

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2023

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Nobia AB, antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 2023. 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 64 i Års- och hållbarhetsredovisning för 2023. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i förvaltningsberättelsen på sidan 24 i Års- och hållbarhetsredovisning för 2023.

Ersättning till styrelsen och konsultarvoden

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 4 på sidan 64 i Års- och hållbarhetsredovisning för 2023.

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 2023

Koncernchefen sammanfattar Nobias övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 5 i Års- och hållbarhetsredovisning 2023.

Översikt av tillämpningen av ersättningsriktlinjerna 2023

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. 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 sidorna 35-37 i Års- och hållbarhetsredovisningen för 2023. Bolaget har under 2023, 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 2023 (tSEK)

Befattningshavarens namn, (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning				Pensions- kostnad***	Total ersättning	Proportion fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön*	Andra förmåner**	Årlig	Flerårig	Extraordinära poster				
Jon Sintorn (VD och koncernchef)	8 160	118	0	0	0	2 418	10 695	100 / 0	

* Inklusive semesterersättning 160 tSEK.

** Förmånsbil och sjukvårdsförsäkring.

*** Pensionsförmånen är en premiebestämd pension.

Aktiebaserad ersättning

Årsstämman 2023 beslutade att anta ett långsiktigt incitamentsprogram. Nobia implementerade dock inte det långsiktiga incitamentsprogrammet under 2023 på grund av utmanande marknadsförhållanden och konjunkturedgång.

Koncernchefen deltog i Nobias prestationsaktieprogram (2022/2024). Programmet omfattar ca 80 anställda som utgörs av koncernledningen och seniora chefer inom Nobia. Deltagande i 2022/2024-programmet krävde en egen investering i Nobiaaktier motsvarande mellan 5% till 10% av årslönen, beroende på deltagarkategori. I slutet av prestationsperioden tilldelas deltagarna aktier 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 aktierätter. Koncernchefen investerade 100% (dvs 10% av årslönen) i 2022/2024-programmet, motsvarande 25 913 sparaktier och 155 748 aktierätter.

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 mellan 8,3% och 20% av årslönen, beroende på deltagarkategori. I slutet av prestationsperioden tilldelas deltagarna aktier i Nobia avgiftsfritt, givet att prestationsmålet relaterade till genomsnittligt rörelseresultat (EBIT) uppnås. Tilldelning av aktier kräver obruten anställning under hela prestationsperioden. För Koncernchefen berättigar varje investerad aktie i maximalt sex aktierätter. Koncernchefen investerade 100% (dvs 20% av årslönen) i 2021/2023-programmet, motsvarande 20 856 sparaktier och 125 136 aktierätter.

För fler detaljer om LTI program se not 4 i Års- och hållbarhetsredovisning för 2023.

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	6 Ingående balans Aktierätter vid årets början	Under året		Utgående balans		
							7 Tilldelade	8 Intjänade	9 Föremål för Prestationsvillkor*	10 Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång*	11 Aktier föremål för inläsningsperiod
Jon Sintorn (VD och koncernchef)	2021/2023	2021-2023	2021-06-18	2024-06-01	2024-06-01	20 856	0	0	125 136	125 136	0
	2022/2024	2022-2024	2022-06-16	2025-06-01	2025-06-01	25 913	0	0	155 478	155 478	0
Total						46 769	0	0	280 614	280 614	0

* Avser totalt antal prestationsaktier som aktierätter kan ge tilldelning till.

Koncernchefens prestation under räkenskapsåret

Prestationskriterierna för kort- och långsiktiga incitamentsprogram utgörs av finansiella mål och inkluderar lönsamhetvinst per aktie. Totalt utfall för Koncernchefen i programmet för rörlig kontantersättning resulterade i ett utfall om 0% av fast lön.

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)	2021/2023	Genomsnittligt rörelseresultat (EBIT) 2021-2023	100%	a) 0% b) 0%
	2022/2024	Genomsnittligt rörelseresultat (EBIT) 2022-2024	100%	a) NA* b) NA*

*Prestationsperioden pågår fortfarande fram till ungefär två veckor efter den första kvartalsrapporten för 2025.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och Nobias resultat

Tabell 4 – Ersättning och Nobias prestation under räkenskapsåret

	2020 jmf 2019	2021 jmf 2020	2022 jmf 2021	2023 jmf 2022	RFY 2023
Koncernchefens ersättning (MSEK)	+4,5 (+37%)	-2,0 (-13%)	-3,0 (-23%)	+0,6 (+5%)	10,7
Rörelseresultat EBIT (%)*	-3,5% (-43%)	+2,8% (+61%)	-6,1% (-82%)	NA	NA
Vinst per aktie (EPS)	NA	NA	NA	NA	-2,1
Trading capital days**	NA	NA	-4 (-12%)	NA	NA
Kassaflöde (MSEK)***	+175 (+11%)	NA	NA	NA	NA
Genomsnittlig ersättning för anställda**** i Nobias moderbolag (MSEK)	+0,04 (+4,6%)	-0,26 (-27%)	+0,19 (27%)	+0,05 (5%)	0,97

* Rörelseresultat EBIT inte ett prestationskriterium från och med 2023

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

*** Kassaflöde inte ett prestationskriterium från och med 2021.

**** Exklusive ledande befattningshavare.