

Ersättningsrapport 2022

Inledning

Denna ersättningsrapport tillhandahåller en översikt över hur Eltel AB:s ("Eltel" eller "Bolaget") riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, som antogs av årsstämman 2020 ("Ersättningsriktlinjerna"), har tillämpats under räkenskapsåret 2022. 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 30 på sidorna 80-81 i Bolagets årsredovisning för räkenskapsåret 2022 ("Årsredovisningen 2022").

Information om ersättningsutskottets arbete 2022 framgår av bolagsstyrningsrapporten, som finns på sidorna 46-52 i Årsredovisningen 2022.

Ersättningsrapporten omfattar inte ersättningar till styrelsen som beslutas årligen av årsstämman. Sådan ersättning redovisas i not 30 på sidorna 80-81 i Årsredovisningen 2022.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar Bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 6-7 i Årsredovisningen 2022.

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. Under räkenskapsåret 2022 har Bolaget gjort avsteg från Ersättningsriktlinjerna i ett avseende rörande Bolagets verkställande direktörs uppsägningstid vid uppsägning från verkställande direktörens sida, vilken tid enligt Ersättningsriktlinjerna ska vara tolv månader. Avsteget består i att uppsägningstiden vid uppsägning från verkställande direktörens sida är sex månader, enligt det anställningsavtal som ingicks mellan Bolaget och dess verkställande direktör under 2022. Avsteget beslutades av styrelsen som ett led i Bolagets strategi att erbjuda attraktiva anställningsvillkor som möjliggör för Bolaget att attrahera och behålla en ledning med god kompetens och kapacitet att nå Bolagets uppställda målsättningar, inklusive avseende hållbarhet.

Inga ytterligare avsteg från Ersättningsriktlinjerna har beslutats och inga avvikelser från dess beslutsprocess har gjorts under räkenskapsåret 2022. Ingen ersättning till ledande befattningshavare som omfattas av

ersättningsrapporten har utgått från annat bolag inom koncernen och ingen ersättning har återkrävts under räkenskapsåret 2022. Utöver ersättningar som omfattas av Ersättningsriktlinjerna har bolagsstämman beslutat om ersättning till styrelsen samt om införandet av långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Ersättningsriktlinjerna, antagna av årsstämman 2020, sammanfattas på sidorna 44-45 i Årsredovisningen 2022. Revisorns rapport om Bolagets efterlevnad av Ersättningsriktlinjerna finns på Bolagets webbplats www.eltelgroup.com.

Tabell 1 - Totalersättning till verkställande direktör räkenskapsåret 2022 (tEUR)

Tabell 1 nedan redogör för totalersättning till Eltels verkställande direktör under 2022.

Namn på befattningshavare, befattning	Räkenskapsår	1		2		3	4	5	6
		Fast ersättning		Rörlig ersättning ¹					
		Grundlön	Övriga förmåner	Ettårig rörlig ersättning	Aktierelaterad ersättning				
Casimir Lindholm, Verkställande direktör (t.o.m. 31 juli 2022)	2022	642	-	-	17	-	156	815	97/3
Håkan Dahlström, Verkställande direktör (fr.o.m. 1 augusti 2022)	2022	272	7	-	7	-	41	328	98/2

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

Rörlig kontantersättning

Enligt Ersättningsriktlinjerna ska rörlig kontantersättning 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, rörelsekapital (Net Working Capital, NWC) eller nettoskuld i tillämplig valuta och säkerhet mätt som förlorad arbetstid i samband med en 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 kontantersättning definieras av styrelsen som en resultatnivå avseende EBITA. Kriterierna rekommenderas av ersättningsutskottet och beslutas slutligen av styrelsen. Den kortsiktiga rörliga kontantersättningen kan uppgå till högst 80 procent av den fasta grundlönen för verkställande direktören. Vid maximalt utfall kan den kortsiktiga rörliga kontantersättningen uppgå till högst 45 procent av den totala ersättningen till verkställande direktören. Bolaget har ingen möjlighet att återkräva utbetald rörlig kontantersättning.

Retentionsbonusprogram

Med anledning av deras avgörande insatser vid implementeringen av Eltels operativa strategiprogram, erbjöds vissa ledande befattningshavare och nyckelpersoner (inklusive verkställande direktören) en retentionskomponent under 2020 som var kopplad till befintlig kortsiktig rörlig kontantersättning. Systemet för retentionsbonus innehöll ett garanterat belopp, under villkoren som anges nedan, om 50% av den maximala kortsiktiga rörliga potentialen för kontantersättning för den berörda anställde för åren 2020 och 2021. Det garanterade beloppet beräknades som skillnaden mellan 50% av den maximala potentialen i den kortsiktiga rörliga ersättningen för 2020 och 2021 och den ackumulerade faktiska bonusutbetalningen för 2020 och 2021.

¹ Avser intjänad och faktiskt utbetald rörlig ersättning hänförlig till räkenskapsåret och prestationer under 2022.

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

Följaktligen, om och i den utsträckning de ackumulerade faktiska kortsiktiga rörliga kontantutbetalningarna för 2020 och 2021 motsvarade (eller översteg) summan av 50% av den maximala potentialen för 2020 och 2021, skulle inget belopp komma att betalas ut enligt detta retentionsbonusprogram. Systemet för retentionsbonus krävde att den anställde inte sade upp sig och att den anställde fortfarande var anställd den 31 december 2021. Det noteras att efter det att resultatet för räkenskapsåret 2021 fastställdes har en ledande befattningshavare i Bolaget erhållit ersättning med det garanterade beloppet.

Tabell 2 – Prestation under räkenskapsåret: kortsiktig rörlig ersättning

Namn (position)	Program	Beskrivning av kriterier	Relativ viktning av Prestationskriterierna	a) Uppmätt prestation ³ b) Faktisk tilldelning/utfall ⁴
Casimir Lindholm, Verkställande direktör (t.o.m. 31 juli 2022)	Short Term Incentive 2022	1) Group EBITA, EUR 2) Net Debt, EUR 3) Group EBITA H1, EUR 4) Group LTIFR 5) Group EBITA cut-off rule, EUR	1) 50 % 2) 30 % 3) 10 % 4) 10 % 5) Cuf-off rule	a) 0 % b) 0,0
Håkan Dahlström, Verkställande direktör (fr.o.m. 1 augusti 2022)	Short Term Incentive 2022	1) Group EBITA, EUR 2) Net Debt, EUR 3) Group EBITA H1, EUR 4) Group LTIFR 5) Group EBITA cut-off rule, EUR	1) 50 % 2) 30 % 3) 10 % 4) 10 % 5) Cuf-off rule	a) 0 % b) 0,0

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 2018 ("LTIP 2018")

LTIP 2018 avslutades under det andra kvartalet 2022. Syftet med införandet av LTIP 2018 till ledande befattningshavare och nyckelpersoner var att skapa ett personligt långsiktigt ägande av Eltel-aktier hos deltagarna samt att öka och stärka möjligheterna att behålla, rekrytera och belöna ledande befattningshavare och nyckelpersoner.

Deltagande i LTIP 2018 förutsatte att deltagaren själv förvärvade och band upp Eltel-stamaktier i LTIP 2018 ("Sparaktier"). För varje förvärvad Sparaktie hade deltagaren rätt att, efter utgången av en kvalifikationsperiod (definierad nedan) och under förutsättning av fortsatt anställning, erhålla tilldelning av en Eltel-aktie ("Matchningsaktie"). Beroende på uppfyllelse av särskilda prestationskrav kopplade till Eltels EBITDA för räkenskapsåret 2021, kunde deltagaren erhålla tilldelning av ytterligare Eltel-aktier ("Prestationsaktier"). Löptiden för LTIP 2018 var mer än tre år.

LTIP 2018 riktade sig till tre kategorier av deltagare:

Kategori	Sparaktier högst (% av grundlön)	Matchningsaktier per Sparaktie	Prestationsaktier per Sparaktie
A) VD	25%	1.0x	4.0x

³[Uppmätt prestation utgör prestationskriteriernas sammanvägda prestation i förhållande till det maximala avtalade utfallet uttryckt i procent.

⁴[Ersättningsutfallet avser den ersättning som intjänades under 2022.

B) CFO	20%	1.0x	3.0x
C) Koncernledningsgrupp, högst sex personer	15%	1.0x	3.0x

Styrelsen beslutade, i enlighet med villkoren för LTIP 2018, om tilldelning i maj 2022. Perioden fram tills detta datum utgjorde kvalifikationsperioden (intjänandeperiod). Prestationskravet som var kopplat till Eltels EBITDA för räkenskapsåret 2021 uppfylldes till 0 procent. I enlighet med villkoren för LTIP 2018 beslutade styrelsen om tilldelning av 87 700 Matchningsaktier och 0 Prestationsaktier till deltagarna i LTIP 2018. Tilldelning av Matchningsaktier till deltagarna skedde vederlagsfritt och Matchningsaktierna levererades till deltagarna i juni 2022.

Långsiktigt incitamentsprogram 2021 ("LTIP 2021")

Syftet med införandet av LTIP 2021 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 2021 förutsätter att deltagaren själv förvärvar och binder upp Eltel-aktier i LTIP 2021 ("Sparaktier"). För varje förvärvad Sparaktie har deltagaren rätt att, efter utgången av en kvalifikationsperiod (definierad nedan), under förutsättning av fortsatt anställning, och beroende på uppfyllelse av särskilda prestationskrav för räkenskapsåren 2021 – 2023, erhålla tilldelning av Eltel-aktier ("Prestationsaktier") samt köpoptioner utgivna av bolaget ("Prestationsoptioner"). Löptiden för LTIP 2021 är mer än tre år.

Prestationskraven är kopplade till Bolagets genomsnittliga årliga 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 för tilldelning och under två veckor därefter ("Påkallandeperioden"). 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 2021 ("Lösenpriset").

LTIP 2021 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	11 500	8.0x	8.0x
B) Koncernledningsgrupp, högst sju personer	3 700	8.0x	8.0x
C) Andra nyckelpersoner, högst fyra personer	2 800	8.0x	8.0x

Tilldelning av Prestationsaktier och Prestationsoptioner inom LTIP 2021 kommer att ske under en begränsad tidsperiod efter det senare av dag för (i) offentliggörandet av kvartalsrapporten för första kvartalet 2024, och (ii) första avstämningsdagen för utdelning som beslutas vid årsstämman 2024. Perioden fram tills detta datum utgör kvalifikationsperioden (intjänandeperiod). Tilldelning av Prestationsaktier samt Prestationsoptioner till deltagaren ska ske vederlagsfritt.

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 förvärd 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 ske 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.

Tabell 3 - Ersättning till verkställande direktör i aktier/options

Namn (Position)	Program	Antal investerade aktier/options	Antal aktier/options tillgängliga inom programmet			Antal ej intjänade aktier/options (eng. unvested) 2022			Antal intjänade aktier/options (eng. vested) 2022			Värdet på intjänade aktier/options (tEUR) 2022				
			Matchnings aktier	Prestations aktier	Prestations optioner	Matchnings aktier	Prestations aktier	Prestations optioner	Matchnings aktier	Prestations aktier	Prestations optioner	Matchnings aktier	Prestations aktier	Prestations optioner		
Casimir Lindholm, Verkställande direktör (t.o.m. 31 juli 2022)	LTIP 2018	67 500	67 500	270 000	-	-	270 000	-	-	-	67 500	-	-	54	-	-
Casimir Lindholm, Verkställande direktör (t.o.m. 31 juli 2022)	LTIP 2021	11 500	-	92 000	92 000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Håkan Dahlström, Verkställande direktör (fr.o.m. 1 augusti 2022)	LTIP 2022	22 000	-	176 000	176 000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL		101 000		873 500			270 000				67 500			54		

Tillämpning av Ersättningsriktlinjerna och prestationskriterierna

Efter utvärdering av Ersättningsriktlinjerna och prestationskriterierna samt dess tillämpning kan det konstateras att Ersättningsriktlinjerna har tillämpats korrekt och utan avvikelse och har uppfyllt sitt syfte. Nuvarande

ersättningsstruktur och ersättningsnivåer för verkställande direktör och medlemmar i koncernledningen är rimliga.

Information om aktieägarnas röstande

Vid årsstämman 2022 framlades ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2021 för godkännande. Stämman beslutade att godkänna ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2021. Inga synpunkter från aktieägarna framfördes i samband med stämmobehandlingen av ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2021. Således har ingen översyn av Ersättningsriktlinjerna varit påkallad.

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

Årlig förändring	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	Räkenskapsår 2022
<i>Ersättning verkställande direktör⁵</i>						
Verkställande direktör	+265 (19,8 %) ⁶	-577 (-36,0 %)	+281 (27,3 %)	-201 (-15,4 %)	+38 (3,4 %) ⁷	1 146
<i>Bolagets resultatutveckling</i>						
Operativt EBTIA, mEUR	+23,2 (91,2 %)	-9,0 (-402,9 %)	+22,7 (201,3 %)	+3,4 (29,7 %)	-16,7 (-112,7 %)	-1,9
<i>Årlig förändring av genomsnittlig ersättning för övriga anställda (heltidsekvivalenter)</i>						
Anställda i Eltelkoncernen i Sverige ⁸	+0,2 (0,4 %)	+0,9 (1,7 %)	+2,6 (5,1 %)	+0,3 (0,6 %)	-0,9 (-1,7%)	54,9

⁵ Förändringen av totalersättningen avser summan av samtliga ersättningskomponenter som de är redovisade i tabell 1.

⁶ Håkan Kirstein lämnade befattningen den 31 augusti 2018. Casimir Lindholm tillträdde som verkställande direktör den 1 september 2018.

⁷ Casimir Lindholm lämnade befattningen den 31 juli 2022. Håkan Dahlström tillträdde som verkställande direktör den 1 augusti 2022.

⁸ Totalersättning för övriga anställda i Eltel AB och Eltel Networks Infranet AB, anställda 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). SEK / EUR-kursen vid årets slut 2022 har använts som konstant växelkurs; 1 EUR motsvarar 10.6317 SEK.