

# Ersättningsrapport 2023

## Inledning

Denna ersättningsrapport ("**rapporten**") återger hur BONESUPPORT HOLDING ABs ("**bolaget**") riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare antagna av årsstämman år 2023 ("**riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare**") har tillämpats under 2023. Rapporten ger även information om ersättningen till vd och vice vd.

I rapporten återges även huvuddragen av bolagets samtliga utestående och under 2023 avslutade aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen (2005:551) och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*. Information som är obligatorisk att uppges enligt 5 kap. 40-44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554) ("**ÅRL**") uppges i not 11 i bolagets årsredovisning för 2023 ("**årsredovisningen för 2023**").

Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 beskrivs i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2023, på sidorna 50 – 53.

Ersättning till bolagets styrelseledamöter i form av styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Styrelsearvodet beslutas av årsstämman och framgår i not 11 i årsredovisningen för 2023. Andra ersättningar än styrelsearvode som utgått till styrelseledamöter omfattas av rapporten.

## Väsentliga händelser 2023

För en beskrivning av väsentliga händelser hänvisas till förvaltningsberättelsen på sidan 9 i årsredovisningen för 2023. För ytterligare information se även vd-ordet på sidan 4.

### **Tillämpning och ändamål avseende riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare**

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. Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare anger att ersättningar ska utges på marknadsmässiga villkor som möjliggör att ledande befattningshavare kan rekryteras och behållas samt att villkoren ska vara konkurrenskraftiga med hänsyn till förhållandena i det land där den ledande befattningshavaren är anställd. Ersättningar till ledande befattningshavare får utgöras av fast lön, rörlig kontant ersättning, pensionsförmåner andra förmåner. Fast lön ska fastställas med hänsyn tagen till kompetens, ansvarsområde och prestation. Den rörliga kontanta ersättningen ska baseras på utfallet av i förväg uppsatta och väldefinierade mål som ska vara kopplade till finansiella eller icke-finansiella kriterier. 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. Den rörliga ersättningen ska ha ett maximalt tak och får som högst utgöra 75 procent av den fasta årslönen för verkställande direktören, högst 52,5 procent för CFO och högst 40 procent av den fasta årslönen för övriga ledande befattningshavare, varvid den individuella högstanivån ska fastställas bland annat mot bakgrund av personens befattning.

Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare som antogs av årsstämman 2023 framgår på sidorna 14-15 i årsredovisningen för 2023. Revisorsyttrandet avseende bolagets tillämpning av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare är tillgängligt på bolagets hemsida, <https://bonesupport.com/sv/investerare/bolagsstyrning/>.

Under 2023 har riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare tillämpats utan avsteg och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Utöver ersättning som omfattas av de antagna riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare fattade årsstämman 2023 beslut om ersättning till bolagets styrelseledamöter.

**Tabell 1 - Total ersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktören (TSEK)**

I tabellen nedan anges den totala ersättningen till vd och vice vd, under 2023 och jämförelseåret.

Namn och befattning	Räken- skapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extra- ordinära poster	Pensions- kostnad	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning ****
		Grundlön*	Andra förmåner**	Ettårig***	Flerårig				
Emil Billbäck, vd	2023	3 873	0	2 450	0	0	613	6 936	65/35
	2022	3 539	0	1 827	0	0	273	5 639	68/32
Håkan Johansson, CFO och vice vd	2023	1 392	78	772	0	0	297	2 539	70/30
	2022	1 379	120	428	0	0	274	2 201	81/19

\* Inklusive semesterersättning till vd om 257 TSEK (469) och till vice vd om 212 TSEK (219).

\*\* Företagsbil.

\*\*\* Talet för den verkställande direktören är inklusive 2 395 TSEK (2 152) som avser prestationer under året.

\*\*\*\* Pensionskostnader, som i sin helhet avser grundlön och är premiebestämda, har till fullo redovisats som fast ersättning.

## **Aktiebaserad ersättning**

Bolaget har två personaloptionsprogram och fyra prestationsaktieprogram.

### **Personaloptionsprogram**

Ett av de två programmen löper på tio år och löper ut år 2025. Det andra programmet har en löptid på åtta år och löper ut år 2024. Varje option ger innehavaren rätt att förvärva 0,2 stamaktier i bolaget i samband med att optionen utnyttjas. Detta till en kurs för det första programmet om 0,125 SEK per option motsvarande en teckningskurs om 0,625 SEK per aktie, och för det andra programmet om 5,30 SEK per option motsvarande en teckningskurs om 26,50 SEK per aktie. Personaloptionsprogrammen intjänas i enlighet med förutbestämda villkor för varje program. En förutsättning för tilldelning av optioner i de olika programmen är en anställning eller ett kontraktsförhållande med bolaget på respektive intjäningsdag. Av de 25,7 miljoner optioner som allokerats tidigare avser 8,9 miljoner optioner aktiva program. Av dessa 8,9 miljoner optioner var 5,2 miljoner (5,2) optioner fullt intjänade vid 31 december 2023. Resterande 3,7 miljoner (3,7) optioner är ej allokerade. Det förekommer inte några personaloptioner kvar att utnyttja inom programmet 2015/2025.

### **Prestationsaktieprogram**

Det finns tre program riktade till anställda och ett program riktad till en styrelseledamot. Programmen har följande löptider och slutdatum:

- Programmet för anställda som beslutades av årsstämman 2020 löper till och med 31 december 2023;
- Programmet för anställda som beslutades av årsstämman 2021 löper till och med 31 december 2023;
- Programmet för en styrelseledamot som beslutades av årsstämman 2021 löper till och med dagen för årsstämman 2024;
- Programmet för anställda som beslutades av årsstämman 2023 löper till och med 31 december 2026. Investeringsperioden för deltagarna avslutades den 31 december 2023 och intjäningsperioden påbörjades 1 januari 2024.

I programmet som beslutades av årsstämman 2020 kan för varje sparaktie max två eller tre prestationsaktier tilldelas till de anställda utan betalning beroende på framtida aktiekurs och bolagets utveckling avseende försäljning och EBITDA under löptiden. Prestationsaktierna har emitterats i form av C-aktier med en teckningskurs och ett kvotvärde om 0,625 SEK per aktie.

I programmet som beslutades av årsstämman 2021 och riktas till anställda kan för varje sparaktie max sex prestationsaktier tilldelas till de anställda utan betalning beroende på framtida aktiekurs och bolagets utveckling avseende försäljning och EBITDA under löptiden.

I programmet som beslutades av årsstämman 2021 och riktas till en styrelseledamot kan för varje sparaktie max tre prestationsaktier tilldelas till styrelseledamoten utan betalning beroende på framtida aktiekurs.

I programmet som beslutades av årsstämman 2023 kan för varje sparaktie max fyra prestationsaktier tilldelas till de anställda utan betalning beroende på framtida aktiekurs och bolagets utveckling avseende försäljning och EBITDA under löptiden.

**Tabell 2 - Ersättning till verkställande direktören, vice verkställande direktören och styrelsen i form av aktier**

Namn och befattning	Huvudsakliga villkor i prestationsaktieprogram					Information avseende räkenskapsåret						
						Ingående balans	Förändring under året			Utgående balans		
	Programmets namn	Prestationsperiod	Tilldelningsdatum	Intjänanddatum	Slutdatum för behållande av sparaktierna	Antal prestationsaktier i början av året (000)*	Antal nya prestationsaktier som utgivits (000)	Utdelade prestationsaktier (000)	Justering av antal prestationsaktier som intjänats (000)**	Antal prestationsaktier som är beroende av prestationsvillkor (000)	Antal aktier som utgivits men ej intjänats (000)	Antal prestationsaktier som är villkorade av fortsatt behållning (000)***
Emil Billbäck, vd	LTI2019	2019-01-01 - 2022-12-31	2019-06-19	2022-12-31	2022-12-31	256	0	256	0	0	0	0
	LTI2021	2021-01-01 - 2023-12-31	2021-06-21	2023-12-31	2023-12-31	168	0	0	-23	145	0	145
	LTI2023	2024-01-01 - 2026-12-31	2023-08-11	2026-12-31	2026-12-31	0	160	0	e/t	0	0	0
Håkan Johansson, CFO och vice vd	LTI2020	2019-01-01 - 2022-12-31	2019-06-19	2022-12-31	2022-12-31	24	0	24	0	0	0	0
	LTI2021	2021-01-01 - 2023-12-31	2021-06-21	2023-12-31	2023-12-31	48	0	0	-7	41	0	41
	LTI2023	2024-01-01 - 2026-12-31	2023-06-19	2026-12-31	2026-12-31	0	80	0	e/t	0	0	0
Lennart Johansson, Styrelseledamot	LTI2021 Styrelse	2021-01-01 - 2024-05-16	2021-07-12	2024-05-16	2024-05-16	60	0	60	0	0	0	0

\* Det antal prestationsaktier som varje person skulle kunna bli berättigad till förutsatt fullt utfall av prestationsmål.

\*\* Vissa prestationsmål bestäms årsvis av styrelsen men presenteras först vid utgången av respektive program, varför antalet intjänade prestationsaktier endast kan anges först efter sista dagen för respektive programs intjänandeperiod.

\*\*\* Antal prestationsaktierätter som är villkorade av fortsatt behållning sammanfaller med antal prestationsaktierätter som är beroende av prestationsvillkor.

### Prestationsaktieprogram och personaloptionsprogram

Personaloptioner och prestationsaktier värderas till verkligt värde per allokeringdatum. Den totala kostnaden fördelas över intjänandeperioden. I slutet av intjänandeperioden antas en minskad personalomsättning innebärande en ökad kostnad. Kostnaden redovisas som personalkostnad och krediteras eget kapital. Sociala kostnader omvärderas till verkligt värde. När optionerna utnyttjas emitterar bolaget nya aktier. Ersättning för aktierna i samband med utnyttjande av personaloptioner krediteras eget kapital.

## Rörlig ersättning

Den rörliga ersättningen är kopplad till ett eller flera förutbestämda och mätbara kriterier, som kan vara finansiella, såsom nettoomsättning och rörelseresultat (EBIT), eller icke-finansiella, såsom kvalitativa mål. Mindre än 40 procent av den rörliga ersättningen ska bero på icke-finansiella kriterier. Kriterierna har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Genom att koppla målen på ett tydligt och mätbart sätt till bolagets ekonomiska och operativa utveckling bidrar de till genomförandet av företagets affärsstrategi samt företagets kort- och långsiktiga utveckling, inklusive dess hållbarhet.

**Tabell 3 – Verkställande direktören och vice verkställande direktörens prestationer under räkenskapsåret**

Namn och befattning	Beskrivning av prestationskriterier	Relativ viktning av prestationskriterierna	a) Uppmätt prestation
			b) Faktiskt tilldelnings-/ersättningsresultat
Emil Billbäck, vd	Nettoomsättning mot ett definierat mål	40 % vid måluppfyllnad upp till 100 % (med möjlighet till överprestationstak upp till 60 % vid måluppfyllnad om 150 %)	a) 591,1 MSEK (40 %) b) 958 TSEK
	Rörelseresultat (EBIT) mot ett definierat mål	20 % vid måluppfyllnad upp till 100 % (med möjlighet till överprestationstak upp till 30 % vid måluppfyllnad om 150 %)	a) 13,9 MSEK (20 %) b) 479 TSEK
	Icke-finansiella mål	40 % vid måluppfyllnad upp till 100 % (med möjlighet till överprestationstak upp till 60 % vid måluppfyllnad om 150 %)	a) e/t (40 %) b) 958 TSEK
Håkan Johansson, CFO och vice vd	Nettoomsättning mot ett definierat mål	40 % vid måluppfyllnad upp till 100 % (med möjlighet till överprestationstak upp till 60 % vid måluppfyllnad om 150 %)	a) 591,1 MSEK (40 %) b) 304 TSEK
	Rörelseresultat (EBIT) mot ett definierat mål	20 % vid måluppfyllnad upp till 100 % (med möjlighet till överprestationstak upp till 30 % vid måluppfyllnad om 150 %)	a) 13,9 MSEK (20 %) b) 154 TSEK
	Icke-finansiella mål	40 % vid måluppfyllnad upp till 100 % (med möjlighet till överprestationstak upp till 60 % vid måluppfyllnad om 150 %)	a) e/t (40 %) b) 304 TSEK

**Tabell 4 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (TSEK)**

Årlig förändring	2019 vs 2018*	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2023
<b>Ersättning**</b>						
Emil Billbäck, vd (fr o m 1 mars 2018)	-2 272 (-25,9 %)	-1 510 (-23,2 %)	-541 (-10,8 %)	+1 508 (+33,8 %)	+916 (+15,4 %)	6 881
Håkan Johansson, CFO och vice vd (fr o m 28 november 2018)	-3 002 (-56,4 %)	-248 (-10,7 %)	+190 (+9,2 %)	-142 (-6,3 %)	409 (+19,3 %)	2 528
<b>Koncernens prestation</b>						
Kriterie: Nettoomsättning	+58 839 (+60,9 %)	+25 398 (+16,3 %)	+32 025 (+17,7 %)	+115 933 (+54,5 %)	+262 259 (+79,8 %)	591 077
Kriterie: EBIT	+16 302 (+9,3 %)	+59 541 (+37,7 %)	+17 892 (+18,2 %)	+16 134 (+20,0 %)	+78 465 (+121,6 %)	13 930
<b>Genomsnittlig ersättning baserat på medelantalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen</b>						
Anställda i koncernen***	+83 (+6,9 %)	-157 (-12,3 %)	-30 (-2,7 %)	+259 (+23,6 %)	+158 (+11,6 %)	1 513

\* Uppgifter för 2018 innehåller både nuvarande och föregående vd och vice vd då de nuvarande direktörerna tillsattes under det året.

\*\* Inklusive avgångsvederlag under 2018 till dåvarande vice vd uppgående till 1 290 TSEK.

\*\*\* Exklusive medlemmar i koncernledningen.