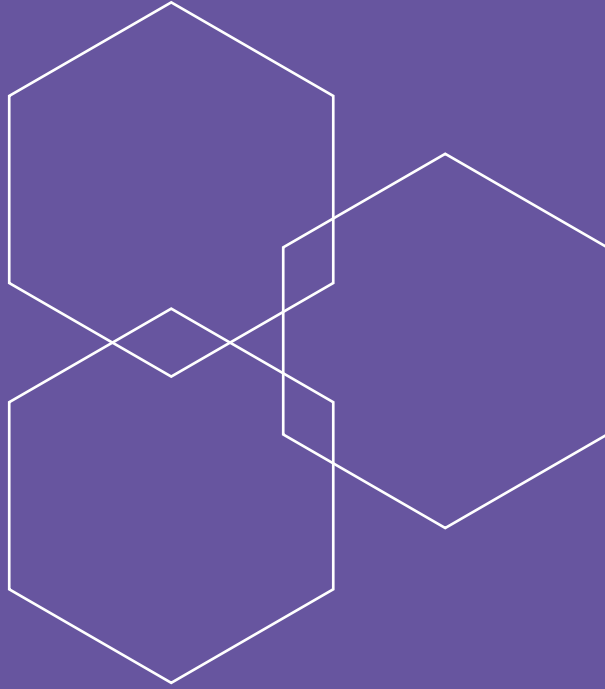


# Ersättningsrapport **2024**



# Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för OssDsign AB tillämpades under år 2024. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 5 (Löner och ersättningar till anställda) på sidan 51 i årsredovisningen för 2024.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sidan 51 i årsredovisningen för 2024.

## Utveckling under 2024

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 8–9 i årsredovisningen 2024.

## Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde och ändamål

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. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontanterersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanterersättningen skall baseras på utfallet av i förväg uppsatta och väldefinierade mål som ska vara kopplade till finansiella eller icke-finansiella kriterier. De kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. 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.

## Total ersättning till verkställande direktören under räkenskapsår 2024 (TSEK)

Befattningshavarens namn, position	Fast ersättning		Rörlig ersättning			Pensionskostnad	Total	Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön	Andra förmåner*	Ettårig	Flerårig	Extraordinära poster			
Morten Henneveld, VD	4 582	194	3 315	0	0	0	8 091	59/41

\* Företagsbil

### Aktiebaserad ersättning

Bolaget har fyra teckningsoptionsprogram.

Verkställande direktören, Morten Henneveld, deltar i teckningsoptionsprogrammen 2022/2025:1 och 2024/2028:1 där deltagande i programmen har bekostats av deltagarna själva samt tecknats till marknadspris. Programmen innehåller inte något prestationskrav. Tilldelning har skett under 2022 och 2025.

Eftersom verkställande direktörens deltagande i ovannämnda teckningsoptionsprogram bekostats av honom själv och tecknats till marknadspris, samt dessutom saknar prestationskrav, anser Bolaget inte att det finns något deltagande i incitamentsprogram som definitionsmässigt skall redovisas i denna ersättningsrapport. För mer information om samtliga optionsprogram hänvisas till not 7 (Aktie-relaterade ersättningar) på sidorna 53–54 i årsredovisningen för 2024.

### Rörlig ersättning

Den rörliga ersättningen är kopplad till ett eller flera förutbestämda och mätbara kriterier, som kan vara finansiella, såsom nettoomsättning, eller icke-finansiella, såsom kvalitativa mål. 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.

### Verkställande direktörens prestationer under räkenskapsåret

Befattningshavarens namn, position	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) Faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Morten Henneveld, VD	Nettoomsättning mot definierat mål	50%	a) 133 940 TSEK (100%) b) 1 837 TSEK
	Kassaflöde mot definierat mål	25%	a) -62 379 TSEK (100%) b) 518 TSEK
	Icke-finansiella mål	25%	a) N/A (87%) b) 960 TSEK

### Förändringar i ersättning och Bolagets resultat under de fem senaste räkenskapsåren (RÅ) (TSEK)

Årlig förändring	RÅ 2020 vs RÅ 2019	RÅ 2021 vs RÅ 2020	RÅ 2022 vs RÅ 2021	RÅ 2023 vs RÅ 2022	RÅ 2024 vs RÅ 2023	RÅ 2024
<b>Ersättning</b>						
Ersättning till VD	+1 861 (+56%)	+684 (+13%)	+522 (+9%)	+1 535 (+24%)	+152 (+2%)	8 091
Koncernens Nettoomsättning	+7 999 (+47%)	+6 854 (+28%)	+25 259 (+80%)	+55 172 (+97%)	+21 783 (+19%)	133 940
Koncernens Rörelseresultat	-408 (0%)	-5 768 (-7%)	-7 235 (-8%)	+4 981 (+5%)	+42 530 (+46%)	-49 426
Genomsnittlig ersättning baserat på antal heltidsekvivalenter*	-12 (-1%)	+61 (+7%)	+87 (+9%)	+250 (+25%)	+562 (+44%)	1 829

\* Exkl VD och Finansdirektör