

FÖRSLAG TILL BESLUT

A-aktieägarna i bolaget, som tillsammans representerar mer än 60% av rösterna i bolaget, lämnar härmed förslag till beslut i enlighet med punkterna 2, 10, 11, 12, 13 och 14 nedan. Styrelsen å sin sida lämnar förslag till beslut i enlighet med punkterna 9, 15, 16 och 17 nedan.

Punkt 2 Förslag till val av ordförande vid årsstämma

Till stämmans ordförande föreslås Hans Linnarson.

Punkt 9 Utdelning

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om vinstutdelning med ett belopp om 0,65 kronor per aktie för räkenskapsåret 2022. Som avstämningsdag för utdelningen föreslås fredagen den 19 maj 2023. Om årsstämman beslutar i enlighet med förslaget beräknas utdelningen bli utsänd av Euroclear onsdagen den 24 maj 2023.

Punkt 10 Förslag till bestämmande av antalet styrelseledamöter och suppleanter

Det föreslås att 7 ordinarie styrelseledamöter och inga suppleanter utses.

Punkt 11 Förslag till bestämmande av antalet revisorer och revisorssuppleanter, alternativt registrerade revisionsbolag

Det föreslås att ett registrerat revisionsbolag utses.

Punkt 12 Förslag till bestämmande av arvoden till styrelsens ledamöter och revisorerna

Arvode till styrelsen föreslås utgå med sammanlagt 3 500 000 kronor, varav 1 000 000 kronor till ordföranden och 500 000 kronor till var och en av övriga bolagsstämvalda ledamöter, vilka inte är anställda i koncernen.

Revisionsarvode föreslås utgå enligt godkända räkningar.

Punkt 13 Förslag till val av styrelseledamöter och styrelsens ordförande

Till styrelseledamöter föreslås omval av ledamöterna Georg Brunstam, Jenny Larsson, Gerteric Lindquist, Hans Linnarson, Anders Pålsson, Eva Karlsson och Eva Thunholm. Till styrelsens ordförande föreslås omval av Hans Linnarson.

Punkt 14 Förslag till val av revisorer och eventuella revisorssuppleanter, alternativt registrerade revisionsbolag

Till revisor för tiden till slutet av årsstämman 2024 föreslås revisionsbolaget KPMG AB. Revisionsbolaget KPMG har låtit meddela att för det fall stämman fattar beslut i enlighet med förslaget så avser KPMG att utse auktoriserade revisorn Jonas Nihlberg som huvudansvarig revisor.

Punkt 15 Godkännande av ersättningsrapporten

Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare och koncernledningen beslutades vid årsstämman 2022. Styrelsen har upprättat ersättningsrapport över utbetald och inestående ersättning som omfattas av bolagets ersättningsriktlinjer enligt aktiebolagslagen och de ersättningsregler som har utfärdats av Kollegiet för bolagsstyrning.

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att godkänna styrelsens ersättningsrapport.

Punkt 16 Styrelsens förslag om att bemyndiga styrelsen att besluta om nyemission av aktier i samband med företagsförvärv

Styrelsen för NIBE Industrier AB (publ) föreslår att årsstämman ska fatta beslut om att bemyndiga styrelsen att, vid ett eller flera tillfällen under tiden fram till nästkommande årsstämma, med eller utan avvikelser från aktieägarnas företrädesrätt, besluta om nyemission av aktier av serie B i bolaget. Bemyndigandet ska även innefatta rätt att besluta om nyemission av aktier med bestämmelse om betalning med apportegendom, att aktie ska kunna tecknas med kvittningsrätt eller annars med villkor som avses i 13 kap. 5 § första stycket 6 aktiebolagslagen. Emission får endast ske för finansiering av förvärv av företag, del av företag eller verksamheter. Bemyndigandet innefattar inte rätt för styrelsen att besluta om kontantemissioner med avvikelser från aktieägarnas företrädesrätt. Bemyndigandet ska vara begränsat till att sammanlagt omfatta emission av aktier motsvarande högst 10% av det totala antalet utestående aktier vid tidpunkten för årsstämman.

Styrelsen föreslår vidare att årsstämman ska besluta att den verkställande direktören, eller den som den verkställande direktören utser, ska äga rätt att vidta de smärre justeringar i stämmans beslut som kan visa sig erforderliga i samband med registrering vid Bolagsverket respektive Euroclear eller på grund av andra formella krav.

För giltigt beslut av stämman enligt styrelsens förslag enligt ovan erfordras att beslutet biträtts av aktieägare med minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de aktier som är företrädade vid stämman.

Punkt 17 Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor till ledande befattningshavare

Styrelsen för NIBE Industrier AB (publ) föreslår att årsstämman ska fatta beslut om att anta följande riktlinjer.

Vem riktlinjerna omfattar och riktlinjernas tillämplighet

Dessa riktlinjer omfattar NIBE-koncernens ledande befattningshavare, det vill säga verkställande direktören, ekonomidirektören och de tre affärsområdescheferna. I den mån styrelseledamot utför arbete för NIBE-koncernen eller något av NIBE-koncernens intressebolag vid sidan av styrelseuppdraget ska dessa riktlinjer gälla även för eventuell ersättning (till exempel konsultarvode) för sådant arbete. För det fall inte annat anges nedan omfattar riktlinjerna inte styrelsearvoden, vilka beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

NIBEs affärsstrategi innebär i korthet att leverera hållbara energilösningar i världsklass. För mer information om bolagets affärsstrategi se www.nibe.com. En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av NIBEs långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att NIBE kan attrahera och behålla en ledning med hög kompetens och kapacitet att nå uppställda mål. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftiga ersättningsvillkor. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas ersättning på marknadsmässiga villkor och vara konkurrenskraftigt för att attrahera och behålla personal.

Ersättningsformerna

Ersättningen ska kunna utgå som fast lön, rörlig lön, pension och annan förmån såsom bilförmån.

Styrelsearvode ska inte utgå till ledande befattningshavare som är anställda i koncernen.

Alla ledande befattningshavare, som inte har fyllt 65 år, ska ha pensionsförmåner motsvarande den förmånsbestämda ITP-planen, avd 2, upp till 30 inkomstbasbelopp. För lönedelar därutöver ska utgå en premie med en fast procentsats på 30% i enlighet med samma principer som i den premiebestämda ITP-planen, avd 1. Pensionspremierna får totalt sett uppgå till högst 35% av den totala ersättningen. Ledande befattningshavare som har uppnått 65 år är inte berättigade till pensionsförmåner.

Andra förmåner får innefatta bland annat sjukvårdsförsäkring, livförsäkring och bilförmån och får sammanlagt uppgå till högst 5% av den totala ersättningen.

Kriterier för utbetalning av rörlig ersättning

Ledande befattningshavare ska som incitament kunna ha en rörlig lönedel som utgår om uppställda mål infrias. Dessa mål fastställs av styrelsen och ska vara mätbara och förutbestämda, exempelvis procentuell tillväxt, rörelsemarginal samt rörelsekapitalreduktion. Målen fastställs för ett räkenskapsår i taget. Genom att belöna tydliga och mätbara prestationer kopplade till bolagets finansiella och operativa utveckling, ska de uppställda målen bidra till att motivera de ledande befattningshavarna att uppnå de av bolaget uppställda målen kring affärsstrategier, långsiktighet och hållbarhet.

Den rörliga lönedelen ska vara begränsad till fyra månadslöner. Därutöver ska en extra månadslön kunna utgå som ersättning, under förutsättning att den ledande befattningshavaren använder denna extra ersättning och ytterligare en månadslön av sin rörliga ersättning för förvärv av NIBE-aktier. Ett villkor för den extra ersättningen är att den ledande befattningshavaren behåller de årligen förvärvade NIBE-aktierna i minst tre år och om så inte sker har bolaget rätt att återkräva denna del av ersättningen. Den extra ersättningen som kan utges för att förvärva NIBE-aktier syftar till att öka de ledande befattningshavarnas långsiktighet i bolaget och därigenom gynna bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Normalt kommer de ledande befattningshavarnas förvärv av NIBE-aktier att ske en gång per år i februari/mars och då med tillämpning av gällande regler mot marknadsmissbruk. Verkställande direktören ska inte omfattas av något incitamentsprogram.

Upphörande av anställning

Ledande befattningshavare ska vara anställda tillsvidare eller för viss tid.

Uppsägningstiden från företagets sida för verkställande direktören ska vara sex månader. Verkställande direktören ska ha rätt till avgångsvederlag motsvarande tolv månadslöner.

Övriga ledande befattningshavare ska erhålla lön under uppsägningstid som varierar mellan 6–12 månader.

Det ska inte finnas någon speciell överenskommelse om att en ledande befattningshavare kan sluta före viss uppnådd pensionsålder och fram till dess uppbära en viss del av sin lön.

Beaktande av lön och anställningsvillkor vid beredning av riktlinjerna

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa riktlinjer har genomsnittlig lön och anställningsvillkor för de anställda vid de svenska bolagen inom NIBE-koncernen beaktats genom att uppgift har inhämtats om genomsnittlig lön och anställningsvillkor samt ökningstakt över tid man varit anställd på NIBE. En mycket viktig ytterligare faktor har varit koncernens tillväxt, såväl omsättnings- som resultatmässigt. Dessutom har jämförelse gjorts med andra svenska börsnoterade bolag av samma storlek. Nu nämnda information har varit del av styrelsens beslutsunderlag för att utvärdera skäligheten av riktlinjerna.

Konsultarvode till styrelseledamöter

Bolagets stämموvalda styrelseledamöter ska i särskilda fall kunna arvoderas för konsulttjänster inom deras respektive kompetensområde, som inte utgör styrelsearbete, under en begränsad tid. För dessa tjänster ska utgå ett marknadsmässigt arvode.

Hur riktlinjerna har tagits fram

Riktlinjerna har arbetats fram av styrelsen. VD och övriga ledande befattningshavare har inte deltagit i styrelsens beredning och beslut avseende riktlinjerna.

Riktlinjerna är föremål för årlig översyn genom personlig kontakt av styrelsens ordförande med de större aktieägarna.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får frångå riktlinjerna vad avser pension, bonus och övriga förmåner om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft.

Förekomsten av betydande förändringar

Förslaget till riktlinjer överensstämmer med de riktlinjer som godkändes vid årsstämman 2022. Den årliga översynen av riktlinjerna har inte resulterat i några betydande förändringar.