

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2021

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Nobia AB, antagna av årsstämman 2021, tillämpades under år 2021. 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 Kollegiet för svensk bolagsstyrnings Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättning till koncernledningen finns i not 4 på sidan 63 i Års- och hållbarhetsredovisning för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i förvaltningsberättelsen på sidan 30 i Års- och hållbarhetsredovisning för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 4 på sidan 63 i Års- och hållbarhetsredovisning för 2021.

Utveckling under 2021

Koncernchefen sammanfattar Nobias övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 8 i Års- och hållbarhetsredovisning 2021.

Översikt av tillämpningen av ersättningsriktlinjerna 2021

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 30 i Års- och hållbarhetsredovisningen för 2021. Bolaget har under 2021, avseende Koncernchefen, följt de ersättningsriktlinjer som antagits av bolagsstämman. Inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen för Koncernchefen. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Tabell 1 – Total ersättning till Koncernchefen 2021 (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)	7 821	246	2 648	0	0	2 390	13 104	80 / 20

* Inklusive semesterersättning 157 tSEK.

** Förmånsbil och sjukvårdsförsäkring.

*** Pensionsförmånen är en premiebestämd pension.

Aktiebaserad ersättning

Koncernchefen deltog i Nobias prestationsaktieprogram (2021/2023). Programmet omfattar ca 80 anställda som utgörs av koncernledningen och seniora chefer inom Nobia. Deltagande i 2021/2023-programmet krävde en egen investering i Nobiaaktier motsvarande mellan 8,3% till 20% av årslönen, beroende på deltagarkategori. I slutet av prestationsperioden tilldelas deltagarna aktierätter i Nobia avgiftsfritt, givet att prestationsmålet genomsnittligt rörelseresultat (EBIT) uppnås. Tilldelning av aktier kräver obruten anställning under hela prestationsperioden. För Koncernchefen berättigar varje investerad aktie i maximalt sex prestationsaktierätter. Koncernchefen investerade 100% (dvs 20% av årslönen) i 2021/2023-programmet, motsvarande 20,856 sparaktier och 125,136 aktierätter.

Nobia implementerade inget aktiebaserat program under 2020.

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 2019/2021-programmet, motsvarande 12,062 sparaktier och 84,432 aktierätter.

För fler detaljer om LTI program se not 4 i Års- och hållbarhetsredovisning för 2021.

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		Under året		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	2022-06-01	2022-06-01	12 062	0	0	84 432	84 432	0	
	2021/2023	2021-2023	2021-06-18	2024-06-01	2024-06-01	20 856	0	0	125 136	125 136	0	
Total						32 918	0	0	209 568	209 568	0	

Koncernchefens prestation under räkenskapsåret

Prestationskriterierna för kort- och långsiktiga incitamentsprogram utgörs av finansiella mål och inkluderar lönsamhet, trading capital days¹ och Nobiaaktiens totalavkastning. Totalt utfall för Koncernchefen i programmet för rörlig kontantersättning resulterade i ett utfall om 34% av fast lön.

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) Uppmått prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Jon Sintorn (President and CEO)	2019/2021	Genomsnittligt rörelseresultat (EBIT) 2019-2021	50%	a) 0% b) 0 SEK
		Nobiaaktiens totalavkastning (TSR) 2019-2021	50%	a) 0% b) 0 SEK
	2021/2023	Genomsnittligt rörelseresultat (EBIT) 2021-2023	100%	a) NA* b) NA*

*Prestationsperioden pågår fortfarande fram till ungefär två veckor den första kvartalsrapporten 2024.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och Nobias resultat

Tabell 4 – Ersättning och Nobia prestation under räkenskapsåret

	2019 jmf 2020	2020 jmf 2021	RFY 2021
Koncernchefens ersättning (MSEK)	+4,5 (+37%)	-2,0 (-13%)	13,1
Rörelseresultat EBIT (%)	-3,5% (-43%)	+2,8% (+61%)	7,4%
Trading capital days	NA	NA	32,5
Kassaflöde (MSEK)*	+175 (+11%)	NA	NA
Genomsnittlig ersättning för anställda** i Nobias moderbolag (MSEK)	+0,04 (+4,6%)	0,97	0,65

* Kassaflöde inte ett prestationskriterium 2021.

** Exklusive ledande befattningshavare.

¹ Trading capital days beräknas enligt följande: snittet av arbetande kapital senaste 12 månaderna/sista 12 månadernas försäljning. Arbetande kapital beräknas i sin tur enligt följande: lager + kundfordringar – leverantörsskulder.