

Ersättningsrapport Eniro Group AB 2026

Introduktion	1
Utveckling under 2025	1
Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser	1
Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2025 (KSEK)*	2
Aktiebaserad ersättning	2
Tillämpning av prestationskriterier	
Bonusprogram 1 VD Årlig bonus	2
Tabell 2 – Verkställande direktör prestation under det rapporterade räkenskapsåret: VD bonusprogram (KSEK)	2
Tabell 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (MSEK)	3

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Eniro Group AB (publ), antagna av årsstämman 2025, tillämpades under år 2025. 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 2025. 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 även i årsredovisningen för 2025.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sitt VD ord i årsredovisningen 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 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 2025. Bolaget har under 2025 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjer finns tillgänglig på <https://www.enirogroup.com/bolagsstyrning/bolagsstammor/>.

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 2025 (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	4 198	91	1 050	0		1 202	6 548	84/16

* 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 2025. 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 (teckningsoptionsprogram), ingen tilldelning har skett under året. 3,500,000 optioner tidigare tilldelats den verkställande direktören.

Tillämpning av prestationskriterier

Under 2025 har den verkställande direktören haft en prestationsbaserad bonus. Prestationskriterierna har varit fördelade 50% relaterat till EBITDA i Dynava och 50% hänförligt till Marketing Partner (MP) och totala gruppen fördelat på följande prestationskriterier, MP Omsättning, MP EBITDA, MP ARR samt Fritt kassaflöde % för koncernen. Totalt har 1 050 000 SEK uppnåtts och 0 SEK utbetalats. (2024 uppnåddes 1 500 000 SEK och 1 500 000 utbetalat under 2025)

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)			
Bonusprogram 2025			
Omsättning Marketing partner >606 MSEK	637 MSEK	J	225 kSEK
EBITDA Marketing partner > 163 MSEK	177 MSEK	J	600 kSEK
MP ARR > 500 MSEK	537 MSEK	J	225 kSEK
EBITDA Dynava > 30 MSEK	19,2 MSEK	N	0 kSEK
Fritt kassaflöde - marginal koncernen > 10% MSEK	7,7%	N	0 kSEK
Summa			1 050 kSEK

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

	RR4 vs RR5 (2021)	RR3 vs RR4 (2022)	RR2 vs RR3 (2023)	RR1 vs RR2 (2024)	RR vs RR1 (2025)
Koncernens RR (EBITDA) vs föregående år ändring i MSEK samt ändring i %.	+133 (-0,7%)	+148 (+11%)	-61 (-41%)	+56 (+64%)	-20 (-14%)
EBIT vs föregående år ändring i MSEK samt ändring i %	-97 (-83,7%)	+66 (-32%)	-61 (-94%)	+68 (+1700%)	-17 (-24%)
Ersättning till VD samt förändring i ersättning till VD *	6,6 (+46,7%)	5,3 (-16%)	5,5 (+3%)	6,2 (+14%)	6,6 (6%)
Genomsnittlig ersättning baserat på antal heltidsekvivalenter anställda i bolaget **	0,636 (+0,8%)	0,497 (-22%)	0,516 (+1%)	0,514 (-0,2%)	0,457 (-11%)

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

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