

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2020

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Nobia AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020. Rapporten innehåller även information om ersättning till bolagets vd och koncernchef ("koncernchefen") samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättning till koncernledningen finns i not 4 på sidan 81 i Års- och hållbarhetsredovisning för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i förvaltningsberättelsen på sidan 43 i Års- och hållbarhetsredovisning för 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 4 på sidan 81 i Års- och hållbarhetsredovisning för 2020.

Utveckling under 2020

Koncernchefen sammanfattar Nobias övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 8 i Års- och hållbarhetsredovisning 2020.

Översikt av tillämpningen av ersättningsriktlinjerna 2020

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. De kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns i förvaltningsberättelsen på sidan 43 i Års- och hållbarhetsredovisningen för 2020. Bolaget har under 2020, avseende koncernchefen, följt de ersättningsriktlinjer som antagits av bolagsstämman, med undantag av följande; på grund av Covid-19 och de påtagliga effekterna på Nobias affär såg styrelsen nödvändigt att göra ett par nödvändiga justeringar i tillämpning av riktlinjerna. Givet den stora osäkerheten och negativa påverkan på Nobias affär som blev tydliga under första månaderna av 2020 så lanserades inget aktiesparprogram 2020. Utöver detta var det tydligt att målen för rörlig kontantersättning som diskuterades och fastlades på styrelsemötet i februari blev irrelevanta och målen justerades till att mäta kvartalsvisa mål för de sista tre kvartalen. Inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen för koncernchefen. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Bolaget har anlitat styrelsemedlem George Adams på konsultbasis under 2020. Utöver sitt styrelsearvode har han som kompensation för sina arbetsinsatser som konsult erhållit konsultarvode om GBP 30 625. För ytterligare beskrivning härom, se sida 102 i bolagsstyrningsrapporten i Års- och hållbarhetsredovisningen för 2020.

Tabell 1 – Total ersättning till koncernchefen 2020 (tSEK)

Befattningshavarens namn, (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning				Total ersättning	Proportion fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön**	Andra förmåner***	Årlig	Flerårig	Extraordinära poster	Pensionskostnad****		
Jon Sintorn * (VD och koncernchef)	7 772	119	4 837	0	0	2 342	15 070	68 / 32

* Jon Sintorn tillträdde som VD den 1 september 2019.

** Inklusiv semesterersättning 92 tSEK.

*** Förmånsbil och sjukvårdsförsäkring.

**** Pensionsförmånen är en premiebestämd pension.

Aktiebaserad ersättning

Koncernchefen deltog i Nobias prestationsaktieprogram (2019/2021). Programmet omfattar ca 100 anställda som utgörs av koncernledningen och seniora chefer inom Nobia. Deltagande i 2019/2021 programmet krävde en egen investering i Nobiaaktier upp till en månadslön. I slutet av prestationsperioden tilldelas deltagarna aktierätter i Nobia avgiftsfritt, givet att prestationsmål relaterade till genomsnittligt rörelseresultat (EBIT) och att totalavkastningen (TSR) på Nobiaaktien uppnås. Om prestationsmålet för lönsamhet uppnås, men totalavkastningen på aktien är negativ under perioden så tilldelas inga aktier till deltagarna. Tilldelning av aktier kräver obruten anställning under hela prestationsperioden. För koncernchefen berättigar varje investerad aktie i maximalt sju prestationsaktierätter. Koncernchefen investerade 100% (dvs en månadslön) i 2019 programmet, motsvarande 12,062 sparaktier och 84,432 aktierätter. Nobia implementerade inget aktiebaserat program under 2020. För fler detaljer om LTI program se not 4 i Års- och hållbarhetsredovisning för 2020.

Tabell 2 – Aktieprogram

Befattningshavarens namn (position)	Huvudsakliga villkor för aktieprogrammet					Information för det rapporterade räkenskapsåret					
	1 Programmets namn	2 Prestationsperiod	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande	5 Utgång av inläsningsperiod	Ingående balans		Utgående balans			11 Aktier föremål för inläsningsperiod
						6 Aktierätter vid årets början	7 Tilldelade	8 Intjänade	9 Föremål för Prestationsvillkor	10 Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	
Jon Sintorn (VD och koncernchef)	2019/2021	2019-2021	2019-06-01	2021-12-31	2021-12-31	12 062	0	0	84 432	84 432	0
Total						12 062	0	0	84 432	84 432	0

Koncernchefens prestation under räkenskapsåret

Prestationskriterierna för kort- och långsiktiga incitamentsprogram utgörs av finansiella mål och inkluderar lönsamhet, kassaflöde och Nobiaaktiens totalavkastning. 2020 var ett exceptionellt år med stor osäkerhet i marknaden, vilket medförde att prognosarbetet var väldigt utmanande. Programmet för rörlig kontantersättning implementerades från och med andra kvartalet och det genomfördes inget aktieprogram för 2020. Styrelsen ändrade programmets fokus till kvartalsvisa mål för att manövrera genom krisen, prestationen för koncernchefen i programmet mättes på kassaflödesmål och lönsamhetsmål. Totalt utfall för koncernchefen i programmet för rörlig kontantersättning resulterade i ett utfall om 63% av fast lön.

Utöver vad som är beskrivet ovan har inga avsteg från ersättningsriktlinjerna gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt ersättningsriktlinjerna ska tillämpas. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Tabell 3 - Koncernchefens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: aktiebaserad ersättning

Befattningshavarens namn (position)	Programmets namn	Beskrivning av kriterier hänförliga till Ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Jon Sintorn (VD och koncernchef)	2019/2021	Genomsnittligt rörelseresultat (EBIT) 2019-2021	50%	a) NA* b) NA*
		Nobiaaktiens totalavkastning (TSR) 2019-2021	50%	a) NA* b) NA*

*Prestationsperioden pågår fortfarande

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och Nobias resultat

Tabell 4 – Ersättning och Nobia prestation under räkenskapsåret

	2019 jmf 2020	RR 2020
Koncernchefens ersättning (MSEK)	+4.5 (+37%)	15.1
Rörelseresultat EBIT 2020 (%)	-3.5% (-43%)	4.6%
Kassaflöde 2020 (MSEK)	+175 (+11%)	1 808
Genomsnittlig ersättning för anställda* i Nobias moderbolag (MSEK)	+0.04 (+4.6%)	0.97

* Exklusive ledande befattningshavare.