

## Ersättningsrapport Eniro Group AB 2024

<b>Introduktion</b>	<b>1</b>
<b>Utveckling under 2023</b>	<b>1</b>
<b>Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser</b>	<b>1</b>
<b>Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2023 (KSEK)*</b>	<b>2</b>
<b>Aktiebaserad ersättning</b>	<b>2</b>
<b>Tillämpning av prestationskriterier</b>	
Bonusprogram 1 VD Årlig bonus	2
Bonusprogram 2 (STIP)	2
<b>Tabell 2 – Verkställande direktör prestation under det rapporterade räkenskapsåret: VD bonusprogram (KSEK)</b>	<b>2</b>
<b>Tabell 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (MSEK)</b>	<b>3</b>

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Eniro Group AB (publ), antagna av årsstämman 2023, tillämpades under år 2023. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören.

Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrning Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not Anställda och personalkostnader i årsredovisningen för 2023. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas även denna i årsredovisningen för 2023.

### Utveckling under 2023

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sitt VD ord i årsredovisningen 2023.

### 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 finansiella eller icke-finansiella kriterier. 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 befattningshavares långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns i årsredovisningen för 2023. Bolaget har under 2023 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjer finns tillgänglig på <https://www.enirogroup.com/bolagsstyrning/bolagsstaemmor/>.

Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen.

**Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2023 (KSEK)\***

Namn och position	Grundlön **	Andra förmåner ***	Rörlig ettårig ersättning ****	Rörlig flerårig ersättning *****	Extra ordinära poster	Pensionskostnad *****	Totalersättning	Andelen fast resp. Rörlig ersättning***** *
Hosni Teque-Omeirat	3 523	133	225	600		990	5470	85/15

\* Inkluderar kostnadsförda ej utbetalda ersättningar

\*\* Grundlön inkl semesterersättning

\*\*\* Övriga förmånars totala kostnader (helst med referens på typ av förmån)

\*\*\*\* Enligt program beskrivna kostnadsförda ej utbetalda

\*\*\*\*\* Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2023. Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år

\*\*\*\*\* Pensionskostnader är till fullo redovisad.

\*\*\*\*\* Andel fast ersättning/ andel rörlig ersättning

### Aktiebaserad ersättning

Bolaget har ett aktierelaterade incitamentsprogram där tilldelning ännu inte har skett.

### Tillämpning av prestationskriterier

#### Bonusprogram 1 (Garantibonus)

Under 2023 hade VD:n en garanterad bonus om 75 000 kr per månad under perioden januari till mars, om totalt 225 000 kr. Bonusersättningen är inte pensionsgrundande och inte semesterlönegrundande.

#### Bonusprogram 2

Under 2023 har en prestationsbaserad bonus reserverats om 600 000 kr som utbetalats i januari 2024

**Tabell 2 - Verkställande direktör prestation under det rapporterade räkenskapsåret: VD bonusprogram (KSEK)**

Befattningshavarens namn och titel	Utfall	Utfall J/N	Tilldelning exkl sociala avgifter (TSEK)
Hosni Teque-Omeirat (VD)			
<b>Bonusprogram 1 (garanti bonus)</b>			
Fast belopp per månad om 75 000 SEK från januari – mars 2023	n/a	ja	225
<b>Bonusprogram 2</b>	ja	ja	600
<b>Summa</b>			825

**Tabell 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (MSEK)**

	RR4 vs RR5 (2019)	RR3 vs RR4 (2020)	RR2 vs RR3 (2021)	RR1 vs RR2 (2022)	RR vs RR1 (2023)
Koncernens RR (EBITDA) vs föregående år ändring i MSEK samt ändring i %.	+76 (- 63,1%)	+134 (+76%)	+133 (- 0,7%)	+148 (+11%)	-61 (-41%)
EBIT vs föregående år ändring i MSEK samt ändring i %	-396 (+22,8%)	-595 (- 50,3%)	-97 (- 83,7%)	+66 (-32%)	-61 (-94%)
Ersättning till VD samt förändring i ersättning till VD *	+4,0 (- 25,9%)  (inkl avg. vederlag tidigare VD 6,4)	+4,5 (+12,5%)	+6,6 (+46,7%)	+5,3 (-16%)	5,5 (+3%)
Genomsnittlig ersättning baserat på antal heltidsekvivalenter anställda i bolaget **	+0,715 (+45,0%)	+0,631 (-11,7%)	+0,636 (+0,8%)	+0,591 (-7%)	+0,596 (+1%)

\* Totalbelopp fast, rörlig, pension och övrigt från tabell ovan

\*\* Hela lönekostnaden inkl förmåner / antal FTE i snitt (se ÅR), exklusive medlemmar i koncernledningen.