

Ersättningsrapport 2025

Inledning

Denna ersättningsrapport tillhandahåller en översikt över hur Eltel AB:s ("Eltel" eller "Bolaget") riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, som antogs av årsstämman 2024 ("Ersättningsriktlinjerna"), har tillämpats under räkenskapsåret 2025. 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 Aktiemarknadens Självregleringskommittés regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information avseende ersättning till ledande befattningshavare, som krävs enligt 5 kap. 40 – 44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554), finns i not 30 på sidorna 114–115 i Bolagets årsredovisning för räkenskapsåret 2025 ("Årsredovisningen 2025").

Information om ersättningsutskottets arbete 2025 framgår av bolagsstyrningsrapporten, som finns på sidan 81 i Årsredovisningen 2025.

Ersättningsrapporten omfattar inte ersättningar till styrelsen som beslutas årligen av årsstämman. Sådan ersättning redovisas i not 30 på sidan 114 i Årsredovisningen 2025.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar Bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 7–8 i Årsredovisningen 2025.

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 2025 har Bolaget gjort avsteg från Ersättningsriktlinjerna genom att betala kontant bonus till en ledande befattningshavare utanför ramen för Bolagets befintliga incitamentsprogram. Det betalades en kontant sign-on bonus till koncernchefsjuristen och inköpsdirektören Caroline Lindgren. 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 2025. Ingen ersättning till ledande befattningshavare som omfattas av ersättningsrapporten har utgått från annat bolag inom koncernen och ingen ersättning har återkrävts under räkenskapsåret 2025. Utöver ersättningar som omfattas av Ersättningsriktlinjerna har bolagsstämman beslutat

om ersättning till Bolagets styrelseledamöter samt om införandet av långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Ersättningsriktlinjerna, antagna av årsstämman 2025, sammanfattas på sidorna 75–76 i Årsredovisningen 2025. Revisorns rapport om Bolagets efterlevnad av Ersättningsriktlinjerna finns på Bolagets webbplats www.eltelgroup.com.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktör räkenskapsåret 2025 (tEUR)

Tabell 1 nedan redogör för totalersättning till Eltels verkställande direktör under 2025.

Namn på befattningshavare, befattning	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning ¹		Övrig ersättning	Pensionskostnader	Totalersättning	Andel av fast och rörlig ersättning ²
		Grundlön	Övriga förmåner	Ettårig rörlig ersättning	Aktierelaterad ersättning				
Håkan Dahlström, Verkställande direktör	2025	591	1	410	-18	-	168	1 153	60/40

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, 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 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 inte utnyttjat någon möjlighet att återkräva utbetald rörlig kontantersättning under räkenskapsåret 2025.

Tabell 2 – Prestation under räkenskapsåret: kortsiktig rörlig ersättning

Namn (befattning)	Program	Beskrivning av kriterier	Relativ viktning av prestationskriterierna	a) Uppmätt prestation ³ b) Faktisk tilldelning/utfall ⁴
Håkan Dahlström, Verkställande direktör	Short Term Incentive 2025	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) Cut-off regel ⁵	a) 63,4 % b) 164,8 %

¹ Avser intjänad och faktiskt utbetald rörlig ersättning hänförlig till räkenskapsåret och prestationer under 2025.

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 2025 i förhållande till den fasta lönen.

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

I tillägg hade verkställande direktören en ytterligare rörlig ersättning baserad på koncernens justerade EBITA 2025 jämfört med föregående år. Den uppmätta prestationen jämfört med maximalt utfall var 100 % och denna ersättning kommer att betalas ut under år 2026.

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. Tilldelning av Prestationsaktier samt Prestationsoptioner till deltagaren ska ske vederlagsfritt.

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

LTIP 2022 avslutades under andra kvartalet 2025. Perioden fram till denna tidpunkt utgjorde kvalifikationsperioden (intjänandeperiod). Prestationskravet som var kopplat till årlig totalavkastning (TSR) uppfylldes inte. I enlighet med villkoren för LTIP 2022 har ingen tilldelning av Prestationsaktier eller Prestationsoptioner skett.

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 till 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 till detta datum utgör kvalifikationsperioden (intjänandeperiod). Tilldelning av Prestationsaktier och, i förekommande fall, Prestationsoptioner till deltagaren ska ske vederlagsfritt.

Långsiktigt incitamentsprogram 2025 ("LTIP 2025")

Syftet med införandet av LTIP 2025 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.

Till skillnad från tidigare långsiktiga incitamentsprogram kräver LTIP 2025 inte någon egen investering i sparaktier. Deltagarna har rätt att, efter utgången av en intjänandeperiod och under förutsättning av fortsatt anställning i Eltel samt beroende på uppfyllelse av särskilda prestationskrav under räkenskapsåren 2025 – 2027, erhålla tilldelning av Eltel-aktier ("Prestationsaktier") och, i förekommande fall, utnyttja köpoptioner utgivna av Bolaget ("Prestationsoptioner"). Deltagare som äger rätt att erhålla Prestationsoptioner kan välja att avstå från Prestationsoptionerna och istället förvärva Köpoptioner till marknadsvärde för egna medel. Löptiden för LTIP 2025 är tre år.

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

Deltagaren har i förekommande fall rätt att utnyttja Prestationsoptionerna eller Köpoptionerna under följande perioder: (i) under två veckor efter offentliggörandet av kvartalsrapporten för första kvartalet 2028, (ii) från och med den 18 augusti 2028 till och med den 31 augusti 2028, samt (iii) från och med dagen efter offentliggörandet av kvartalsrapporten för tredje kvartalet 2028 till och med den 17 november 2028 ("Lösenperioderna").

Lösenpriset vid deltagarens utnyttjande av Prestationsoptionerna och Köpoptionerna 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 13 maj 2025 ("Lösenpriset").

LTIP 2025 omfattar fyra kategorier av deltagare:

Kategori	Högst antal Prestationsaktier per deltagare	Högst antal Prestationsoptioner per deltagare	Högsta antal Köpoptioner per deltagare
A) VD, högst en person	340 000	340 000	340 000
B) Koncernledningsgrupp, högst åtta personer	135 000	135 000	135 000
C) Nyckelmedarbetare, högst fyra personer	95 000	95 000	95 000
D) Övriga deltagare, högst nio personer	85 000	-	-

Tilldelning av Prestationsaktier och Prestationsoptioner inom LTIP 2025 kommer att göras under en begränsad tidsperiod efter det senare av dag för (i) offentliggörandet av kvartalsrapporten för första kvartalet 2028, och (ii) första avstämningsdagen för utdelning som beslutas vid årsstämman 2028. Perioden fram till 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) 2025 ⁷		Antal intjänade aktier/optioner (eng. vested) 2025		Värdet på intjänade aktier/optioner (tEUR) 2025	
			Prestationsaktier	Prestationsoptioner	Prestationsaktier	Prestationsoptioner	Prestationsaktier	Prestationsoptioner	Prestationsaktier	Prestationsoptioner	Prestationsaktier	Prestationsoptioner
Håkan Dahlström, Verkställande direktör	LTIP 2022	22 000	176 000	176 000	133	133	0	0	0	0	0	0
Håkan Dahlström, Verkställande direktör	LTIP 2023	22 000	176 000	176 000	118	118	176 000	176 000	-	-	-	-
Håkan Dahlström, Verkställande direktör	LTIP 2024	63 000	504 000	504 000	353	353	504 000	504 000	-	-	-	-
Håkan Dahlström, Verkställande direktör	LTIP 2025	340 000 ⁸	340 000	340 000 ⁸	233	0 ⁸	340 000	340 000 ⁸	-	-	-	-
TOTALT		447 000	1 196 000	1 196 000	837	604	1 020 000	1 020 000	0	0	0	0

Tillämpning av Ersättningsriktlinjerna och prestationskriterierna

Efter utvärdering av Ersättningsriktlinjerna och prestationskriterierna samt deras 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.

Information om aktieägarnas röstning

Vid årsstämman 2025 framlades ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2024 för godkännande. Stämman beslutade att godkänna ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2024. Inga synpunkter från aktieägarna framfördes i samband med stämmobehandlingen av ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2024.

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; 0,7010 EUR, LTIP 2024 samt 0,7672 EUR, LTIP 2025.

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

⁸ Köpoptioner i stället för prestationsoptioner. Köpoptioner förvärvades för egna medel till marknadsvärde, därav anges värdet till 0 EUR. Köpoptioner erbjöds endast som alternativ till prestationsoptioner i LTIP 2025, ej i övriga långsiktiga incitamentsprogram.

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

Årlig förändring		2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2025 vs 2024	Räkenskapsår 2025 ⁹
<i>Ersättning verkställande direktör¹⁰</i>							
Verkställande direktör		-201 (-15,4 %)	+35 (3,2 %) ¹¹	-38 (-3,3 %)	-70 (-7,1 %)	+240 (26,3 %)	1 153
<i>Bolagets resultatutveckling</i>							
Operativt EBITA, mEUR		+3,4 (29,7 %)	-16,7 (-112,7) %	+3,6 (189,6 %)	+8,8 (519,3 %)	+10,3 (98,1%)	20,7
<i>Årlig förändring av genomsnittlig ersättning för övriga anställda (heltidsekvivalenter)¹²</i>							
Anställda i Eltel-koncernen i Sverige ¹³		+0,3 (0,6 %)	-0,9 (-1,7)	0,3 (0,5 %)	+0,6 (1,1 %)	+1,9 (3,4 %)	57,4

⁹ Faktiskt utfall år 2025.

¹⁰ Förändringen av totalersättningen avser den årliga förändringen i summan av samtliga ersättningskomponenter som de är redovisade i Tabell 1.

¹¹ Casimir Lindholm lämnade befattningen den 31 juli 2022. Håkan Dahlström tillträdde som verkställande direktör den 1 augusti 2022.

¹² Förändringen av genomsnittlig totalersättning avser den årliga förändringen av summan av samtliga ersättningskomponenter såsom de redovisas i Tabell 1.

¹³ 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 2025 motsvarar 11,066 SEK.