Förslag från styrelsen för Nobia AB (publ), org. nr. 556528-2752 om riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för koncernledningen

Riktlinjerna omfattar lön och annan ersättning till koncernledning, inklusive verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas efter att årsstämman 2026 beslutat att anta riktlinjerna och på förändringar som görs i redan avtalade ersättningar. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av årsstämman.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Riktlinjernas syfte är att tillhandahålla en struktur som anpassar ersättningen till bolagets strategi, långsiktiga mål och hållbarhet. Nobias avsikt är att ersättningen till koncernledningen i framtiden också ska vara kopplad till uppfyllandet av uppsatta hållbarhetsmål. Nobias värdeskapande strategi består av tre centrala delar:

- Fokus på lönsamhetstillväxt
- Effektivisering
- Långsiktigt värdeskapande genom kontinuerligt hållbarhetsarbete

Bolagets strategi förutsätter att Nobia kan fortsätta attrahera, motivera och kvarhålla nyckelmedarbetare inom koncernen. Riktlinjerna måste därför möjliggöra ändamålsenlig konkurrenskraftig ersättning till koncernledningen.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott bestående av två av styrelsens bolagsstämmovalda ledamöter. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning för koncernledningen. Styrelsen ska upprätta förslag till nya ersättningsriktlinjer om det finns behov av väsentliga förändringar eller åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Dessa riktlinjer ska gälla från årsstämmans godkännande till dess att nya riktlinjer antagits av årsstämman (och som längst fyra år). Ersättningsutskottet kan söka godkännande för nya riktlinjer vid en tidigare tidpunkt om omständigheter uppstår som påverkar riktlinjernas syfte.

Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar till koncernledningen, tillämpningen av riktlinjerna för ersättning och andra anställningsvillkor för koncernledningen samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Nobia. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen.

Beaktande av lön och anställningsvillkor för anställda

Vid ersättningsutskottets beredning av styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för koncernledningen har uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid beaktats som en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid framtagandet och utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer med dessa. Utvecklingen av avståndet mellan ersättningen till verkställande direktören och ersättningen till övriga anställda kommer att redovisas i den årliga ersättningsrapporten.

Former av ersättning

Ersättningen ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter:

- Fast kontantlön
- Rörlig kontantersättning
- Pensionsförmåner
- Andra förmåner

Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av riktlinjerna för ersättning till koncernledningen – besluta om exempelvis aktie-och aktiekursrelaterade ersättningar.

Fast kontantlön

Ersättningen ska baseras på den enskilde befattningshavarens ansvarsområden, erfarenhet och prestation. Den fasta kontantlönen ska ses över årligen för att säkerställa att lönen är marknadsmässig och konkurrenskraftig.

Rörlig kontantersättning

Utöver den fasta kontantlönen kan rörlig kontantersättning utgå, bestående av såväl kortsiktiga som långsiktiga incitament. Innan utbetalning av rörlig kontantersättningen sker, ska styrelsen pröva om eventuell utbetalning är rimlig med hänsyn till Nobias resultat och finansiella ställning. Nobia ska ha rätt att återkräva sådan rörlig ersättning som utbetalats på grundval av uppgifter och förutsättningar som senare visat sig vara uppenbart felaktiga.

Kortsiktigt kontantbaserat incitamentsprogram (STI)

Rörlig kontantersättning som utbetalas i form av STI ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara prestationskriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. Prestationskriterierna, hur de balanseras och andra villkor för STI beslutas årligen av styrelsen och kan variera från år till år för att återspegla affärsprioriteringar. Prestationskriterierna innefattar vanligtvis en balans mellan koncernens finansiella prestation (till exempel lönsamhet och kassaflöde) och icke-finansiella prestationskriterier (till exempel viktiga operativa, strategiska, eller andra hållbarhetsrelaterade åtgärder). Genom att på detta sätt tillämpa förutbestämda och mätbara finansiella och icke-finansiella prestationsmått som återspeglar Nobias affärsprioriteringar, bedömer Nobia att möjligheten att attrahera, motivera och kvarhålla nyckelmedarbetare ökar, vilket bidrar till Nobias affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av STI ska mätas under en intjänandeperiod om minst 12 månader, där mätperioden för varje kriterium kan vara årlig eller kvartalsvis. Efter intjänandeperiodens slut granskar ersättningsutskottet resultaten och fastställer i vilken utsträckning varje kriterium har uppfyllts, vilket i sin tur avgör utfallet av STI avseende den rörliga ersättningen till verkställande direktören och övriga medlemmar i koncernledningen. Vid den årliga utvärderingen kan ersättningsutskottet justera målen och/eller ersättningen för såväl positiva som negativa extraordinära händelser, omorganisationer och strukturförändringar på ett sätt som utskottet anser vara rättvist och rimligt.

Rörlig kontantersättning som utbetalas i form av STI får uppgå till maximalt 65 procent av den fasta årliga kontantlönen för verkställande direktören och övriga medlemmar i koncernledningen.

Långsiktigt kontantbaserat incitamentsprogram (LTI)

Om Nobia inte inför ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram för ett visst år kan styrelsen istället besluta att införa ett kontantbaserat LTI-program med en tvåårig intjänandeperiod. Syftet med sådana program är att skapa förutsättningar för att behålla och rekrytera nyckelpersoner genom att erbjuda konkurrenskraftig ersättning och stärka intressegemenskapen mellan aktieägare och nyckelpersoner, vilket bidrar till Nobias långsiktiga värdeskapande och utveckling.

Prestationskriterierna för utbetalning av rörlig kontantersättning enligt ett LTI-program ska vara förutbestämda och objektivt mätbara och kan vara finansiella eller icke-finansiella. Prestationskriterierna innefattar vanligtvis en balans mellan koncernens finansiella prestation (till exempel lönsamhet och kassaflöde) och icke-finansiella resultatkriterier (till exempel viktiga operativa,

strategiska eller andra hållbarhetsrelaterade mått). Styrelsen beslutar om prestationskriterierna, hur de ska balanseras samt andra villkor för sådana program, vilka kan variera från år till år för att säkerställa att de återspeglar Nobias affärsprioriteringar. Genom att koppla prestationsmålen till Nobias aktuella affärsprioriteringar samt till aktieägarnas mål skapas en intressegemenskap som syftar till att främja Nobias affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av LTI ska mätas under en intjänandeperiod om minst två år, där mätperioden för varje kriterium kan vara årlig eller kvartalsvis. Utbetalning till deltagare inom ramen för ett LTI-program sker efter utgången av år två, under förutsättning att de fortfarande är anställda vid utbetalningstillfället. Efter intjänandeperiodens slut granskar ersättningsutskottet resultaten och fastställer i vilken utsträckning varje kriterium har uppfyllts, vilket i sin tur avgör utfallet av LTI programmet avseende den rörliga ersättningen till verkställande direktören och övriga medlemmar i koncernledningen. Vid den årliga utvärderingen kan ersättningsutskottet justera målen och/eller ersättningen för såväl positiva som negativa extraordinära händelser, omorganisationer och strukturförändringar på ett sätt som utskottet anser vara rättvist och rimligt.

Rörlig kontantersättning som betalas ut enligt ett LTI-program kan för den verkställande direktören uppgå till maximalt 150 procent av den fasta årliga kontantlönen. För övriga medlemmar i koncernledningen ska den rörliga kontantersättningen som utgår enligt ett LTI-program bestämmas individuellt, dock får den sammanlagda rörliga ersättningen som betalas ut enligt ett LTI-program inte överstiga 60 procent av den sammanlagda fasta årliga kontantlönen. Minst 50 procent av den kontanta lönen som tilldelas enligt LTI-programmet ska användas för att förvärva aktier i Nobia till vid var tid gällande börskurs och de sålunda förvärvade aktierna ska vara föremål för en obligatorisk ettårig inlåsningsperiod.

Pensionsförmåner

Verkställande direktören och medlemmar i koncernledningen som är anställda i Sverige har rätt till pensioner enligt ITP-systemet eller motsvarande. För koncernledningen ska pensionsförmåner inte överstiga 35 procent av den fasta årliga kontantlönen. Medlem i koncernledningen som har anställningskontrakt enligt annat lands villkor har pensionslösning i överensstämmelse med lokal praxis varvid principerna i dessa riktlinjer så långt möjligt ska tillgodoses.

Andra förmåner

Andra förmåner får innefatta bland annat livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och bilförmån. För verkställande direktören och medlemmar i koncernledningen ska andra förmåner inte överstiga 10 procent av den fasta årliga kontantlönen. Verkställande direktören och medlemmar i koncernledningen är vidare berättigade att erhålla förmåner som kan erbjudas andra anställda vid varje given tidpunkt.

Ytterligare förmåner och tillägg kan erbjudas under vissa omständigheter, exempelvis vid omlokalisering eller vid internationella uppdrag, då förmåner och ersättning bestäms i enlighet med lokal praxis.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska, såsom pensionsförmåner och andra förmåner, får vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande regler eller lokal praxis, varvid riktlinjernas övergripande ändamål så långt som möjligt ska tillgodoses.

Upphörande av anställning

Vid uppsägning från bolagets sida får uppsägningstiden vara högst tolv månader. Fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag ska sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för ett år för verkställande direktören och medlemmar i koncernledningen. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst sex månader, utan rätt till avgångsvederlag. Verkställande direktören och medlem i koncernledningen kan

ha rätt till eventuell intjänad rörlig kontantersättning, dock ej för en längre period än anställningen varar.

Upplysning om aktierelaterade incitamentsprogram

Nobia har inrättat långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. Programmen, vilka omfattar bland annat koncernledningen, högre befattningshavare och personer med seniora chefsbefattningar, har beslutats av årsstämman och omfattas därför inte av riktlinjer för ersättning till koncernledningen. De prestationskrav som används för att bedöma utfallet av programmen har en tydlig koppling till affärsstrategin och därmed till Nobias långsiktiga värdeskapande, inklusive koncernens hållbarhet. Prestationskraven innefattar exempelvis lönsamhet och totalavkastning. Programmen uppställer vidare krav på egen investering och viss innehavstid. Innan det antal aktier som ska tilldelas enligt programmet slutligen bestäms, ska styrelsen pröva om utfallet för det långsiktiga incitamentsprogrammet är rimligt. För ytterligare information angående Nobias aktierelaterade incitamentsprogram hänvisas till Nobias hemsida och årsredovisning. Utöver där beskrivna program förekommer inga aktierelaterade incitamentsprogram i Nobia.

Ersättning till styrelsen

Om styrelseledamot utför arbete för Nobias räkning utöver styrelsearbetet, kan konsultarvode och annan ersättning för sådant arbete utgå. Beslut om sådant konsultarvode och sådan annan ersättning fattas av ersättningsutskottet och ska vara marknadsmässig.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Stockholm i mars 2026

Nobia AB (publ)

Styrelsen