

Ersättningsrapport 2021

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 2021. 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 82–84 Bolagets i årsredovisning för 2021 ("årsredovisningen 2021").

Information om ersättningsutskottets arbete 2021 framgår av bolagsstyrningsrapporten, som finns på sidorna 41–49 i årsredovisningen 2021.

Rapporten omfattar inte ersättningar till styrelsen som beslutas årligen av årsstämman. Sådan ersättning redovisas i not 29 på sidorna 82–84 i årsredovisningen 2021.

Utveckling under 2021

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 4–5 i årsredovisningen 2021.

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 38 – 39 i årsredovisningen 2021. 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 nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Under 2021 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-2022/>.

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

Tabell 1 - Totalersättning till verkställande direktör räkenskapsåret 2021 (tEUR)

Tabell 1 nedan redogör för totalersättning till Eltels verkställande direktör under 2021.

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	2021	623	-	259	51	-	174	1 108	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 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 långtidsskadeffektivitet (LTIFR). 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 2021 uppgick till 47 procent av det maximala (d.v.s. 47 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. Det noteras att efter det att resultatet för räkenskapsåret 2021 fastställts har en person med position som ledande befattningshavare i Bolaget erhållit ersättning med det garanterade beloppet.

Långsiktig rörlig ersättning

Utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

¹ Avser intjänad och faktiskt utbetald rörlig ersättning hänförlig till räkenskapsåret och prestationer under 2021.

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

Eltels ledande befattningshavare kan erbjudas aktierelaterade eller aktiekursrelaterade ersättningar, inklusive långsiktiga incitamentsprogram ("LTIPs"). Långsiktiga incitamentsprogram är avsedda att förbättra deltagarnas 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 2021 hade Eltel ett utestående långsiktigt incitamentsprogram för nyckelpersoner i Eltel-koncernen; Eltels aktiebaserade incitamentsprogram 2018 ("LTIP 2018"). I tillägg beslutade årsstämman 2021 om implementering av ett ytterligare långsiktigt incitamentsprogram ("LTIP 2021")

Deltagande i LTIP-programmen förutsätter att deltagaren förvärvar och låser Eltels stamaktier i LTIP-programmet ("Sparaktier"). För varje förvärvad sparaktie under LTIP 2018, men inte under LTIP 2021, 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 under båda LTIP-programmen även ha rätt till tilldelning av ytterligare Eltelaktier ("Prestationsaktier"). Under LTIP 2021 kan deltagaren därjämte erhålla tilldelning av köpoptioner utgivna av Bolaget. Deltagarna betalar inte någon ersättning för tilldelade Matchningsaktier, Prestationsaktier eller köpoptioner. Matchningsaktier och prestationsaktier är stamaktier i Eltel.

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 ³)	15%	1.0x	3.0x

På balansdagen omfattar LTIP 2018 maximalt 85 664 matchningsaktier (94 728 under 2020), 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.

Långsiktigt incitamentsprogram 2021

LTIP 2021 löper under en period av tre år och det maximala antalet deltagare är tolv personer, bestående av verkställande direktören, finansdirektören samt maximalt tio personer varav sex inom koncernledningen ("GMT") samt fyra övriga nyckelmedarbetare. Årsstämman i maj 2021 godkände ett förslag att säkra förpliktelser relaterade till LTIP 2021 via aktieswapavtal med tredje part.

LTIP 2021 omfattar tre kategorier av deltagare:

³ Inom LTIP 2018 är det maximala antalet 6 personer.

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

Tabell 2 - Ersättning till verkställande direktör i aktier

	Program	Antal investerade aktier	Antal aktier tillgängliga inom programmet		Värdet på aktierna (tEUR) ⁴		Antal ej intjänade aktier (eng. unvested) 2021		Antal intjänade aktier (eng. vested) 2021		Värdet på intjänade aktier (tEUR) 2021	
			Matchningsaktier	Prestationsaktier	Matchningsaktier	Prestationsaktier	Matchningsaktier	Prestationsaktier	Matchningsaktier	Prestationsaktier	Matchningsaktier	Prestationsaktier
Casimir Lindholm, Verkställande direktör	LTIP 2018	65 464	65 464	261 856	155,5	621,9	65 464	261 856	0	0	0	0
	LTIP 2021	11 500	-	92 000	-	203,4	-	92 000	0	0	0	0
TOTAL		76 964	419 320		825,3		419 320		0		0	

⁴ Värdet på Eltels aktierätter baseras på värdet på Eltels aktier vid respektive programs början (2,3749 EUR, LTIP 2018 samt 2,2105 EUR, LTIP 2021).

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

Årlig förändring		2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	Räkenskapsår 2021
<i>Ersättning verkställande direktör⁵</i>							
Verkställande direktör		+244 (22,3%)	+265 (19,8%) ⁶	-577 (-36,0%)	+281 (27,3%)	-201 (-15,4%)	1 108
<i>Bolagets resultatutveckling</i>							
Operativt EBTIA, mEUR		-27,5 (-1335,5%)	+23,2 (91,2%)	-9,0(-402,9%)	+22,7 (201,3%)	+3,4 (29,7%)	14,8
<i>Årlig förändring av genomsnittlig ersättning för övriga anställda (heltidsekvivalenter)⁷</i>							
Anställda i Eltelkoncernen i Sverige ⁸		-0,8(-1,6%)	-3,6 (-7,0%)	-0,3 (-0,5%)	+3,0 (6,3%)	+4,9 (9,6%)	55,8

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

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 2021 har använts som konstant växelkurs; 1 EUR motsvarar 10.1449 SEK.