

# Ersättningsrapport 2023

## 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 2023. 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 2023 ("Årsredovisningen 2023").

Information om ersättningsutskottets arbete 2023 framgår av bolagsstyrningsrapporten, som finns på sidorna 41-47 i Årsredovisningen 2023.

Ersättningsrapporten omfattar inte ersättningar till styrelsen som beslutas årligen av årsstämman. Sådan ersättning redovisas i not 29 på sidorna 75-76 i Årsredovisningen 2023.

## Utveckling under 2023

Verkställande direktören sammanfattar Bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 6-7 i Årsredovisningen 2023.

## 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 2023 har Bolaget gjort avsteg från Ersättningsriktlinjerna genom att betala kontanta bonusar till två ledande befattningshavare utanför ramen för Bolagets befintliga incitamentsprogram. För det första betalades en kontant sign-on-bonus till Eltels koncernchef och verkställande direktör, Håkan Dahlström. För det andra betalades en kontant stay-on-bonus till verkställande direktören för Eltel Danmark, Claus Metzsch Jensen. Avstegen 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 2023. Ingen ersättning till ledande befattningshavare som omfattas av ersättningsrapporten har utgått från annat bolag inom koncernen och ingen ersättning har återkrävts under räkenskapsåret 2023. 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 39-40 i Årsredovisningen 2023. Revisorns rapport om Bolagets efterlevnad av Ersättningsriktlinjerna finns på Bolagets webbplats [www.eltegroup.com](http://www.eltegroup.com).

### Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktör räkenskapsåret 2023 (tEUR)

Tabell 1 nedan redogör för totalersättning till Eltels verkställande direktör under 2023.

Namn på befattningshavare, befattning	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning <sup>1</sup>		Övrig ersättning	Pensionskostnader	Totalersättning	Andel av fast och rörlig ersättning <sup>2</sup>
		Grundlön	Övriga förmåner	Ettårig rörlig ersättning <sup>3</sup>	Aktierelaterad ersättning				
Håkan Dahlström, Verkställande direktör	2023	533	17	266	4	–	285	1 105	67/33

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 i lokal valuta, 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 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.

<sup>1</sup> Avser intjänad och faktiskt utbetald rörlig ersättning hänförlig till räkenskapsåret och prestationer under 2023, med undantag för rörlig engångsersättning som var en sign-on-bonus som förföll till betalning under 2023.

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

<sup>3</sup> Notera att detta belopp rör sign-on-bonus som förföll till betalning och utbetalades under 2023.

**Tabell 2 – Prestation under räkenskapsåret: kortsiktig rörlig ersättning**

Namn (befattning)	Program	Beskrivning av kriterier	Relativ viktning av prestations-kriterierna	a) Uppmätt prestation <sup>4</sup> b) Faktisk tilldelning/utfall <sup>5</sup>
Håkan Dahlström, Verkställande direktör	Short Term Incentive 2023	1) Koncernens nettoomsättning, EUR 2) Koncernens justerade EBITA, EUR 3) Koncernens rörelsekapital, EUR 4) Koncernens LTIF (förlorad tid relaterad till olycka eller skada) 5) Gränsvärde för koncernens justerade EBITA, EUR	1) 40 % 2) 40 % 3) 10 % 4) 10 % 5) Gränsvärde (Cut-off -regel) <sup>6</sup>	a) 0,0 % b) 0,3 %

**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 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").

<sup>4</sup> Uppmätt prestation utgör de olika prestationskriteriernas sammanvägda prestation i förhållande till det maximala avtalade utfallet.

<sup>5</sup> Ersättningsutfallet avser den ersättning som utbetalades 2023.

<sup>6</sup> Koncernens justerade EBITA-nivå, som fastställts i kriterierna, måste uppnås för att någon kortsiktig rörlig ersättning utbetalas.

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 göras 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 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.

**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) <sup>7</sup>		Antal ej intjänade aktier/optioner (eng. unvested) 2023 <sup>8</sup>		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, Verk- ställade direktör	LTIP 2022	22 000	176 000	176 000	133	133	-	-	-	-	-	-
Håkan Dahlström, Verk- ställande direktör	LTIP 2023	22 000	176 000	176 000	118	118	-	-	-	-	-	-
<b>TOTALT</b>		<b>44 000</b>	<b>704 000</b>		<b>502</b>		<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	

#### Tillämpning av Ersättningsriktlinjerna och prestationskriterierna

Efter utvärdering av Ersättningsriktlinjerna och prestationskriterierna samt dess tillämpning kan det konstateras att Ersättningsriktlinjerna har tillämpats korrekt och med endast två avsteg som indikerat ovan (på sida 1 under "Riktlinjer för ersättning" i tredje stycket) och har uppfyllt sitt syfte. Nuvarande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer för verkställande direktör och medlemmar i koncernledningen är rimliga.

#### Information om aktieägarnas röstning

Vid årsstämman 2023 framlades ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2022 för godkännande. Stämman beslutade att godkänna ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2022. Inga synpunkter från aktieägarna framfördes i samband med stämmobehandlingen av ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2022.

<sup>7</sup> Värdet på Eltels aktierätter/optionsrätter baseras på värdet på Eltels aktier vid respektive programs början 0,7556 EUR, LTIP 2022 och 0,6698, LTIP 2023.

<sup>8</sup> Notera att detta är den maximala potentiella ersättningen vid full tilldelning under programmen och beloppet förutsätter att prestationskriterierna uppfylls.

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

Årlig förändring	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	Räkenskapsår 2023
<i>Ersättning verkställande direktör<sup>9</sup></i>						
Verkställande direktör	-577 (-36,0 %)	+281 (27,3 %)	-201 (-15,4 %)	+35 (3,2 %) <sup>10</sup>	-38 (-3,3 %)	1 105
<i>Bolagets resultatutveckling</i>						
Operativt EBITA, mEUR	-9,0 (-402,9 %)	+22,7 (201,3 %)	+3,4 (29,7 %)	-16,7 (-112,7 %)	3,6 (189,6 %)	1,7
<i>Årlig förändring av genomsnittlig ersättning för övriga anställda (heltidsekvivalenter)<sup>11</sup></i>						
Anställda i Eltelkoncernen i Sverige <sup>12</sup>	+0,9 (1,7 %)	+2,6 (5,1 %)	+0,3 (0,6 %)	-0,9 (-1,7)	0,3 (0,5 %)	55,1

<sup>9</sup> Förändringen av totalersättningen avser den årliga förändringen i summan av samtliga ersättningskomponenter som de är redovisade i Tabell 1.

<sup>10</sup> Casimir Lindholm lämnade befattningen den 31 juli 2022. Håkan Dahlström tillträdde som verkställande direktör den 1 augusti 2022.

<sup>11</sup> Förändringen av genomsnittlig totalersättningen avser den årliga förändringen av summan av samtliga ersättningskomponenter såsom de redovisas i Tabell 1.

<sup>12</sup> 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 2023 motsvarar 11,4853 SEK.