

REDOVISNING AV UTVÄRDERING AV ERSÄTTNINGAR TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE **RESULT OF THE EVALUATION OF REMUNERATION TO EXECUTIVE MANAGEMENT**

Styrelsen i Stillfront Group AB (publ) ("**Bolaget**") har inom sig etablerat ett ersättningsutskott. Ersättningsutskottet består av Katarina Bonde och Jan Samuelson. Ersättningsutskottet fullgör de uppgifter som åligger ersättningsutskottet enligt Svensk kod för bolagsstyrning ("**Koden**") samt styrelsens instruktioner till ersättningsutskottet.

*The board of directors of Stillfront Group AB (publ) ("**Company**") has amongst itself appointed a remuneration committee. The remuneration committee consists of Katarina Bonde and Jan Samuelson. The remuneration committee fulfils the tasks of a remuneration committee as set out in the Swedish corporate governance code ("**Code**") and the board's instructions to the remuneration committee.*

Enligt punkt 9.1 i Koden ska ersättningsutskottet bland annat följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar till bolagsledningen och följa och utvärdera tillämpning av de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som årsstämman enligt lag ska fatta beslut om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget.

According to section 9.1 of the Code, the remuneration committee shall, inter alia, monitor and evaluate programs for variable remuneration for the executive management, and monitor and evaluate the application of the guidelines for remuneration of the executive management that the annual general meeting is legally obliged to establish, as well as the current remuneration structures and levels in the Company.

Styrelsen får härmed, i enlighet med Koden, lämna följande redovisning av den utvärdering som ersättningsutskottet har gjort.

The board of directors hereby, in accordance with the Code, reports the following results from the evaluation undertaken by the remuneration committee.

Ersättningsutskottet har i enlighet med regel 9.1 i Koden utvärderat pågående och under året avslutade program för rörlig ersättning och de ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer för ledande befattningshavare som finns i Bolaget samt tillämpningen av de riktlinjer för ersättning som årsstämman 2019 beslutade om. Ersättningsutskottet säkerställer, genom fortlöpande kontakter med Bolagets ekonomifunktion och verkställande direktören, att ersättningsnivåerna är korrekta utifrån gällande ekonomiska förutsättningar samt kontrollerar huruvida de förutbestämda och mätbara kriterier som rörliga ersättningar är kopplade till uppfylls.

The remuneration committee has, in accordance with section 9.1 of the Code, evaluated programs for variable remuneration, both ongoing and those that have ended during the year, for the executive management, and current remuneration structures and levels in the Company as well as the application of the guidelines for remuneration established by the annual general meeting in 2019. The remuneration committee ensures, through on-going contacts with the finance department and the managing director, that the remuneration levels are correct pursuant to the current financial conditions and monitors whether the pre-determined and measurable criteria for variable remuneration are fulfilled.

Ersättningsutskottet har i sin utvärdering konstaterat att pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar till bolagsledningen, liksom de ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer som gäller i Bolaget, har upprättats i enlighet med de regler och krav som råder samt är ändamålsenliga, marknadsmässiga och väl avvägda. Enligt riktlinjerna för ersättning fick avsteg göras om det i ett enskilt fall fanns särskilda skäl som motiverade det. Inga sådana avsteg har gjorts.

The remuneration committee has in its evaluation concluded that programs for variable remuneration, both ongoing and those that have ended during the year, for the executive management, and current remuneration structures and levels in the Company, have been established in accordance with applicable the rules and requirements and are suitable, in line with market practice and balanced. According the remuneration policy, derogations from the guidelines were allowed if there were special reasons justifying such derogation in a particular case. No such derogations have been made.

Stockholm i april 2020/Stockholm in April 2020

Stillfront Group AB (publ)

Styrelsen/Board of directors