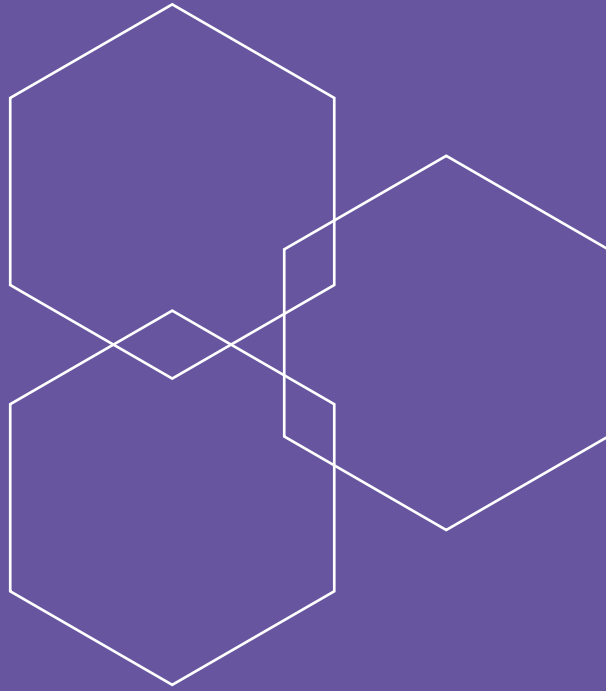


Ersättningsrapport **2022**



Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för OssDesign AB tillämpades under år 2022. 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 59 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sidan 59 i årsredovisningen för 2022.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 8-9 i årsredovisningen 2022.

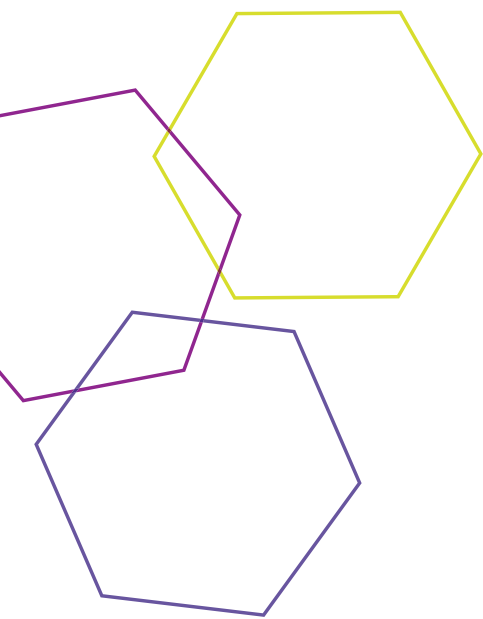
Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde och ändamål

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 kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantersättningen 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 2022 (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	3 904	117	2 383	0	0	0	6 404	63/37

* Företagsbil



Aktiebaserad ersättning

Bolaget har fyra teckningsoptionsprogram.

Verkställande direktören, Morten Henneveld, deltar i teckningsoptionsprogrammen 2021/2024:1 och 2022/2025:1 där deltagande i programmen har bekostats av deltagarna själva samt tecknats till marknadspris. Programmen innehåller inte något prestationskrav. Tilldelning har skett under 2021 och 2022.

Eftersom verkställande direktörens deltagande i ovan nämnda 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 (Aktierelaterade ersättningar) på sidan 61 i årsredovisningen för 2022.

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	47%	a) TSEK 56 985 (100%) b) TSEK 1 442
	Finansiering mot definierat mål	30%	a) TSEK 65 600 (100%) b) TSEK 942
	Icke-finansiella mål	23%	a) N/A (0%) b) TSEK 0

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

Årlig förändring	RÅ 2018 vs RÅ 2017	RÅ 2019 vs RÅ 2018	RÅ 2020 vs RÅ 2019	RÅ 2021 vs RÅ 2020	RÅ 2022 vs RÅ 2021	RÅ 2022
Ersättning						
Ersättning till VD	+159 (+8%)	+1 121 (+51%)	+1 861 (+56%)	+684 (+13%)	+522 (+9%)	6 404
Koncernens Nettoomsättning	+5 581 (+73%)	+3 610 (+27%)	+7 999 (+47%)	+6 854 (+28%)	+25 259 (+80%)	56 985
Koncernens Rörelseresultat	-8 760 (-21%)	-33 381 (-67%)	-408 (0%)	-5 716 (-7%)	-792 (-1%)	-90 494
Genomsnittlig ersättning baserat på antal heltidsekvivalenter*	+274 (+48%)	+40 (+5%)	-12 (-1%)	+61 (+7%)	+167 (+18%)	1 096

* Exkl VD och Finansdirektör