

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2025

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Nobia AB, antagna av årsstämman 2025, tillämpades under år 2025. 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 115 i Års- och hållbarhetsredovisning för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i förvaltningsberättelsen på sidan 35 i Års- och hållbarhetsredovisning för 2025.

Ersättning till styrelsen och konsultarvoden

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 4 på sidan 115 i Års- och hållbarhetsredovisning för 2025.

Om en styrelseledamot utför uppdrag för Nobia utöver de uppgifter som omfattas av ansvaret som styrelseledamot, ska ersättning i form av konsultarvode utgå. Beslut om sådant konsultarvode fattas enligt ersättningsriktlinjerna av ersättningsutskottet och ska vara marknadsmässigt för sådant arbete.

Utveckling under 2025

Koncernchefen sammanfattar Nobias övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 6 i Års- och hållbarhetsredovisning 2025.

Översikt av tillämpningen av ersättningsriktlinjerna 2025

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 kontanterersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanterersättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. 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 sidorna 24-26 i Års- och hållbarhetsredovisningen för 2025. Tidigare CFO Henrik Skogsfors erhöll en avgångsersättning motsvarande sex månaders grundlön, utbetald i fyra delbetalningar under 2025. Utbetalningarna var villkorade av fortsatt anställning samt fullgörande av arbetsuppgifter under övergångsperioden. Detta utgör en avvikelse från ersättningsriktlinjerna och godkändes av styrelsen, då åtgärden bedömdes nödvändig för att

tillvarata Nobias långsiktiga intressen. Inga övriga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen för Koncernchefen eller andra ledande befattningshavare. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Tabell 1 – Total ersättning till Koncernchefen 2025 (tSEK)

Befattningshavarens namn, (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning			Extraordinära poster	Pensionskostnad**	Total ersättning	Proportion fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön	Andra förmåner	Årlig	Flerårig					
Kristoffer Ljungfelt (VD och koncernchef)	6 480	501*	0	0	0	2,209	9,190	100 / 0	

* Inklusive semesterersättning (396 tSEK), förmånsbil och sjukvårdsförsäkring.

** Pensionsförmånen är en premiebestämd pension.

Aktiebaserad ersättning

Inget aktiebaserat långsiktiga incitamentsprogram föreslogs på årsstämman 2025. Årsstämman 2024 respektive 2023 beslutade att anta långsiktiga incitamentsprogram. Nobia implementerade dock inte de långsiktiga incitamentsprogrammen under vare sig 2024 eller 2023 på grund av utmanande marknadsförhållanden och konjunktur nedgång.

För fler detaljer om LTI program se not 4 i Års- och hållbarhetsredovisning för 2025.

Koncernchefens prestation under räkenskapsåret

Prestationskriterierna för kort- och långsiktiga incitamentsprogram utgörs av finansiella mål och inkluderar rörelseresultat (EBIT) och kassaflöde. Totalt utfall för Koncernchefen i programmet för rörlig kontanter ersättning resulterade i ett utfall om 0% av fast lön.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och Nobias resultat

Tabell 4 – Ersättning och Nobias prestation under räkenskapsåret

	2022 (cf. 2021)	2023 (cf. 2022)	2024 (cf. 2023)	2025 (cf. 2024)
Koncernchefens ersättning (MSEK)*	10,1 (-23%)	10,7 (6%)	11,1* (4%)	9,2 (-17%)
Rörelseresultat/EBIT (MSEK)**	191 (-81%)	-243 (-227%)	-827 (-240%)	-205 (75%)
Kassaflöde (MSEK)***	N/A	N/A	N/A	16 (N/A)
Vinst per aktie (SEK)****	-0,01 (-100%)	-0,92 (-9100%)	-2,46 (-167%)	N/A
Trading capital days*****	28,5 (-12%)	31,2 (9%)	37,8 (21%)	N/A
Genomsnittlig ersättning för anställda i Nobias moderbolag (MSEK)*****	0,93 (27%)	0,97 (5%)	1,05 (8%)	1,85 (76%)

* Ny koncernchef från 2024, av ersättningen 2024 härrör 5.1m SEK till föregående VD och 6.0m SEK till nuvarande VD.

** Rörelseresultat/EBIT var inte ett prestationskriterium 2023.

*** Kassaflöde nytt mål 2025. Kassaflöde i denna tabell avser operativt kassaflöde enligt Alternativa Nyckeltal.

**** Prestationskriterium endast 2023.

***** 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.

***** Exklusive ledande befattningshavare.