

Ersättningsrapport 2024

Inledning

Denna ersättningsrapport tillhandahåller en översikt över hur Eltel AB:s ("Eltel" eller "Bolaget") riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, som antogs av årsstämmorna 2020 respektive 2024 ("Ersättningsriktlinjerna"), har tillämpats under räkenskapsåret 2024. Ersättningsrapporten innehåller även specifika uppgifter beträffande ersättning till Eltels verkställande direktör. Därutöver innehåller ersättningsrapporten en sammanfattning av Eltels utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Ersättningsrapporten har upprättats i enlighet med 8 kap. 53 a och 53 b §§ aktiebolagslagen (2005:551) och regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram som utfärdats av Kollegiet för svensk bolagsstyrning och som numera förvaltas av Aktiemarknadens Självregleringskommitté.

Ytterligare information avseende ersättning till ledande befattningshavare, som krävs enligt 5 kap. 40 - 44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554), finns i not 29 på sidorna 75-76 i Bolagets årsredovisning för räkenskapsåret 2024 ("Årsredovisningen 2024").

Information om ersättningsutskottets arbete 2024 framgår av bolagsstyrningsrapporten, som finns på sidorna 41-47 i Årsredovisningen 2024.

Ersättningsrapporten omfattar inte ersättningar till styrelsen som beslutas årligen av årsstämman. Sådan ersättning redovisas i not 29 på sidorna 75-76 i Årsredovisningen 2024.

Utveckling under 2024

Verkställande direktören sammanfattar Bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 6-7 i Årsredovisningen 2024.

Riktlinjer för ersättning

Styrelsen bedömer att en förutsättning för en framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att Bolaget kan rekrytera och behålla ledande befattningshavare med kompetens och kapacitet att nå uppställda mål. För detta krävs att Bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig totalersättning som motiverar ledande befattningshavare att göra sitt yttersta. Bolagets Ersättningsriktlinjer gör det möjligt för Bolaget att erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig totalersättning.

Enligt Bolagets Ersättningsriktlinjer ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och kan bestå av följande ersättningskomponenter: fast grundlön, rörlig ersättning, pension samt vissa övriga förmåner. Rörlig ersättning som omfattas av Ersättningsriktlinjerna ska vara baserad på kriterier som syftar till att främja Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Bolagsstämman kan därutöver – oberoende av Ersättningsriktlinjerna – besluta om aktie- eller aktiekursrelaterade ersättningar.

Styrelsen ska ha rätt att tillfälligt frångå, helt eller delvis, Ersättningsriktlinjerna 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.

Inga avsteg från Ersättningsriktlinjerna har beslutats och inga avvikelser från dess beslutsprocess har gjorts under räkenskapsåret 2024. Ingen ersättning till ledande befattningshavare som omfattas av ersättningsrapporten har utgått från annat bolag inom koncernen och ingen ersättning har återkrävts under räkenskapsåret 2024. Utöver ersättningar som omfattas av Ersättningsriktlinjerna har bolagsstämman beslutat om ersättning till styrelsen samt om införandet av långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Ersättningsriktlinjerna, antagna av årsstämman 2024, sammanfattas på sidorna 39-40 i Årsredovisningen 2024. Revisorns rapport om Bolagets efterlevnad av Ersättningsriktlinjerna finns på Bolagets webbplats www.eltelgroup.com.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktör räkenskapsåret 2024 (tEUR)

Tabell 1 nedan redogör för totalersättning till Eltels verkställande direktör under 2024.

Namn på befattningshavare, befattning	Räken-skapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning ¹		Övrig ersättning	Pensions-kostnader	Total-ersättning	Andel av fast och rörlig ersättning ²
		Grundlön	Övriga förmåner	Ettårig rörlig ersättning	Aktie-relaterad ersättning				
Håkan Dahlström, Verkställande direktör	2024	551	1	160	45	–	157	913	73/27

Grundlön inkluderar semesterlön. Övriga förmåner inkluderar bilförmåner och andra förmåner som friskvårdsbidrag, övriga hälsorelaterade förmåner, lunch, hälso- och sjukvårdsförsäkring med mera.

Rörlig kontanterersättning

Enligt Ersättningsriktlinjerna ska rörlig kontanterersättning vara baserad på kriterier som syftar till att främja Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. De viktigaste nyckelkriterierna för ledande befattningshavare är främst finansiella, dvs. EBITA i lokal valuta, operativt kassaflöde, rörelsekapital (Net Working Capital, NWC) i EUR och säkerhet mätt som förlorad tid relaterad till olycka eller skada (Lost-Time Injury Frequency Rate, LTIFR). En mindre del av vissa ledande befattningshavares nyckelkriterier kan vara diskretionära under särskilda omständigheter. Det lägsta finansiella resultatet för Bolaget som medför någon utbetalning av rörlig kontanterersättning definieras av styrelsen som en resultatnivå avseende EBITA. Kriterierna rekommenderas av ersättningsutskottet och beslutas slutligen av styrelsen. Den kortsiktiga rörliga kontanterersättningen kan uppgå till högst 80 procent av den fasta grundlönen för verkställande direktören. Vid maximalt utfall kan den kortsiktiga rörliga kontanterersättningen uppgå till högst 45 procent av den totala ersättningen till verkställande direktören. Bolaget har ingen möjlighet att återkräva utbetald rörlig kontanterersättning.

Tabell 2 – Prestation under räkenskapsåret: kortsiktig rörlig ersättning

Namn (befattning)	Program	Beskrivning av kriterier	Relativ viktning av prestations-kriterierna	a) Uppmätt prestation ³ b) Faktisk tilldelning/utfall ⁴
Håkan Dahlström, Verkställande direktör	Short Term Incentive 2024	1) Koncernens nettoomsättning, EUR 2) Koncernens justerade EBITA, EUR 3) Operativt kassaflöde, EUR 4) Koncernens LTIF (förlorad tid relaterad till olycka eller skada) 5) ESG, 3 scopes 6) Gränsvärde för koncernens justerade EBITA, EUR	1) 40 % 2) 40 % 3) 10 % 4) 5 % 5) 5 % 6) Gränsvärde (Cut-off-regel) ⁵	a) 36,2 % b) 0,0 %

¹ Avser intjänad och faktiskt utbetald rörlig ersättning hänförlig till räkenskapsåret och prestationer under 2024. ² Grundlönen har i sin helhet redovisats som fast ersättning. Eftersom en del av den rörliga ersättningen är pensionsgrundande ingår inte pensionskostnader i beräkningen.

² Grundlönen har i sin helhet redovisats som fast ersättning. Eftersom en del av den rörliga ersättningen är pensionsgrundande ingår inte pensionskostnader i beräkningen.

³ Uppmätt prestation utgör de olika prestationskriteriernas sammanvägda prestation i förhållande till det maximala avtalade utfallet.

⁴ Ersättningsutfallet avser den ersättning som utbetalades 2024.

⁵ Koncernens justerade EBITA-nivå, som fastställts i kriterierna, måste uppnås för att någon kortsiktig rörlig ersättning utbetalas.

Långsiktig rörlig ersättning

Långsiktiga incitamentsprogram

Enligt Ersättningsriktlinjerna kan ledande befattningshavare erbjudas aktie- eller aktiekursrelaterade ersättningar. Långsiktiga incitamentsprogram ska syfta till att förbättra ledande befattningshavares engagemang för Bolagets utveckling och ska implementeras på marknadsmässiga villkor. Aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram ska beslutas av bolagsstämman och omfattas därför inte av Ersättningsriktlinjerna.

Långsiktigt incitamentsprogram 2022 ("LTIP 2022")

Syftet med införandet av LTIP 2022 till ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner är att uppmuntra till ett personligt långsiktigt ägande i Bolaget, samt för att öka och stärka möjligheterna att rekrytera, behålla och motivera sådana ledande befattningshavare och nyckelpersoner.

Deltagande i LTIP 2022 förutsätter att deltagaren själv förvärvar och binder upp Eltel-aktier i LTIP 2022 ("Sparaktier"). För varje förvärvad Sparaktie har deltagaren rätt att, efter utgången av en intjäningsperiod (definierad nedan), under förutsättning av fortsatt anställning, och beroende på uppfyllelsen av särskilda prestationskrav under räkenskapsåren 2022 - 2025, erhålla tilldelning av Eltel-aktier ("Prestationsaktier") samt utnyttja optioner utgivna av bolaget ("Prestationsoptioner"). Löptiden för LTIP 2022 är cirka tre år.

Prestationskraven är kopplade till Bolagets genomsnittliga omsättningstillväxt (Compound Annual Growth Rate of Revenue, "CAGR of Revenue"), genomsnittliga resultatmarginal före räntor, skatter och goodwill-avskrivningar (Average Earnings Margin Before Interest, Taxes and Amortization, "Average EBITA Margin") samt totalavkastning (Total Shareholder Return, "TSR").

Deltagaren har rätt att utnyttja Prestationsoptionerna från och med dagen efter intjänandeperiodens avslut och under två veckor därefter ("Lösenperioden"). Lösenpriset vid deltagarens utnyttjande av Prestationsoptionerna ska motsvara 120 procent av den volymvägda genomsnittskursen enligt Nasdaq Stockholms officiella kurslista för Eltel-aktien under de tio första handelsdagarna som följer närmast efter årsstämman 2022 ("Lösenpriset").

LTIP 2022 omfattar tre kategorier av deltagare:

Kategori	Högst antal Sparaktier per person	Högst antal Prestationsaktier per Sparaktie	Högst antal Prestationsoptioner per Sparaktie
A) VD, högst en person	22 000	8.0x	8.0x
B) Koncernledningsgrupp, högst sju personer	7 000	8.0x	8.0x
C) Andra nyckelpersoner, högst fyra personer	5 500	8.0x	8.0x

Tilldelning av Prestationsaktier och Prestationsoptioner inom LTIP 2022 kommer att göras under en begränsad tidsperiod efter det senare av dag för (i) offentliggörandet av kvartalsrapporten för första kvartalet 2025, och (ii) första avstämningsdagen för utdelning som beslutas vid årsstämman 2025. Perioden fram tills detta datum utgör kvalifikationsperioden (intjänandeperiod). Tilldelning av Prestationsaktier samt Prestationsoptioner till deltagaren ska ske vederlagsfritt.

Långsiktigt incitamentsprogram 2023 ("LTIP 2023")

Syftet med införandet av LTIP 2023 till ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner är att uppmuntra till ett personligt långsiktigt ägande i Bolaget, samt för att öka och stärka möjligheterna att rekrytera, behålla och motivera sådana ledande befattningshavare och nyckelpersoner.

Deltagande i LTIP 2023 förutsätter att deltagaren själv förvärvar och binder upp Eltel-aktier i LTIP 2023 ("Sparaktier"). För varje förvärvad Sparaktie har deltagaren rätt att, efter utgången av en intjäningsperiod (definierad nedan), under förutsättning av fortsatt anställning, och beroende på uppfyllelsen av särskilda

prestationskrav under räkenskapsåren 2023 – 2025, erhålla tilldelning av Eltel-aktier ("Prestationsaktier") samt utnyttja optioner utgivna av Bolaget ("Prestationsoptioner"). Löptiden för LTIP 2023 är cirka tre år.

Prestationskraven är kopplade till Bolagets genomsnittliga omsättningstillväxt (Compound Annual Growth Rate of Revenue, "CAGR of Revenue"), genomsnittliga resultatmarginal före räntor, skatter och goodwill-avskrivningar (Average Earnings Margin Before Interest, Taxes and Amortization, "Average EBITA Margin") samt totalavkastning (Total Shareholder Return, "TSR").

Deltagaren har rätt att utnyttja Prestationsoptionerna från och med dagen efter intjänandeperiodens avslut och under två veckor därefter ("Lösenperioden"). Lösenpriset vid deltagarens utnyttjande av Prestationsoptionerna ska motsvara 120 procent av den volymvägda genomsnittskursen enligt Nasdaq Stockholms officiella kurslista för Eltel-aktien under de tio första handelsdagarna som följer närmast efter årsstämman 2023 ("Lösenpriset").

LTIP 2023 omfattar tre kategorier av deltagare:

Kategori	Högst antal Sparaktier per person	Högst antal Prestationsaktier per Sparaktie	Högst antal Prestationsoptioner per Sparaktie
A) VD, högst en person	22 200	8.0x	8.0x
B) Koncernledningsgrupp, högst åtta personer	7 000	8.0x	8.0x
C) Andra nyckelpersoner, högst fyra personer	5 500	8.0x	8.0x

Tilldelning av Prestationsaktier och Prestationsoptioner inom LTIP 2023 kommer att göras under en begränsad tidsperiod efter det senare av dag för (i) offentliggörandet av kvartalsrapporten för första kvartalet 2026, och (ii) första avstämningsdagen för utdelning som beslutas vid årsstämman 2026. Perioden fram tills detta datum utgör kvalifikationsperioden (intjänandeperiod). Tilldelning av Prestationsaktier samt Prestationsoptioner till deltagaren ska ske vederlagsfritt.

Långsiktigt incitamentsprogram 2024 ("LTIP 2024")

Syftet med införandet av LTIP 2024 till ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner är att uppmuntra till ett personligt långsiktigt ägande i Bolaget, samt för att öka och stärka möjligheterna att rekrytera, behålla och motivera sådana ledande befattningshavare och nyckelpersoner.

Deltagande i LTIP 2024 förutsätter att deltagaren själv förvärvar och binder upp Eltel-aktier i LTIP 2024 ("Sparaktier"). För varje förvärvad Sparaktie har deltagaren rätt att, efter utgången av en intjäningsperiod (definierad nedan), under förutsättning av fortsatt anställning, och beroende på uppfyllelsen av särskilda prestationskrav under räkenskapsåren 2024 – 2026, erhålla tilldelning av Eltel-aktier ("Prestationsaktier") och, i förekommande fall, utnyttja optioner utgivna av Bolaget ("Prestationsoptioner"). Löptiden för LTIP 2024 är cirka tre år.

Prestationskraven är kopplade till Bolagets genomsnittliga årliga omsättningstillväxt (Compound Annual Growth Rate of Revenue, "CAGR of Revenue"), genomsnittliga justerade operativa resultatmarginal före räntor, skatter och goodwill-avskrivningar (Average Adjusted Operative Earnings Margin Before Interest, Taxes and Amortization, "Average Adjusted Operative EBITA Margin") samt totalavkastning (Total Shareholder Return, "TSR").

Deltagaren har i förekommande fall rätt att utnyttja Prestationsoptionerna från och med dagen efter intjänandeperiodens avslut och under två veckor därefter ("Lösenperioden"). Lösenpriset vid deltagarens utnyttjande av Prestationsoptionerna ska motsvara 120 procent av den volymvägda genomsnittskursen enligt Nasdaq Stockholms officiella kurslista för Eltel-aktien under de tio första handelsdagarna som följer närmast efter den 14 maj 2024 ("Lösenpriset").

LTIP 2024 omfattar fyra kategorier av deltagare:

Kategori	Högst antal Sparaktier per person	Högst antal Prestationsaktier per Sparaktie	Högst antal Prestationsoptioner per Sparaktie
A) VD, högst en person	42 000	8,0x	8,0x
B) Koncernledningsgrupp, högst åtta personer	17 000	8,0x	8,0x
C) Nyckelmedarbetare, högst fyra personer	11 500	8,0x	8,0x
D) Övriga deltagare, högst nio personer	11 000	8,0x	8,0x

Övertilldelning får ske. Sådan tilldelning får dock som mest innebära att det högsta antalet Sparaktier per deltagare inom en viss kategori överskrids med femtio (50) procent. Tilldelning av Prestationsaktier och Prestationsoptioner inom LTIP 2024 kommer att göras under en begränsad tidsperiod efter det senare av dag för (i) offentliggörandet av kvartalsrapporten för första kvartalet 2027, och (ii) första avstämningsdagen för utdelning som beslutas vid årsstämman 2027. Perioden fram tills detta datum utgör kvalifikationsperioden (intjänandeperiod). Tilldelning av Prestationsaktier och, i förekommande fall, Prestationsoptioner till deltagaren ska ske vederlagsfritt.

Tabell 3 – Ersättning till verkställande direktör i aktier/optioner

Namn (befattning)	Program	Antal investerade aktier/ optioner	Antal aktier/optioner tillgängliga inom programmet		Värdet på aktierna/optionerna (tEUR) ⁶		Antal ej intjänade aktier/optioner (eng. unvested) 2023 ⁷		Antal intjänade aktier/optioner (eng. vested) 2023		Värdet på intjänade aktier/optioner (tEUR) 2023	
			Presta- tions- aktier	Presta- tions- optioner	Presta- tions- aktier	Presta- tions- optioner	Presta- tions- aktier	Presta- tions- optioner	Presta- tions- aktier	Presta- tions- optioner	Presta- tions- aktier	Presta- tions- optioner
Håkan Dahlström, Verks- ställade direktör	LTIP 2022	22 000	176 000	176 000	133	133	-	-	-	-	-	-
Håkan Dahlström, Verks- ställande direktör	LTIP 2023	22 000	176 000	176 000	118	118	-	-	-	-	-	-
Håkan Dahlström, Verks- ställande direktör	LTIP 2024	63 000	504 000	504 000	353	353	-	-	-	-	-	-
TOTALT		107 000	1 712 000		1 208		-		-		-	

Tillämpning av Ersättningsriktlinjerna och prestationskriterierna

Efter utvärdering av Ersättningsriktlinjerna och prestationskriterierna samt dess tillämpning kan det konstateras att Ersättningsriktlinjerna har tillämpats korrekt och har uppfyllt sitt syfte. Nuvarande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer för verkställande direktör och medlemmar i koncernledningen är rimliga.

⁶ Värdet på Eltels aktierätter/optionsrätter baseras på värdet på Eltels aktier vid respektive programs början 0,7556 EUR, LTIP 2022; 0,6698 EUR, LTIP 2023 samt 0,7010 EUR, LTIP 2024.

⁷ Notera att detta är den maximala potentiella ersättningen vid full tilldelning under programmen och beloppet förutsätter att prestationskriterierna uppfylls.

Information om aktieägarnas röstning

Vid årsstämman 2024 framlades ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2023 för godkännande. Stämman beslutade att godkänna ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2023. Inga synpunkter från aktieägarna framfördes i samband med stämmobehandlingen av ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2023.

Tabell 4 – Förändring av ersättning och företagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (tEUR)

Årlig förändring		2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	Räkenskapsår 2024
<i>Ersättning verkställande direktör⁸</i>							
Verkställande direktör		+281 (27,3 %)	-201 (-15,4 %)	+35 (3,2 %) ⁹	-38 (-3,3 %)	-70 (-7,1 %)	913
<i>Bolagets resultatutveckling</i>							
Operativt EBITA, mEUR		+22,7 (201,3 %)	+3,4 (29,7 %)	-16,7 (-112,7 %)	3,6 (189,6 %)	+8,8 (519,3 %)	10,5
<i>Årlig förändring av genomsnittlig ersättning för övriga anställda (heltidsekvivalenter)¹⁰</i>							
Anställda i Eltelkoncernen i Sverige ¹¹		+2,6 (5,1 %)	+0,3 (0,6 %)	-0,9 (-1,7)	0,3 (0,5 %)	+0,6 (1,1 %)	55,5

⁸ Förändringen av totalersättning avser den årliga förändringen i summan av samtliga ersättningskomponenter som de är redovisade i Tabell 1.

⁹ Casimir Lindholm lämnade befattningen den 31 juli 2022. Håkan Dahlström tillträdde som verkställande direktör den 1 augusti 2022.

¹⁰ Förändringen av genomsnittlig totalersättning avser den årliga förändringen av summan av samtliga ersättningskomponenter såsom de redovisas i Tabell 1.

¹¹ Totalersättning för samtliga övriga anställda i Eltel AB och Eltel Networks Infranet AB, utplacerade i Sverige, förutom verkställande direktör, och för anställda i Eltel Networks TE AB (eftersom det senare bolaget är helt dedikerat till verksamhet utanför Sverige), dividerat med antal heltidsekvivalenter under respektive år. Urvalet för övriga anställda har breddats på grund av att majoriteten av de anställda i moderbolaget (Eltel AB) är ledande befattningshavare. Ersättningar till anställda i Sverige betalas i lokal valuta (SEK). Den genomsnittliga årliga kursen har använts som växelkurser för vart och ett av åren; 1 EUR för 2024 motsvarar 11,4347 SEK.