

Ersättningsrapport 2022

Inledning

Denna ersättningsrapport ("**rapporten**") återger hur BONESUPPORT HOLDING ABs ("**bolaget**") riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare antagna av årsstämman år 2022 ("**riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare**") har tillämpats under 2022. Rapporten ger även information om ersättningen till vd och vice vd.

I rapporten återges även huvuddragen av bolagets samtliga utestående och under 2022 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 2022 ("**årsredovisningen för 2022**").

Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 beskrivs i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2022, på sidorna 47 – 50.

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 2022. Andra ersättningar än styrelsearvode som utgått till styrelseledamöter omfattas av rapporten.

Väsentliga händelser 2022

För en beskrivning av väsentliga händelser hänvisas till förvaltningsberättelsen på sidan 8 i årsredovisningen för 2022. 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 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 2022 framgår på sidorna 12 – 13 i årsredovisningen för 2022. Revisorsyttrandet avseende bolagets tillämpning av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare är tillgängligt på bolagets hemsida, <https://bonesupport.com/sv/investerare/bolagsstyrning/>.

Under 2022 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 2022 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 2022 och jämförelseåret.

Namn och befattning	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pensionskostnad	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning ****
		Grundlön*	Andra förmåner**	Ettårig***	Flerårig				
Emil Billbäck, vd	2022	3 539	0	1 827	0	0	273	5 639	68/32
	2021	3 263	0	965	0	0	267	4 495	79/21
Håkan Johansson, CFO och vice vd	2022	1 379	120	428	0	0	192	2 119	80/20
	2021	1 547	80	364	0	0	270	2 261	84/16

* Inklusive semesterersättning till vd om 469 TSEK (390) och till vice vd om 219 TSEK (211).

** Företagsbil.

*** Talet för den verkställande direktören är inklusive 2 152 TSEK (927) 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. Det finns inget aktivt teckningsoptionsprogram, då det senaste avslutades 2021.

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 2022. 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 i huvudsak till anställda och ett program riktade till en styrelseledamot. Programmen har följande löptider och slutdatum:

- Programmet för anställda som beslutades av årsstämman 2019 löper till och med 31 december 2022;
- 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.

I programmen som beslutades av årsstämman 2019 och 2020 och riktas till anställda kan för varje sparaktie 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.

För 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.

För 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.

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	Intjänande-datum	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	LTI2018	2018-01-01 - 2021-12-31	2018-06-20	2021-12-31	2021-12-31	75	0	75	0	0	0	0
	LTI2019	2019-01-01 - 2022-12-31	2019-06-19	2022-12-31	2022-12-31	320	0	0	-64	256	0	256
	LTI2021	2021-01-01 - 2023-12-31	2021-06-21	2023-12-31	2023-12-31	168	0	0	e/t	168	0	168
Håkan Johansson, CFO och vice vd	LTI2018	2018-01-01 - 2021-12-31	2018-11-07	2021-12-31	2021-12-31	28	0	28	0	0	0	0
	LTI2019	2019-01-01 - 2022-12-31	2019-06-19	2022-12-31	2022-12-31	30	0	0	-6	24	0	24
	LTI2021	2021-01-01 - 2023-12-31	2021-06-21	2023-12-31	2023-12-31	48	0	0	e/t	48	0	48
Tone Kvåle, tidigare styrelseledamot	LTI2018 Styrelse	2018-01-01 - 2021-12-31	2018-07-10	2021-12-31	2021-12-31	30	0	30	0	0	0	0
Lennart Johansson, Styrelseledamot	LTI2018 Styrelse	2018-01-01 - 2021-12-31	2018-07-10	2021-12-31	2021-12-31	30	0	30	0	0	0	0
	LTI2021 Styrelse	2021-01-01 - 2023-12-31	2021-07-12	2021-12-31	2021-12-31	60	0	0	e/t	60	0	60

* 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	30 % vid måluppfyllnad upp till 100 % (med möjlighet till överprestationstak upp till 45 % vid måluppfyllnad om 150 %)	a) 328,8 MSEK (30 %) b) 646 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) -64,5 MSEK (30 %) b) 646 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) 861 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) 328,8 MSEK (30 %) b) 128 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) -64,5 MSEK (30 %) b) 128 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) 171 TSEK

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

Årlig förändring	2018 vs 2017*	2019 vs 2018*	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2022
Ersättning**						
Emil Billbäck, vd (fr o m 1 mars 2018)	+4 128 (+88,7 %)	-2 272 (-25,9 %)	-1 510 (-23,2 %)	-541 (-10,8 %)	+1 508 (+33,8 %)	5 964
Håkan Johansson, CFO och vice vd (fr o m 28 november 2018)	+1 917 (+56,3 %)	-3 002 (-56,4 %)	-248 (-10,7 %)	+190 (+9,2 %)	-142 (-6,3 %)	2 119
Koncernens prestation						
Kriterie: Nettoomsättning	-32 678 (-25,3 %)	+58 839 (+60,9 %)	+25 398 (+16,3 %)	+32 025 (+17,7 %)	+115 933 (+54,5 %)	328 818
Kriterie: EBIT	-75 119 (-75,7 %)	+16 302 (+9,3 %)	+59 541 (+37,7 %)	+17 892 (+18,2 %)	+16 134 (+20,0 %)	-64 535
Genomsnittlig ersättning baserat på medelantalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen						
Anställda i koncernen***	+186 (+18,4 %)	+83 (+6,9 %)	-157 (-12,3 %)	-30 (-2,7 %)	+259 (+23,6 %)	1 355

* Uppgifter för 2018 innehåller både nuvarande och föregående vd och vice vd då de nuvarande direktörerna tillsattes under det året. Uppgifter för 2017 avser tidigare direktörer.

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

*** Exklusive medlemmar i koncernledningen.