

## Ersättningsrapport 2022

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Lammhults Design Group AB, antagna av årsstämman 2022, 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*.

Bolaget har inga utestående aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram för bolagets ledning eller övriga anställda.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 6 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 122-125 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 158-161 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 6 på sidan 125 i årsredovisningen för 2022.

### Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 20-22 i årsredovisningen 2022.

### Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

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 ska vara kopplad 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.

För koncernens ledande befattningshavare får den rörliga kontanterersättningen uppgå till högst 33 procent av den fasta årliga kontantlönen. Riktlinjerna finns även på sidan 160 i årsredovisningen för 2022.

Inga avvikelser från ersättningsriktlinjerna eller från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen har gjorts.

Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på Lammhults design Groups hemsida. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

## Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2022 (kSEK)\*

Befattningshavarens namn (position)	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extraordinära poster	4 Pensionskostnad	5 Totalersättning	6 Andelen fast resp. rörlig ersättning*****
	Grundlön**	Andra förmåner***	Ettårig	Flerårig****				
Daniel Tell (VD)	3 020	111	0	0	0	906	4 037	100/0
Totalt	3 020	111	0	0	0	906	4 037	

\* Med undantag för Flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2022. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2022 och i den mening intjänats, i enlighet med vad som anges i kolumn 10 i Tabell 2 och kolumn 8 i Tabell 3 nedan (om tillämpligt). Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år

\*\* Inklusive semesterersättning om 264 kSEK (Daniel Tell)

\*\*\* Bilförmån

\*\*\*\* Intjänade aktierätter såsom framgår av kolumn 8 i Tabell 3 nedan

\*\*\*\*\* Pensionskostnader (kolumn 4), som i sin helhet avser Grundlön och är premiebästa, har till fullo redovisats som fast ersättning

## Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2022 beaktats.

## Tabell 4(a) – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret Rörlig kontantersättning

Befattningshavarens namn (position)	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Daniel Tell (VD)	Rörelseresultat 2022	100 %	a) 41,4 MSEK b) 0 kSEK

## Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

### Tabell 5 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat 2017 - 2022

	2018 vs. 2017	2019 vs. 2018	2020 vs. 2019	2021 vs. 2020	2022 vs. 2021	2022
Ersättning till verkställande direktören (KSEK)	+545 (+14%)	-844 (-19%)	+548 (+15%)	+1 796 (+42%)	-1 999 (33,1%)	<b>4 037</b>
Koncernens rörelseresultat (MSEK)	-12,4 (-49,2%)	+62,8 (+590,6%)	-83,3 (n/a)	47,1 (n/a)	2 (+5,1%)	<b>41,4</b>
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget (KSEK/FTE)	-682 (-51%)	-121 (-19%)	+ 1549 (+294%)	-2 077 (-100%)	+1 949 (+100%)	<b>1 949</b>

\* Exklusive medlemmar i koncernledningen