

Ersättningsrapport 2024

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 2024. Rapporten ger även information om ersättningen till vd och vice vd.

I rapporten återges även huvuddragen av bolagets samtliga utestående och under 2024 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 2024 ("**årsredovisningen för 2024**").

Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 beskrivs i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2024, på sidorna 52–56.

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 2024. Andra ersättningar än styrelsearvode som utgått till styrelseledamöter omfattas av rapporten.

Väsentliga händelser 2024

För en beskrivning av väsentliga händelser hänvisas till förvaltningsberättelsen på sidan 9 i årsredovisningen för 2024. 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 15-16 i årsredovisningen för 2024. Revisorsyttrandet avseende bolagets tillämpning av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare är tillgängligt på bolagets hemsida, <https://bonesupport.com/sv/investerare/bolagsstyrning/>.

Under 2024 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 2024 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 2024 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	2024	3 929	0	1 916	0	0	792	6 637	71/29
	2023	3 870	0	2 395	0	0	613	6 878	65/35
Håkan Johansson, CFO och vice vd	2024	1 719	83	604	0	0	318	2 724	78/22
	2023	1 661	78	761	0	0	297	2 797	73/27

* Inklusive semesterersättning till vd om 423 TSEK (257) och till vice vd om 190 TSEK (212).

** Företagsbil.

*** Talet för den verkställande direktören är inklusive 1 916 TSEK (2 395) 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 ett personaloptionsprogram och två prestationsaktieprogram.

Personaloptionsprogram

Det aktiva programmet 2015/2025 löper på tio år och utlöper år 2025. Det förekommer inte några personaloptioner kvar att utnyttja inom det programmet.

Ett tidigare program, programmet 2016/2024, avslutades 31 december 2024.

Prestationsaktieprogram

Det finns två program riktade till anställda. Programmen har följande villkor:

LTI 2023 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 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.

LTI 2024 som beslutades av årsstämman 2024 löper till och med 31 december 2027. Investeringsperioden för deltagarna avslutades den 30 september 2024 och intjäningsperioden påbörjades samma dag. I programmet kan för varje sparaktie max tre prestationsaktier tilldelas till de anställda utan betalning beroende på framtida aktiekurs och bolagets utveckling avseende försäljning och EBITDA under löptiden.

LTI 2021 Styrelse har avslutats under 2024.

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 prestations-aktierätter i början av året (000)*	Antal nya prestations-aktierätter som utgivits (000)	Utdelade prestationsaktier (000)	Justering av antal prestations-aktier som intjänats (000)**	Antal prestations-aktierätter som är beroende av prestationsvillkor (000)	Antal aktier som utgivits men ej intjänats (000)	Antal prestations-aktierätter som är villkorade av fortsatt behållning (000)***
Emil Billbäck, vd	LTI 2021	2021-01-01 – 2023-12-31	2021-07-12	2023-12-31	2023-12-31	145	0	145	0	0	0	0
	LTI 2023	2024-01-01 - 2026-12-31	2023-08-11	2026-12-31	2026-12-31	160	0	0	-1	159	0	159
	LTI 2024	2024-09-30 – 2027-12-31	2024-08-26	2027-12-31	2027-12-31	0	90	0	0	90	0	90
Håkan Johansson, CFO och vice vd	LTI 2021	2021-01-01 – 2023-12-31	2021-07-12	2023-12-31	2023-12-31	41	0	41	0	0	0	0
	LTI 2023	2024-01-01 - 2026-12-31	2023-06-19	2026-12-31	2026-12-31	80	0	0	-1	79	0	79
	LTI 2024	2024-09-30 – 2027-12-31	2024-08-26	2027-12-31	2027-12-31	0	45	0	0	45	0	45
Lennart Johansson, Styrelseledamot	LTI 2021 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 personaloptioner har utnyttjats har moderbolaget emitterat nya aktier. Ersättning för aktierna har krediterat det egna kapitalet.

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) 898,7 MSEK (40 %) b) 766 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) 166,1 MSEK (20 %) b) 383 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) 766 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) 898,7 MSEK (40 %) b) 242 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) 166,1 MSEK (20 %) b) 121 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) 242 TSEK

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

Årlig förändring	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2024
Ersättning						
Emil Billbäck, vd	-1 510 (-23,2 %)	-541 (-10,8 %)	+1 508 (+33,8 %)	+916 (+15,4 %)	-245 (-3,6 %)	6 636
Håkan Johansson, CFO och vice vd	-248 (-10,7 %)	+190 (+9,2 %)	-142 (-6,3 %)	+409 (+19,3 %)	+441 (+17,4 %)	2 969
Koncernens prestation						
Kriterie: Nettoomsättning	+25 398 (+16,3 %)	+32 025 (+17,7 %)	+115 933 (+54,5 %)	+262 259 (+79,8 %)	+307 650 (+52,0 %)	898 727
Kriterie: EBIT	+59 541 (+37,7 %)	+17 892 (+18,2 %)	+16 134 (+20,0 %)	+78 465 (+121,6 %)	+152 217 (+1 092,7 %)	166 147
Genomsnittlig ersättning baserat på medelantalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen						
Per anställd i koncernen*	-157 (-12,3 %)	-30 (-2,7 %)	+259 (+23,6 %)	+158 (+11,6 %)	-133 (-8,8 %)	1 380

* Exklusive medlemmar i koncernledningen.