

Styrelsens för Eltel AB (publ) förslag om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i bolaget

Styrelsen för Eltel AB (publ) föreslår att årsstämman 2024 beslutar att anta riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare enligt huvudsakligen följande villkor.

Riktlinjernas omfattning och tillämplighet

Dessa riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare omfattar ersättning till styrelseledamöter, verkställande direktör och vice verkställande direktör samt andra personer i koncernledningsgruppen (Group Management Team). Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och på förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2024. Riktlinjerna gäller till dess att bolagsstämman beslutar att anta nya riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Riktlinjerna omfattar inte eventuella ersättningar som beslutas eller godkänns av bolagsstämman, t.ex. ersättning till styrelsen och långsiktiga incitamentsprogram, vilka beslutas separat av bolagsstämman.

Styrelsen ska ha rätt att tillfälligt frångå, helt eller delvis, riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och sådant avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Om sådant avsteg sker ska detta redovisas i ersättningsrapporten inför närmast följande årsstämma. Som anges nedan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar eventuella frågor om avsteg från riktlinjerna.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Styrelsen bedömer att 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 ledande befattningshavare med kompetens och kapacitet för att nå uppställda mål. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig totalersättning som motiverar ledande befattningshavare att göra sitt yttersta. Rörlig kontant ersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska vara baserad på kriterier som syftar till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, och där uppfyllandet av kriterierna fastställts genom den metod som anges nedan. För en beskrivning av bolagets strategi, se sida <https://www.eltelgroup.com/sv/investerare/investerarinformation/strategi-och-mal/>.

Formerna av ersättning m.m.

Ersättningen till ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig. Ersättningen kan utgöras av fast grundlön, rörlig ersättning, pension, samt vissa övriga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – oberoende av dessa riktlinjer – besluta om aktie- eller aktiekursrelaterade ersättningar.

Fast grundlön

Fast grundlön för ledande befattningshavare omprövas årligen samt i enlighet med lokal praxis. Den fasta grundlönen utgör 60 - 80 procent av den totala ersättningen exklusive LTI och under antagande av 50-procentigt utfall av STI.

Kontant kortsiktigt incitamentsprogram (Short-term incentive, STI)

Det kortsiktiga incitamentsprogrammet ska syfta till att förstärka individens prestation och beteenden – finansiellt och operationellt – samt att inrikta individens prestation mot bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet.

De viktigaste nyckelkriterierna för ledande befattningshavare är främst finansiella och innefattar nettoomsättning, EBITA, rörelsekapital (Net Working Capital), operativt kassaflöde, Säkerhet mätt som långsiktig skadefrekvens (Lost-Time Injury Frequency Rate) och/eller ESG. En mindre del av vissa ledande befattningshavares nyckelkriterier kan vara diskretionära under särskilda omständigheter.

Det lägsta finansiella resultatet för bolaget som medför någon STI-utbetalning definieras av styrelsen som en resultatnivå avseende EBITA. Denna nivå är satt för att garantera en lägsta vinstnivå för bolaget innan någon STI-utbetalning görs.

De kortsiktiga incitamenten kan uppgå till högst 80 procent av den fasta grundlönen för VD och 60 procent för övriga ledande befattningshavare. Vid fullt utfall kan de kortsiktiga incitamenten uppgå till högst 45 procent av den totala ersättningen till VD och högst 40 procent för övriga ledande befattningshavare.

Om inte annat följer av tvingande lag eller skyldigheter i tillämpliga kollektivavtalsbestämmelser ska de kortsiktiga incitamenten inte grunda rätt till pensionsförmåner.

STI betalas i samband med den ordinarie månatliga löneutbetalningen som infaller fyra månader efter slutet av kvalifikationsperioden. Bolaget har inte möjlighet att återkräva utbetald STI-ersättning.

I särskilda fall, till exempel i förhållande till potentiella avyttringar, M&A eller specifika projekt, kan bolaget erbjuda kontantbonusar som är villkorade av framgången för den specifika transaktionen eller projektet.

Långsiktigt incitamentsprogram (Long-term Incentive, LTI)

Ledande befattningshavare kan erbjudas aktie- eller aktiekursrelaterade ersättningar. LTI ska syfta till att förbättra deltagarnas engagemang för bolagets utveckling och ska implementeras på marknadsmässiga villkor. Beslut om aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram ska fattas av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer.

Övriga förmåner

Pensionsförmåner

De pensionsförmåner som erbjuds ledande befattningshavare är främst avgiftsbestämda och i enlighet med lokal praxis. Pensionsförmånerna är generellt finansierade genom betalningar till försäkringsbolag eller förvaltaradministrerade fonder.

Förmånsbil m.m.

Ledande befattningshavare har rätt till förmånsbil och övriga förmåner (såsom friskvårdsbidrag, personlig hälsa, lunchutrymmen, sjuk- och sjukvårdsförsäkring m.m.) i enlighet med lokala regler, föreskrifter och praxis i respektive land.

Övriga förmåner utgör 4-14 procent av den totala ersättningen exklusive LTI och under antagande av 50-procentigt utfall av STI.

Uppsägningstid och avgångsvederlag

Ledande befattningshavares anställnings- eller uppdragsavtal ska gälla tillsvidare eller för viss tid.

För VD gäller vid uppsägning från bolagets sida tolv månaders uppsägningstid och vid uppsägning från VD:s sida tolv månaders uppsägningstid. Vid uppsägning från bolagets sida är VD berättigad till avgångsvederlag motsvarande tolv månaders fast grundlön, vilken ska betalas i en engångssumma. Det totala beloppet för lön och avgångsvederlag för VD får inte överstiga ett belopp motsvarande två års fast grundlön.

För de övriga ledande befattningshavarna gäller vid uppsägning från bolagets sida tolv månaders uppsägningstid och vid uppsägning från den ledande befattningshavarens sida sex månaders uppsägningstid. Ingen ledande befattningshavare utöver VD är berättigad till avgångsvederlag.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats.

Uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har inhämtats och utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen

Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer när det uppkommer behov av väsentliga ändringar av riktlinjerna, dock minst vart fjärde år. Styrelsens förslag bereds av styrelsens ersättningsutskott. Styrelsens ordförande kan vara ordförande i ersättningsutskottet. I syfte att hantera intressekonflikter ska övriga bolagsstämmovalda ledamöter som ingår i ersättningsutskottet vara oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen.

Ersättningsutskottet ska bl.a. följa och utvärdera tillämpningen av de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som årsstämman har beslutat om. När ersättningsutskottet berett förslaget förs det till styrelsen för beslut. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Om årsstämman inte beslutar anta riktlinjer med anledning av ett förslag till sådana, ska styrelsen senast inför nästa årsstämma lämna ett nytt förslag. I sådana fall ska ersättning utbetalas i enlighet med de riktlinjer som gäller sedan tidigare eller, om sådana inte finns, i enlighet med bolagets praxis.

I beredningen av ersättningsrelaterade frågor används när så bedöms nödvändigt extern rådgivning.

Översyn av riktlinjerna

En översyn av de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som antogs av årsstämman 2020 har gjorts. Inga synpunkter från aktieägarna har lämnats avseende nämnda riktlinjer. De föreslagna ändringarna enligt detta förslag innebär inga betydande förändringar av riktlinjerna som antogs av årsstämman 2020.