagaren haft fortsatt anställning i Nobia-koncernen under intjänandeperioden. Deltagande i Prestationsaktieprogram 2018 innebär att den maximala kortsiktiga rörliga ersättningen år 2018 för deltagaren justeras ned med tio procentenheter (VD), fem procentenheter (koncernledningen) respektive tre procentenheter (övrige personer med högre chefsbefattningar). Tilldelning av aktier kräver därutöver att ett finansiellt prestationsmål relaterat till ackumulerad vinst per aktie för Nobia under räkenskapsåren 2018-2019 uppnåts. Tilldelning mäts linjärt, varvid, om fastställd miniminivå uppnås berättigar 25 procent av aktierätterna till aktier. Uppnås inte miniminivån i intervallet kommer inte aktierätterna att berättiga till några aktier och uppnås maximinivån i intervallet berättigar varje aktierätt till en Nobia-aktie.

Ersättningsutskottets utvärdering har visat att det finns skäl att fortsätta med ett prestationsaktieprogram. Styrelsen har därför föreslagit att årsstämman 2019 beslutar om inrättande av ett nytt långsiktigt incitamentsprogram, Prestationsaktieprogram 2019, som i huvudsak följer samma struktur som det prestationsaktieprogram som antogs vid årsstämman 2018, men med skillnaderna att en egen aktieinvestering krävs för deltagande och att förändrade prestationsmål ska tillämpas jämfört med föregående år.

Ersättningsutskottets utvärdering har vidare konstaterat att ersättningarna till ledande befattningshavare under 2018 följt de på årsstämman 2018 beslutade riktlinjerna. Ersättningsutskottet har därutöver funnit att riktlinjerna varit ändamålsenliga och att tillämpningen av dem varit korrekt. Ersättningsutskottet har

vidare följt och utvärderat tillämpningen av bolagets ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer som har bedömts vara marknadsmässiga och väl avvägda.

Styrelsen i april 2019