

Ersättningsrapport 2025

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Netel Holding AB (publ), antagna av årsstämman 8 maj 2025, tillämpades under 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och ASKs *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i noterna 5–6 (antal anställda och personalkostnader) i årsredovisningen för 2025. Årsredovisningen finns att läsa på <https://netelgroup.com/investerare/rapporter-och-presentationer/>. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 6 i årsredovisningen för 2025.

Utvecklingen under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 5–6 i årsredovisningen för 2025.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara mål. De kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns på sidorna 29–30 i årsredovisningen för 2025. Bolaget har under 2025 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av årsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på <https://netelgroup.com/bolagsstyrning/bolagsstammor/>. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Långsiktigt incitamentsprogram (LTIP)

Netel har långsiktiga incitamentsprogram beslutade av årsstämmor – LTIP – där en del av deltagarna i programmen erhåller en möjlighet att förvärva aktier i bolaget (teckningsoptioner). I programmet LTIP2024/2027 erhåller vissa deltagare möjlighet att erhålla en kontantersättning som baseras på aktiekursen (syntetiska optioner). Incitamentsprogrammet finns beskrivet på sid 79-80 i årsredovisningen för 2025.

LTIP 2024/2027

Programmet LTIP 2024/2027 omfattar medlemmar i koncernledningen och vissa andra nyckelpersoner i koncernen, ursprungligen sammanlagt åtta personer. Deltagarna har erbjudits att köpa optionerna till marknadsvärde, med subvention genom kontant utbetalning motsvarande ungefär 50% av investeringsbeloppet.

LTIP 2025/2028

Programmet LTIP 2025/2028 omfattar medlemmar i koncernledningen och vissa andra nyckelpersoner i koncernen, ursprungligen sammanlagt 33 personer. Deltagarna har erbjudits att köpa optionerna till marknadsvärde, med subvention genom kontant utbetalning motsvarande ungefär 50% av investeringsbeloppet.

Tabell 1 Totalersättning till verkställande direktören under 2025 (TSEK)

Befattningshaverens namn	Fast ersättning		Rörlig Ersättning*		Pension**	Total ersättning	Andel fast/ rörlig ers.
	Grundlön	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig			
Jeanette Reuterskiöld (VD)	3 788	108	587	-	1 136	5 619	4 924/695

* Rörlig ersättning avser utbetald bonus för uppfyllnad av klimatrelaterade mål 2024 (540 tsek) samt subvention vid köp av optioner program LTIP 2025/2028 (47 tsek)

** Pensionskostnader, som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2025 beaktats. För 2025 var utfall justerad EBITA under tröskelvärde för bonus varvid ingen bonus utgår oavsett prestation/kriterier.

Tabell 2 Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Befattningshaverens namn	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättnings-komponenten	a) Uppmätt prestation b) faktiskt ersättning
Jeanette Reuterskiöld	Tillväxt	a) 0% b) 0 TSEK
	Justerad EBITA marginal	a) 0% b) 0 TSEK
	Uppfyllnad av klimatrelaterade mål	a) 100% b) 0 TSEK
	EPS (resultat per aktie)	a) 0% b) 0 TSEK

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 3 Förändringar i ersättning och bolagets resultat under det senaste rapporterade räkenskapsåret

	Utfall 2025	Utfall 2024	Förändring
	TSEK	TSEK	%
Ersättning till VD*	5 619	7 009	-20%
Koncernens rörelseresultat**	-13 245	183 768	-107%
Genomsnittlig ersättning till VD fördelat på antal anställda***	7,0	9,1	-23%

* År 2024 erhåll avgående VD 1 655 TSEK utöver nuvarande VD:s ersättning

** EBIT kvarvarande verksamhet

*** Medelantalet anställda kvarvarande verksamhet