

Ersättningsrapport

2020-03-01–2021-02-28

Inledning

På årsstämman 2020 beslutades att utifrån de nya reglerna i ABL (kapitel 8, referens 53 a och 53 b från 2005:551 och bolagskoden) om ersättning till Bolagets ledande befattningshavare, att implementera beslutade riktlinjerna från årsstämman under året 2020/2021. Dessa riktlinjer är tillämpliga på ersättning till ledande befattningshavare i Bolaget och Bolagets styrelseledamöter för ersättning som utgår för utfört arbete som inte ingår i det normala styrelsearbetet exempelvis med anledning av ett anställningsavtal eller konsultavtal. Med ledande befattningshavare avses inom ramen för dessa riktlinjer Bolagets verkställande direktör, vice verkställande direktör och de chefer som från tid till annan ingår i koncernledningen. Ledande befattningshavare är, per dagen för dessa riktlinjer, Bolagets verkställande direktör, verkställande direktörer i dotterbolagen, CFO, chefsjurist/chief compliance/HR-chef (del av året) och direktör för strategi och förvärv. Riktlinjerna ska vidare endast tillämpas på ersättningar som har avtalats eller omförhandlats efter årsstämman 2020. Arvode till styrelsens ledamöter omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman. Information om arvode till styrelsens ledamöter framgår av not 7 på sidan 87 samt av bolagsstyrningsrapporten sidan 116 i årsredovisningen för 2020/2021.

Denna ersättningsrapport är en sammanställning av beslutade ersättningar till ledande befattningshavare under räkenskapsåret 2020/2021. Inga förändringar har skett under året i förhållande till av bolagsstämman beslutade riktlinjer till ledande befattningshavare.

Mer information avseende året i korthet, VD-ord återfinns på sidorna 3–7. Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 7 (anställda och personalkostnader) på sidorna 87–90 i årsredovisningen för 2020/2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 120 i årsredovisningen för 2020/2021.

Syfte och grundläggande ersättningsprinciper

Dessa riktlinjer utgör en ram för de ersättningar till ledande befattningshavare som styrelsen får besluta om under den tidsperiod som riktlinjerna gäller. Information om Bolagets strategiska prioriteringar finns tillgänglig i Bolagets årsredovisning och på Bolagets hemsida, www.nobina.com. Bolagets ersättningsprinciper ska syfta till att tillförsäkra ansvarsfulla och hållbara ersättningsstrukturer som främjar Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. För att tillgodose dessa ändamål ska Bolaget erbjuda ett ersättningspaket som möjliggör för Bolaget att attrahera, utveckla och behålla ledande befattningshavare med relevant erfarenhet och kompetens. Ersättningen ska vara marknadsmässig, konkurrenskraftig samt återspegla de enskilda ledande befattningshavarnas prestationer och ansvar. För det fall enskilda ledande befattningshavares anställningsförhållanden lyder under andra tvingande regler än svenska ska vederbörliga anpassningar göras för att följa sådana regler. Vederbörliga anpassningar får också göras för att följa fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjer övergripande ändamål så långt som möjligt ska tillgodoses.

Bolaget har under 2020/2021 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen.

Ersättningsformer

Ersättning till ledande befattningshavare kan utgöras av en fast grundlön, kontant rörlig ersättning, pensionsförmåner, övriga förmåner och eventuella avgångsvederlag. I tillägg här till kan bolagsstämman även besluta om bland annat långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram i vilka ledande befattningshavare kan delta.

Rörlig ersättning

Kontant rörlig ersättning (kontant bonus) ska baseras på ett antal förutbestämda och mätbara prestationsrelaterade kriterier som speglar drivkrafter som kan främja Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbara utveckling. Kriterierna ska återspegla såväl Bolagets övergripande och finansiella prestation som varje enskild ledande befattningshavares prestation. En utvärdering av i vilken utsträckning kriterierna för rörlig kontant ersättning har uppfyllts ska göras efter att kvalificeringsperioden har avslutats. Utvärderingen ska genomföras och dokumenteras på årlig basis. Kontant rörlig ersättning ska vara pensionsgrundande. Kontant rörlig ersättning får uppgå till maximalt 60 procent för respektive bolagschefs och CFOs fasta grundlön och maximalt 30 procent av den fasta grundlönen för respektive övrig stabschef.

Kriterier för rörlig ersättning för VD, Koncernchef och Vice VD*

Funktion	Kriterier för rörlig ersättning	Vägda ersättningsnivå	Beräknad- och faktisk ersättning
VD och koncernchef, Magnus Rosén	Nettoomsättningstillväxt	10 %	10 %
	Justerad resultat (EBT adjusted **)	50 %	50 %
	Kvalitativa mål	40 %	40 %

* Vice VD, Jan Boseaus slutade 2020-09-30 och Vice VD, Per Skärgård slutade 2019-12-31 och omfattas inte av rörlig ersättning under 2020/2021.

** EBT adjusted, är rörelseresultatet före skatt justerat för avskrivningar på immateriella anläggningstillgångar med återläggning av verkligt värdejustering avseende villkorad köpeskilling och förvärsrelaterade intäkter och kostnader.

Pensionsförmåner

Pensionsförmåner ska vara premiebestämda med undantag för det fall enskilda ledande befattningshavare omfattas av förmånsbestämd pension i enlighet med tillämpliga kollektivavtalsbestämmelser. Pensionsförmåner får uppgå till maximalt 35 procent av respektive ledande befattningshavares fasta grundlön i den mån inte högre avsättning följer av tvingande bestämmelser i tillämpliga kollektivavtal.

Övriga förmåner

Övriga förmåner ska vara marknadsmässiga och underlätta för ledande befattningshavare att utföra sina arbetsuppgifter. Sådana förmåner utgörs i huvudsak av bilförmåner. Premier och andra kostnader hänförliga till övriga förmåner får uppgå till maximalt 10 procent av respektive ledande befattningshavares fasta grundlön.

Avgångsvederlag

Ledande befattningshavare inom Nobina har i händelse av uppsägning av anställningen (koncernchef och verkställande direktör) maximalt 18 månaders ersättning inklusive lön under uppsägningstiden. Som grund gäller sex månaders ömsesidig uppsägningstid mellan Nobina och verkställande direktör.

För övriga ledande befattningshavare uppgår den maximala uppsägningstiden till maximalt sex månader. Därutöver utgår ytterligare sex månaders ersättning i händelse av att Nobina har avslutat anställningen.

Erhållna ersättningar VD (koncernchef) och övriga ledande befattningshavare i KSEK

Funktion	År	Fast grundlön	Rörlig ersättning (ettårig)	Intjänade aktierätter (flerårig)	Övriga förmåner	Avgångsvederlag	Avgångsdatum	Pensionsförmåner	Total ersättning	Andel fast och rörlig del
VD och koncernchef, Magnus Rosén	2020/2021	5 279	3 067	5 857	103	–	–	1 778	16 084	44%/56%
Vice VD, Jan Boseaus	2020/2021	3 009	–	3 107	57	1 836	2020-09-30	1 864	9 873	69%/31%
Övriga ledande befattningshavare	2020/2021	17 185	8 341	6 317	660	640	–	3 333	36 476	59%/41%
Summa	2020/2021	25 473	11 408	15 281	820	2 476	–	6 975	62 433	57%/43%
VD och koncernchef, Magnus Rosén	2019/2020	5 205	1 839	3 744	92	–	–	1 812	12 692	56%/44%
Vice VD, Jan Boseaus	2019/2020	3 728	1 349	2 605	176	–	–	457	8 315	52%/48%
Vice VD, Per Skärgård	2019/2020	2 144	525	1 308	70	–	2019-12-31	615	4 662	60%/40%
Övriga ledande befattningshavare	2019/2020	14 224	4 811	2 383	633	–	–	3 941	25 992	72%/28%
Summa	2019/2020	25 301	8 524	10 040	971	–	–	6 825	51 661	64%/36%

Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senast fem räkenskapsåren för VD (koncernchef) i MSEK

Ersättningar	2016/2017	2017/2018	Förändring	2018/2019	Förändring	2019/2020	Förändring	2020/2021	Förändring
Ersättning till verkställande direktör	10,9	7,0	-3,9	11,1	+4,1	12,7	+1,6	16,1	+3,4
Koncernens operativt resultat (EBT ADJ)	356	391	+35,0	434	+43,1	464	+30,0	602	+138,0
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter	0,522	0,510	-0,01	0,491	-0,01	0,523	+0,03	0,502	-0,02

Ersättning till styrelseledamöter

För det fall styrelseledamöter utför arbete för Bolaget som inte ingår i det normala styrelsearbetet kan marknadsmässig ersättning för sådant arbete utgå i tillägg till det styrelsearvode som har beslutats av bolagsstämman. Erhållna ersättningar till bolagets styrelseledamöter återfinns i not 7. Någon ersättning utöver beslutad ersättning av bolagsstämman, har inte erhållits under 2020/2021.

Aktiesparprogram

Bolagets befintliga aktierelaterade incitamentsprogram riktar sig till vissa nyckelpersoner inom Nobina-koncernen och är utformade med det övergripande syfte att skapa en intressegemenskap mellan ledande befattningshavare och Bolagets aktieägare genom att uppmuntra ett aktieäggande i Bolaget. Ytterligare information om Bolagets befintliga och föreslagna incitamentsprogram finns tillgänglig på Bolagets hemsida, www.nobina.com.

Styrmodell

Dessa riktlinjer har upprättats av styrelsens ersättningsutskott. Ersättningsutskottet ska ha en beredande funktion i förhållande till styrelsen vad avser ersättningsriktlinjer och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare. Med ersättningsutskottets rekommendation som grund ska styrelsen när det uppkommer behov av väsentliga förändringar av riktlinjer lämna detta till årsstämman som ska besluta om sådana förslag. Beslutade riktlinjer får ändras även genom beslut av annan bolagsstämma än årsstämman. Inom ramen för dess riktlinjer ska styrelsen, med utgångspunkt i ersättningsutskottets beredning och rekommendationer, dels varje år besluta om specifika ändrade ersättningsvillkor för varje enskild ledande befattningshavare, dels fatta beslut om ersättning till ledande befattningshavare som kan erfordras. Ersättningsutskottets medlemmar är oberoende i förhållande till Bolaget och de ledande befattningshavarna. Den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare deltar inte i beredningen av och beslut om ersättningsrelaterade frågor om de berörs av desamma. Avvikelse från riktlinjerna Styrelsen kan besluta om att tillfälligt frångå dessa riktlinjer, 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.

Aktiesparprogram

Funktion	Program	Tilldelningsdatum	Intjäningsperiod	Slutperiod	Antalet "sparaktier" för att delta i programmen	Tilldelade sparaktier	Intjänade antal aktier	Kostnad enligt IFRS inkl sociala kostnader, MSEK
VD och koncernchef, Magnus Rosén	LTIP 2017	2018-03-01	2021-02-28	2021-02-18	15 034	15 034	15 034	1,0
Vice VD, Jan Boseaus	LTIP 2017	2018-03-01	2021-02-28	2021-02-18	10 223	8 794	8 794	0,6
Vice VD, Per Skärgård	LTIP 2017	2018-03-01	2021-02-28	2021-02-18	7 442	4 548	4 548	0,3
VD och koncernchef, Magnus Rosén	LTIP 2018	2018-06-29	2021-06-30	2021-06-30	15 425	0	95 978	5,8
Vice VD, Jan Boseaus	LTIP 2018	2018-06-29	2021-06-30	2021-06-30	10 489	0	65 265	3,9
Vice VD, Per Skärgård	LTIP 2018	2018-06-29	2021-06-30	2021-06-30	7 635	0	47 507	2,9
VD och koncernchef, Magnus Rosén	LTIP 2019	2019-06-29	2022-06-30	2022-06-30	22 608	0	87 920	4,8
Vice VD, Jan Boseaus	LTIP 2019	2019-06-29	2022-06-30	2022-06-30	16 591	0	64 521	3,6
VD och koncernchef, Magnus Rosén	LTIP 2020	2020-06-30	2023-06-29	2023-06-29	24 122	0	37 523	1,8