

1. Introduktion

Följande ersättningsrapport ger en översikt över hur OX2s riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, antagna av årsstämman 2022 har tillämpats under 2023. Rapporten innehåller också uppgifter beträffande ersättning till OX2s verkställande direktör.

Rapporten omfattar inte ersättning till styrelsen som beslutas av årsstämman. Sådan ersättning beslutas av årsstämman och finns redovisad i [not 7] på sidorna 124-125 i årsredovisningen 2023. Information som krävs enligt 5 kap. 40-44§§ årsredovisningslagen (1995:1554) finns i [not 7] i årsredovisningen 2023. Information om ersättningsutskottets arbete 2023 framgår av bolagsstyrningsrapporten, som finns på sid. 48-45 i årsredovisningen 2023.

2. Bolagets utveckling under 2023

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 8-11 i årsredovisningen 2023.

3. Riktlinjer för ersättning

Bolagets ersättningsprinciper ska utformas för att säkerställa ansvarsfulla och hållbara ersättningsbeslut som stödjer bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbara affärsmetoder. För att bolaget ska kunna uppfylla sitt ändamål måste ersättningar och andra anställningsvillkor göra det möjligt för bolaget att behålla, utveckla och rekrytera kvalificerade ledande befattningshavare med relevant erfarenhet och kompetens. Ersättningen ska vara marknadsmässig, konkurrensmässig och återspegla den enskilde ledande befattningshavarens prestationer och ansvar.

Revisorns rapport om huruvida företaget har följt riktlinjerna finns på företagets webbplats www.OX2.com.

4. Totalersättning till verkställande direktören

Ersättning till verkställande direktören består av baslön, årlig rörlig kontantersättning, pensionsförmåner samt andra förmåner.

Baslön inkluderar semesterersättning. Förmåner inkluderar sjukförsäkring. Annan ersättning inkluderar, i förekommande fall, avgångsvederlag. Rörlig kontantersättning avser ersättning intjänad och utbetald för året och prestation för år 2023.

4.1. Årlig rörlig kontantersättning

Rörlig kontantersättning (dvs. kontant bonus) ska baseras på ett antal förbestämda och mätbara kriterier som återspeglar de viktigaste drivkrafterna för att uppnå bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbara affärsmetoder.

För 2023 baseras utfallet på mål uppsatta för koncernens vinst för perioden.

Styrelsen ansvarar för utvärderingen av måluppfyllnad. För 2023 utgör utfallet av rörlig kontantersättning 100 procent av maximal rörlig ersättning. Den rörliga ersättningen fastställs för varje enskilt verksamhetsår och regleras året efter intjänande. Utfall för 2023 avseende rörlig kontantersättning baseras därmed på måluppfyllnad för räkenskapsåret 2022. Den årliga rörliga kontantersättningen uppgick till 45 procent av totalersättningen.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören 2023

KTSEK	Rörlig ersättning						Total-ersättning
	Baslön	Årlig rörlig kontantersättning	Aktiebaserad ersättning	Förmåner	Pension	Annan Ersättning	
VD Ersättning	3 097	3 000	-	-	625	-	6 722
Andel av totalersättning	46%	45%	-	-	9%	-	100%

5. Utestående aktie- och aktiebaserade incitamentsprogram

Under 2023 fanns i bolaget två utestående långsiktiga incitamentsprogram, 1) Pre-IPO Share Investment Programme and 2) Share Savings Programme.

Pre-IPO Share Investment Programme

Nyckelpersoner samt styrelseledamöter erbjöds, innan noteringen av OX2, att investera i aktier som vid noteringstillfället omvandlades till OX2-aktier. Investeringen omfattade 11 880 652 aktier, av vilka verkställande direktören köpte 790 467 och styrelsemedlemmar totalt 789 168 aktier. Investeringen skedde till marknadspris. Aktieägaravtalen för dessa aktier innehåller en intjäningsplan (sk. Vesting schedule), en köpoption som ger bolaget rätt att köpa tillbaka instrumentet i vissa fall, samt ett hinder mot försäljning av icke intjänade aktier (sk. Unvested). Optionen samt försäljningsförbudet löper ut i takt med att aktierna intjänas. Intjänning sker linjärt efter år två i programmet fram till Q3 2026 för de flesta deltagarna, och baseras på datumet för den initiala investeringen. Första intjänningen skedde för verkställande direktören i november 2022.

Share Savings Programme 2023

Programmet riktades till nyckelpersoner (35) som inte är deltagare i Pre-IPO Share Investment Programme. Deltagande kräver en investering i bolagets aktier (Sparaktier) motsvarande minst SEK 20 000. Den högsta tillåtna investeringen beror på vilken kategori deltagaren ingår i, och kan maximalt vara SEK 600 000 (eller maximalt 7 900 aktier). Varje Sparaktie ger deltagaren, givet fortsatt anställning samt att deltagaren behåller aktierna under programmets löptid, rätt till 0,5 aktier (Matching Shares) vederlagsfritt efter den tre-åriga intjäningsperioden.

I tillägg ger varje Sparaktie deltagaren möjlighet, givet fortsatt anställning samt att deltagaren behåller aktierna under programmets löptid och uppfyllandet av särskilda prestationskriterier, att erhålla ett antal Prestationsaktier vederlagsfritt. Varje deltagare kan tilldelas antingen maximalt tre (3) eller sex (6) Prestationsaktier per Sparaktie beroende på deltagarkategori. Prestationskriterierna baseras på OX2s aktiekursutveckling, inom i genomsnitt 10-20 procent per år under programmets löptid. Information om programmets fullständiga utformning finns i styrelsens förslag till årsstämman 2023, tillgängligt genom företagets [webbplats](#).

6. Jämförande information om förändring av ersättning och företagets prestation

Tabell 2 – Förändring av ersättning och bolagets prestation under de senaste rapporterade räkenskapsåren (KSEK)

Årlig förändring	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2021	Referensår 2023
VD Ersättning				
Årlig förändring av totalersättning	-52%	-2%	35%	6 722
Företagets prestation				
% förändring	12%	225%	-7%	
Netto Resultat				1 008 007
% förändring	0%	171%	-8%	
Rörelseresultat				1 028 082
Årlig förändring av genomsnittlig ersättning för övriga anställda (Fulltidsekvivalenter)				
OX2 AB (inkl. Lokala verksamheter)	-16%	20%	18%	1 361
OX2 Group	-11%	16%	21%	1 283

7. Återkrav av ersättning

Styrelsen har möjlighet att reducera eller återkräva utbetald ersättning. Ingen sådan möjlighet har nyttjats.

8. Implementering av riktlinjerna

Inga avvikelser från riktlinjerna har gjorts under året. Styrelsen och ersättningskommittén har behandlat ersättningar i enlighet med den process och de principer som anges i riktlinjerna.