

Ersättningsrapport 2020

Inledning

Denna ersättningsrapport ("**rapporten**") återger hur BONESUPPORT Holding ABs ("**Bolaget**") riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare antagna av årsstämman år 2020 ("**riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare**") har tillämpats under 2020. Rapporten ger även information om ersättningen till vd och vice vd.

I rapporten återges även huvuddragen av Bolagets samtliga utestående och under 2020 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 uppge enligt 5 kap. 40-44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554) ("**ÅRL**") uppges i not 11 på sidan 55 i Bolagets årsredovisning för 2020 ("**årsredovisningen för 2020**").

Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 beskrivs i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2020, på sidorna 69 – 72.

Ersättning till Bolagets styrelseledamöter i form av styrelsearvode omfattas inte av denna rapporten. Styrelsearvodet beslutas av årsstämman och framgår i not 11 på sidan 55 i årsredovisningen för 2020. Andra ersättningar än styrelsearvode som utgått till styrelseledamöter omfattas av rapporten.

Väsentliga händelser 2020

För en beskrivning av väsentliga händelser hänvisas till förvaltningsberättelsen på sidan 31 i årsredovisningen för 2020. För ytterligare information se även vd-ordet på sidan 7.

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 och 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 2020 framgår på sidorna 34 – 35 i årsredovisningen för 2020. Revisorsyttrandet avseende Bolagets tillämpning av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare är tillgängligt på Bolagets hemsida, <https://bonesupport.com/sv/investerare/bolagsstyrning/>.

Under 2020 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 2020 beslut om ersättning till Bolagets styrelseledamöter och inrättande av ett aktiesparprogram för anställda.

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

I tabellen nedan anges den totala ersättningen till vd och vice vd och under 2020.

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	2020	3 173	0	2 527	0	0	253	5 953	58/42
Håkan Johansson, CFO och vice vd	2020	1 438	80	289	0	0	264	2 071	86/14

* Inklusive semesterersättning till vd om 264 TSEK och till vice vd om 21 TSEK.

** Företagsbil.

*** Talet för den verkställande direktören är inklusive 1 572 TSEK som avser prestationer under 2020.

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

Aktiebaserad ersättning

Bolaget har tre personaloptionsprogram, fyra prestationsaktieprogram och ett teckningsoptionsprogram.

Personaloptionsprogram

Två av de tre programmen löper på tio år och löper ut år 2022 och 2025. Det tredje 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 de två första programmen om 0,125 SEK per option motsvarande en teckningskurs om 0,625 SEK per aktie, och för det tredje 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 var 21,6 miljoner optioner fullt intjänade vid 31 december 2020. Det förekommer inte några personaloptioner kvar att utnyttja inom programmet 2015/2025.

Teckningsoptionsprogram

Det finns ett teckningsoptionsprogram. Det utgavs 2018 och ger rätt till teckning av 1 stamaktie per option.

Tabell 2 - Ersättning till verkställande direktören i teckningsoptioner*

Namn och befattning	Huvudsakliga villkor för programmet							Information avseende räkenskapsåret 2020**					
								Ingående balans	Förändring under året			Utgående balans	
	Programmets namn	Prestationsperiod	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inläsningsperiod	Period för utnyttjande	Lösenpris för aktierna (SEK)	Antal teckningsoptioner vid början av året (000)	Tilldelade teckningsoptioner (000)	Intjänade teckningsoptioner (000)	Teckningsoptioner föremål för prestationsvillkor (000)	Tilldelade prestationsoptioner som ej intjänats (000)	Teckningsoptioner föremål för inläsningsperiod (000)
Emil Billbäck, vd	TO 2018/2021	e/t	2018-06-27	e/t	e/t	2021-06-01 – 2021-06-30	15,94	170	0	0	0	0	170

* Vice verkställande direktören deltar inte i något teckningsoptionsprogram.

** Inga förändringar har skett under 2020 avseende TO 2018/2021, i vilket den verkställande direktören innehar 170 000 optioner.

Prestationsaktieprogram

Det finns tre program riktade i huvudsak till nyanställda och ett program riktat till två styrelseledamöter. Alla program löper på fyra år; det som är riktat till styrelseledamöter löper fram till 2021 och de andra löper fram till 2021, 2022 respektive 2023. För varje sparaktie kan max två, tre eller fyra 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.

Tabell 3 - Ersättning till verkställande direktören, vice verkställande direktören och styrelsen i form av aktier

Namn och befattning	Huvudsakliga villkor i prestationsaktieprogram					Information avseende räkenskapsåret 2020					
						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)	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	LTI2018	2018-01-01 - 2021-12-31	2018-06-20	2021-12-31	2021-12-31	30	0	e/t	30	0	30
	LTI2019	2019-01-01 - 2022-12-31	2019-06-19	2022-12-31	2022-12-31	80	0	e/t	80	0	80
Håkan Johansson, CFO och vice vd	LTI2018	2018-01-01 - 2021-12-31	2018-11-07	2021-12-31	2021-12-31	15	0	e/t	15	0	15
	LTI2019	2019-01-01 - 2022-12-31	2019-06-19	2022-12-31	2022-12-31	10	0	e/t	10	0	10
Tone Kvåle, Styrelseledamot	LTI2018 Styrelse	2018-01-01 - 2021-12-31	2018-07-10	2021-12-31	2021-12-31	15	0	e/t	15	0	15
Lennart Johansson, Styrelseledamot	LTI2018 Styrelse	2018-01-01 - 2021-12-31	2018-07-10	2021-12-31	2021-12-31	15	0	e/t	15	0	15

* Det antal prestationsaktier som varje person skulle kunna bli berättigade 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. 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 tillgodoräknas 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 4 – 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	30 % vid måluppfyllnad upp till 100 % (med möjlighet till överprestationstak upp till 45 % vid måluppfyllnad om 150 %)	a) 180,9 MSEK (0 %) b) 0 TSEK
	Rörelseresultat (EBIT) mot ett definierat mål	30 % vid måluppfyllnad upp till 100 % (med möjlighet till överprestationstak upp till 45 % vid måluppfyllnad om 150 %)	a) -98,6 MSEK (27 %) b) 581 TSEK
	Icke-finansiella mål	40 % vid måluppfyllnad upp till 100 % (med möjlighet till överprestationstak upp till 60 % vid måluppfyllnad om 150 %)	a) n/a (46 %) b) 990 TSEK
Håkan Johansson, CFO och vice vd	Nettoomsättning mot ett definierat mål	30 % vid måluppfyllnad upp till 100 % (med möjlighet till överprestationstak upp till 45 % vid måluppfyllnad om 150 %)	a) 180,9 MSEK (0 %) b) 0 TSEK
	Rörelseresultat (EBIT) mot ett definierat mål	30 % vid måluppfyllnad upp till 100 % (med möjlighet till överprestationstak upp till 45 % vid måluppfyllnad om 150 %)	a) -98,6 MSEK (27 %) b) 99 TSEK
	Icke-finansiella mål	40 % vid måluppfyllnad upp till 100 % (med möjlighet till överprestationstak upp till 60 % vid måluppfyllnad om 150 %)	a) n/a (52 %) b) 190 TSEK

Tabell 5 – Förändringar i ersättning och Bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (TSEK)

Årlig förändring	2016 vs 2015*	2017 vs 2016*	2018 vs 2017*	2019 vs 2018*	2020 vs 2019	2020
Ersättning**						
Emil Billbäck, vd (fr o m 1 mars 2018)	+1 121 (+31,6%)	-17 (-0,4%)	+4 128 (+88,7%)	-2 272 (-25,9%)	-1 510 (-23,2%)	4 998
Håkan Johansson, CFO och vice vd (fr o m 28 november 2018)	e/t***	e/t***	+1 917 (+56,3%)	-3 002 (-56,4%)	-247 (-10,7%)	2 071
Koncernens prestation						
Kriterie: Nettoomsättning	+42 844 (+69,4%)	+24 702 (+23,6%)	-32 678 (-25,3%)	+58 839 (+60,9%)	+25 398 (+16,3%)	180 860
Kriterie: EBIT	-34 839 (-64,6%)	-10 540 (-11,9%)	-75 119 (-75,7%)	+16 302 (+9,3%)	+59 541 (+37,7%)	-98 561
Genomsnittlig ersättning baserat på medelantalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen						
Anställda i koncernen****	+42 (+4,2%)	-13 (-1,2%)	+186 (+18,4%)	+83 (+6,9%)	-159 (-12,4%)	1 125

* Uppgifter för 2018 innehåller både nuvarande och föregående vd och vice vd då de nuvarande direktörerna tillsattes under det året. Alla uppgifter före 2018 avser tidigare direktörer.

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

*** Inga uppgifter anges för 2015 och 2016 eftersom det under de åren under en period saknades vice vd samt under en period fanns en vice vd som ej var anställd inom koncernen.

**** Exklusive medlemmar i koncernledningen.