

Ersättningsrapport 2025

Inledning

Denna ersättningsrapport ("**rapporten**") återger hur BONESUPPORT HOLDING ABs ("**bolaget**") riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare antagna av årsstämman år 2025 ("**riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare**") har tillämpats under 2025. Rapporten ger även information om ersättningen till vd och vice vd.

I rapporten återges även huvuddragen av bolagets samtliga utestående och under 2025 avslutade aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen (2005:551) och Aktiemarknadens Självregleringskommittés *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 i bolagets årsredovisning för 2025 ("**årsredovisningen för 2025**").

Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 beskrivs i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2025, på sidorna 56–59.

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 2025. Andra ersättningar än styrelsearvode som utgått till styrelseledamöter omfattas av rapporten.

Väsentliga händelser 2025

För en beskrivning av väsentliga händelser hänvisas till förvaltningsberättelsen på sidan 8 i årsredovisningen för 2025. 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 2025 framgår på sidorna 14-15 i årsredovisningen för 2025. Revisorsyttrandet avseende bolagets tillämpning av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare är tillgängligt på bolagets hemsida, <https://bonesupport.com/sv/investerare/bolagsstyrning/>.

Under 2025 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 2025 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 2025 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				
Torbjörn Sköld, vd (fr o m 1 september 2025)	2025	1 145	0	541	0	0	319	2 005	73/27
Emil Billbäck, tidigare vd (t o m 31 augusti 2025)	2025	3 657	0	1 354	0	0	627	5 638	76/24
	2024	3 929	0	1 916	0	0	792	6 637	71/29
Håkan Johansson, CFO och vice vd	2025	2 528	81	667	0	0	324	3 601	81/19
	2024	1 719	83	604	0	0	318	2 724	78/22

* Inklusive semesterersättning till den verkställande direktören om 239 TSEK, den tidigare verkställande direktören om 299 TSEK (423) och till vice verkställande direktör om 181 TSEK (190).

** Företagsbil.

*** Talet för den verkställande direktören är inklusive 541 TSEK som avser prestationer under året. För den tidigare verkställande direktören är motsvarande tal 1 354 TSEK (1 916).

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

Aktiebaserad ersättning

Bolaget har tre prestationsaktieprogram. Programmen har följande intjäningsperioder och 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 2025 som beslutades av årsstämman 2025 löper till och med 31 december 2028. Investeringsperioden för deltagarna avslutades den 30 september 2025 och intjäningsperioden påbörjades 1 januari 2026. 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.

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

Namn och befattning	Huvudsakliga villkor i prestationsaktieprogrammen					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)***
Torbjörn Sköld, vd	LTI 2025	2026-01-01 – 2028-12-31	2025-09-30	2028-12-31	2028-12-31	0	45	0	0	45	0	45
Emil Billbäck, tidigare vd	LTI 2023	2024-01-01 - 2026-12-31	2023-08-11	2026-12-31	2026-12-31	159	0	0	-3	156	0	156
	LTI 2024	2024-09-30 – 2027-12-31	2024-08-26	2027-12-31	2027-12-31	90	0	0	-90	0	0	0
Håkan Johansson, CFO och vice vd	LTI 2023	2024-01-01 - 2026-12-31	2023-06-19	2026-12-31	2026-12-31	79	0	0	-1	78	0	78
	LTI 2024	2024-09-30 – 2027-12-31	2024-08-26	2027-12-31	2027-12-31	45	0	0	-1	44	0	44
	LTI 2025	2026-01-01 – 2028-12-31	2025-09-30	2028-12-31	2028-12-31	0	15	0	0	15	0	15

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

** 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 prestationsaktier som är villkorade av fortsatt behållning sammanfaller med antal prestationsaktier som är beroende av prestationsvillkor.

Värdering

Prestationsaktierna 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.

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
Torbjörn Sköld, vd	Nettoomsättning mot ett definierat mål	40 % vid måluppfyllnad upp till 100 % (med möjlighet till överprestationstak upp till 60 % vid måluppfyllnad om 150 %)	a) 1 174,7 MSEK (40 %)
			b) 216 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) 231,7 MSEK (20 %)
			b) 108 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) 216 TSEK
Emil Billbäck, tidigare vd	Nettoomsättning mot ett definierat mål	40 % vid måluppfyllnad upp till 100 % (med möjlighet till överprestationstak upp till 60 % vid måluppfyllnad om 150 %)	a) 1 174,7 MSEK (40 %)
			b) 544 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) 231,7 MSEK (20 %)
			b) 272 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) 544 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) 1 174,7 MSEK (40 %)
			b) 273 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) 231,7 MSEK (20 %)
			b) 137 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) 273 TSEK

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

Årlig förändring	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2025 vs 2024	2025
Ersättning						
Torbjörn Sköld, vd (fr o m 1 september 2025)	e/t	e/t	e/t	e/t	e/t	2 005
Emil Billbäck, tidigare vd (t o m 31 augusti 2025)	-541 (-10,8 %)	+1 508 (+33,8 %)	+916 (+15,4 %)	-305 (-4,4 %)	-933 (-14,2 %)	5 643
Håkan Johansson, CFO och vice vd	+190 (+9,2 %)	-142 (-6,3 %)	+409 (+19,3 %)	+201 (+8,0 %)	+888 (+32,5 %)	3 617
Koncernens prestation						
Kriterie: Nettoomsättning	+32 025 (+17,7 %)	+115 933 (+54,5 %)	+262 259 (+79,8 %)	+307 650 (+52,0 %)	+275 934 (+30,7 %)	1 174 661
Kriterie: EBIT	+17 892 (+18,2 %)	+16 134 (+20,0 %)	+78 465 (+121,6 %)	+152 217 (+1 092,7 %)	+65 528 (+39,4 %)	231 675
Genomsnittlig ersättning baserat på medelantalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen						
Per anställd i koncernen*	-30 (-2,7 %)	+259 (+23,6 %)	+158 (+11,6 %)	-133 (-8,8 %)	+128 (+9,2 %)	1 508

* Exklusive medlemmar i koncernledningen.

Revisorsyttrande enligt 8 kap. 54 § aktiebolagslagen (2005:551) om bolagsstämmans riktlinjer avseende ersättningar till ledande befattningshavare har följts

Till bolagsstämman i BONESUPPORT HOLDING AB (publ), org.nr 556802-2171

Vi har granskat om styrelsen och verkställande direktören för BONESUPPORT HOLDING AB (publ) under år 2025 har följt de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som fastställts på bolagsstämman den 27 maj 2025.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att riktlinjerna följs och för den interna kontroll som styrelsen och verkställande direktören bedömer är nödvändig för att tillse att riktlinjerna följs.

Revisorns ansvar

Vårt ansvar är att lämna ett yttrande, grundat på vår granskning, till bolagsstämman om huruvida riktlinjerna har följts. Vi har utfört granskningen enligt FAR:s rekommendation RevR 8 *Granskning av ersättningar till ledande befattningshavare i vissa publika aktiebolag*. Denna rekommendation kräver att vi följer yrkesetiska krav samt planerar och utför granskningen för att uppnå rimlig säkerhet att bolagsstämmans riktlinjer i allt väsentligt följts.

Revisionsföretaget tillämpar International Standard on Quality Management 1, som kräver att företaget utformar, implementerar och hanterar ett system för kvalitetsstyrning inklusive riktlinjer eller rutiner avseende efterlevnad av yrkesetiska krav, standarder för yrkesutövningen och tillämpliga krav i lagar och andra författningar.

Vi är oberoende i förhållande till BONESUPPORT HOLDING AB (publ) enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Granskningen har omfattat bolagets organisation för och dokumentation av ersättningsfrågor för ledande befattningshavare, de nya beslut om ersättningar som fattats samt ett urval av de utbetalningar som gjorts under räkenskapsåret till de ledande befattningshavarna. Revisorn väljer vilka åtgärder som ska genomföras, bland annat genom att bedöma risken för att riktlinjerna inte i allt väsentligt följts. Vid denna riskbedömning beaktar revisorn de delar av den interna kontrollen som är relevant för riktlinjernas efterlevnad i syfte att utforma granskningsåtgärder som är ändamålsenliga med hänsyn till omständigheterna, men inte i syfte att göra ett uttalande om effektiviteten i bolagets interna kontroll.

Vi anser att vår granskning ger oss rimlig grund för vårt uttalande nedan.

Uttalande

Vi anser att styrelsen och den verkställande direktören för BONESUPPORT HOLDING AB (publ) under 2025 följt de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som fastställdes på bolagsstämman den den 27 maj 2025.

Lund den 16 april 2026

Ernst & Young AB

Henrik Rosengren
Auktoriserad revisor