

Ersättningsrapport 2020

Inledning

Denna ersättningsrapport ger en översikt över hur Eltel AB:s ("Eltel" eller "Bolaget") riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("ersättningsriktlinjerna"), antagna av årsstämman 2020, har implementerats under 2020. Rapporten innehåller även specifika uppgifter beträffande ersättning till Eltels verkställande direktör. Därutöver innehåller rapporten en sammanfattning av Eltels utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med 8 kap. 53 a och 53 b §§ aktiebolagslagen (2005:551) och Ersättningsreglerna (1 januari 2021), utfärdade av Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

Övrig information om ersättning till ledande befattningshavare, som krävs enligt 5 kap. 40 - 44 §§ årsredovisningslagen (1995: 1554), finns i not 29 på sidorna 78–80 Bolagets i årsredovisning för 2020 ("årsredovisningen 2020").

Information om ersättningsutskottets arbete 2020 framgår av bolagsstyrningsrapporten, som finns på sidorna 37–43 i årsredovisningen 2020.

Rapporten omfattar inte ersättningar till styrelsen som beslutas årligen av årsstämman. Sådan ersättning redovisas i not 29 på sidorna 78–80 i årsredovisningen 2020.

Utveckling under 2020

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 4 i årsredovisningen 2020.

Riktlinjer för ersättning

En förutsättning för ett framgångsrikt genomförande av Bolagets affärsstrategi och skydd av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att företaget kan rekrytera och behålla en mycket kompetent ledning med kapacitet att uppnå angivna mål. För detta ändamål är det nödvändigt att Bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning för att motivera ledande befattningshavare att göra sitt yttersta. Bolagets ersättningsriktlinjer gör det möjligt för Bolaget att erbjuda bolagsledningen och verkställande direktören en konkurrenskraftig totalersättning.

Eltels ersättningsriktlinjer, antagna av årsstämman 2020, sammanfattas på sidorna 34 - 36 i årsredovisningen 2020. Det övergripande målet med riktlinjerna är att erbjuda bolagsledningen en konkurrenskraftig och marknadsbaserad ersättningsnivå bestående av fast och rörlig ersättning, pension och andra ersättningskomponenter. Enligt riktlinjerna ska ersättningen bestämmas i förhållande till ansvarsområde, uppgifter, expertis och prestation. Dessutom kan bolagsstämman - oavsett riktlinjer - besluta om aktierelaterad eller aktiekursrelaterad ersättning.

Styrelsen ska ha rätt att tillfälligt frångå riktlinjerna, helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändig för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Under 2020 har dock bolaget följt riktlinjerna för ersättning och inga avvikelser från riktlinjerna eller undantag från förfarandet för implementering av riktlinjerna har gjorts. Vidare har ingen ersättning återkrävts under året. Revisorns rapport om bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns på företagets webbplats <https://www.eltelgroup.com/en/annual-general-meeting-2021/>.

Utöver ersättningar som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagsstämman beslutat om ersättning till styrelsen och långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Tabell 1 - Totalersättning till verkställande direktör räkenskapsåret 2020 (tEUR)

Tabell 1 nedan redogör för totalersättning till Eltels verkställande direktör under 2020.

Namn på befattningshavare, befattning	Räkenskapsår	1		2		3	4	5	7
		Fast ersättning		Rörlig ersättning ¹					
		Grundlön	Övriga förmåner	Ettårig rörlig ersättning	Aktie-relaterad ersättning				
Casimir Lindholm, Verkställande direktör	2020	625	-	424	39	-	219	1 309	57/43

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 baseras på kriterier som syftar till att främja Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Komponenten för rörlig ersättning baseras på förutbestämda och mätbara finansiella och individuella mål. Kriterierna rekommenderas av ersättningsutskottet och beslutas slutligen av styrelsen.

De tillgängliga nyckelprestationskriterierna är främst finansiella, d.v.s. EBITA, nettorelsekapital (NWC) eller nettoskuld samt säkerhet mätt som långtidsskadefrekvens (LTIF). 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 för verkställande direktören. Utfallet för verkställande direktören avseende den kortsiktiga rörliga kontantersättningen för räkenskapsåret 2020 uppgick till 84 procent av det maximala (d.v.s. 84 procent av 80 procent av den fasta grundlönen för verkställande direktören).

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 är kopplad till befintlig kortsiktig rörlig kontantersättning. Systemet för retentionsbonus innehåller 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 beräknas 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. Följaktligen, om och i den utsträckning de ackumulerade faktiska kortsiktiga rörliga kontantutbetalningarna för 2020 och 2021 motsvarar (eller överstiger) summan av 50% av den maximala potentialen för 2020 och 2021, kommer inget belopp att betalas ut enligt detta retentionsbonusprogram. Systemet för retentionsbonus kräver att den anställde inte har sagt upp sig och är fortsatt anställd den 31 december 2021.

Långsiktig rörlig ersättning

Utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Eltels ledande befattningshavare kan erbjudas aktierelaterade eller aktiekursrelaterade ersättningar, inklusive långsiktiga incitamentsprogram ("LTIPS"). Långsiktiga incitamentsprogram är avsedda att förbättra deltagarnas

¹ Avser intjänad och faktiskt utbetald rörlig ersättning hänförlig till räkenskapsåret och prestationer under 2020.

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

engagemang för Bolagets utveckling och de ska implementeras på marknadsbaserade villkor. Beslut om incitamentsprogram relaterade till aktier och aktiekurser måste fattas av bolagsstämman och omfattas därför inte av ersättningsriktlinjerna.

Målet med programmen är att öka och stärka potentialen för att rekrytera, behålla och belöna nyckelpersoner och dessutom att använda LTIP-programmen för att skapa individuellt långsiktigt ägande av Eltel-aktier bland deltagarna. Under 2020 hade Eltel två utestående långsiktiga incitamentsprogram för nyckelpersoner i Eltel-koncernen; Eltels aktiebaserade incitamentsprogram 2016 ("**LTIP 2016**") och Eltels aktiebaserade incitamentsprogram 2018 ("**LTIP 2018**").

Deltagande i LTIP-programmen förutsätter att deltagaren förvärvar och låser Eltels stamaktier i LTIP-programmet ("**Sparaktier**"). För varje förvärd sparaktie har deltagaren rätt att efter en viss kvalificeringsperiod och förutsatt fortsatt anställning under hela perioden få tilldelning av en Eltel-matchnings-/retentionsaktie ("**Matchningsaktie**"). Beroende på uppfyllandet av prestationsmål kopplade till Eltels vinst per aktie kan deltagaren även ha rätt till tilldelning av ytterligare Eltelaktier ("**Prestationsaktier**"). Deltagarna betalar inte någon ersättning för tilldelade Matchningsaktier och Prestationsaktier. Matchningsaktier och prestationsaktier är stamaktier i Eltel.

Långsiktigt incitamentsprogram 2016

LTIP 2016 relaterade till matchningsaktier intjänade i slutet av andra kvartalet 2019. Den nuvarande verkställande direktören deltog inte i LTIP 2016, eftersom han inte var anställd vid programmets början. I enlighet med programmets villkor tilldelade Eltel 84 262 matchningsaktier till anställda som omfattas av programmet. LTIP 2016 förlängdes ett år avseende prestationsaktier och tilldelning av prestationsaktier var villkorad av att Eltel nådde prestationsmål baserat på Eltels EBITDA för räkenskapsåret 2019, istället för Eltels resultat per aktie för räkenskapsåret 2018. Tilldelning av prestationsaktier infaller efter publicering av den första kvartalsrapporten för 2020.³ Koncernens resultat under 2019 uppfyllde inte de erforderliga EBITDA-resultaten för tilldelning av prestationsaktier.

Långsiktigt incitamentsprogram 2018

LTIP 2018 löper under en period av tre år och det maximala antalet deltagare är åtta personer, bestående av verkställande direktören, finansdirektören samt maximalt sex personer inom koncernledningen ("**GMT**"). Den extrainsatta bolagsstämman i september 2018 godkände ett förslag att säkra förpliktelser relaterade till LTIP 2018 via aktieswapavtal med tredje part.

LTIP 2018 omfattar tre kategorier av deltagare:

Kategori	Sparaktier maximalt (% av grundlön)	Matchningsaktier per Sparaktier	Prestationsaktier per Sparaktier
A (Verkställande direktör)	25%	1.0x	4.0x
B (Finansdirektör)	20%	1.0x	3.0x
C (GMT ⁴)	15%	1.0x	3.0x

På balansdagen omfattar LTIP 2018 maximalt 94 728 matchningsaktier (114 128 under 2019), vilket motsvarar cirka 0,1% av de totala utestående aktierna och rösterna i bolaget. Förändringen av antalet maximala matchningsaktier beror på en förändring av antalet deltagare i programmet. Tilldelning av matchningsaktier och prestationsaktier i LTIP 2018 infaller efter presentationen av den första kvartalsrapporten 2022. Prestationsmålet är Eltels EBITDA för räkenskapsåret 2021. Delvis uppfyllande av prestationsmålet kommer att resultera i delvis tilldelning av Prestationsaktier. Prestation under en viss nivå ger ingen tilldelning.

³ För mer information om hur årsstämman 2018 beslutade att ändra prestationsmålen för befintliga LTIP 2016, vänligen se <https://www.eltelgroup.com/en/notice-to-the-annual-general-meeting-2018-in-eltel-ab/>

⁴ Inom LTIP 2018 är det maximala antalet 6 personer.

Tabell 2 - Ersättning till verkställande direktör i aktier

	Program	Antal investerade aktier	Antal aktier tillgängliga inom programmet		Värdet på aktierna (tEUR) ⁵		Antal ej intjänade aktier (eng. unvested) 2020		Antal intjänade aktier (eng. vested) 2020		Värdet på intjänade aktier (tEUR) 2020	
			Matchnings aktier	Prestations aktier	Matchnings aktier	Prestations aktier	Matchnings aktier	Prestations aktier	Matchnings aktier	Prestations aktier	Matchnings aktier	Prestations aktier
Casimir Lindholm, Verkställande direktör	LTIP 2018	65 464	65 464	261 856	155,5	621,9	65 464	261 856	0	0	0	0
	TOTAL	65 464	327 320		777,4		327 320		0		0	

⁵ Värdet på Eltels aktierätter baseras på värdet på Eltels aktier vid programmets början (2,3749 EUR).

Tabell 3 – Förändring av ersättning och företagens resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (tEUR)

Årlig förändring	2016 vs 2015	2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	Räkenskapsår 2020
<i>Ersättning verkställande direktör⁶</i>						
Verkställande direktör	-101 (-8,4%) ⁷	+244 (22,3%)	+265 (19,8%) ⁸	-577 (-36,0%)	+281 (27,3%)	1 309
<i>Bolagets resultatutveckling</i>						
Operativt EBTIA, mEUR	-60,1 (-96,7%)	-27,5 (-1335,5%)	+23,2 (91,2%)	-9,0(-402,9%)	+22,7 (201,3%)	11,4
<i>Årlig förändring av genomsnittlig ersättning för övriga anställda (heltidsekvivalenter)⁹</i>						
Anställda i Eltelkoncernen i Sverige ¹⁰	+1,3 (2,7%)	-0,3 (-0,6%)	+0,2 (0,4%)	+0,9 (1,7%)	+2,6 (5,1%)	52,8

⁶ Förändringen av totalersättningen avser summan av samtliga ersättningskomponenter som de är redovisade i tabell 1.

⁷ Tidigare verkställande direktör lämnade befattningen den 18 september 2016. Håkan Kirstein tillträdde som verkställande direktör den 19 september 2016.

⁸ Håkan Kirstein lämnade befattningen den 31 augusti 2018. Casimir Lindholm tillträdde som verkställande direktör den 1 september 2018.

⁹ Förändringen av ersättningen till övriga anställda avser förändringen av summan av motsvarande ersättningskomponenter såsom de redovisas i Tabell 1.

¹⁰ Totalersättning för övriga anställda i Eltel AB och Infranet AB, anställda i Sverige, förutom verkställande direktör, och för anställda i Eltel 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 2020 har använts som konstant växelkurs; 1 EUR motsvarar 10,0343 SEK.