

Ersättningsrapport 2020

Stillfront Group AB (publ)

Inledning

Årsstämman i Stillfront Group AB (publ) ("**Bolaget**") antog den 14 maj 2020 riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Bolaget ("**Ersättningsriktlinjerna**"). Ersättningsriktlinjerna återges på sid. 91–94 i årsredovisningen för 2020 ("**Årsredovisningen 2020**").

Styrelsen har upprättat denna rapport över hur Ersättningsriktlinjerna har implementerats under räkenskapsåret 2020. Rapporten återger även information om ersättning till Bolagets verkställande direktör samt en sammanfattning över utestående långsiktiga incitamentsprogram.

Rapporten har, även då kravet på ersättningsrapport inte är direkt tillämpligt för Bolaget, upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram antagna av Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

Information enligt kapitel 5 paragraf 40–44 Årsredovisningslagen (1995:1554) framgår av not 8 på sid. 89–94 i Årsredovisningen.

Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten som finns inkluderad på sid 34–47 i Årsredovisningen 2020.

Ersättning till styrelsen omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 på sid. 94 i Årsredovisningen 2020.

Övergripande resultat under 2020

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sid. 5–8 samt i förvaltningsberättelsen på sid. 49–57 i Årsredovisningen 2020.

Efterlevnad av Ersättningsriktlinjerna under 2020

En förutsättning för ett framgångsrikt genomförande av Bolagets affärsstrategi och värnande av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att Bolaget ska kunna rekrytera och behålla kvalificerad personal.

Ersättningsriktlinjerna möjliggör för Bolaget att erbjuda dess ledande befattningshavare konkurrenskraftig total ersättning. Enligt Ersättningsriktlinjerna ska koncernledningens ersättning baseras på marknadsmässiga villkor och kan bestå av följande komponenter: fast kontant lön, rörlig kontant ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanterättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier såsom resultat, resultat i förhållande till budget, utveckling av bolagets aktiekurs och personliga resultat.

Ersättningsriktlinjerna återges på sid. 91–94 i Årsredovisningen 2020. Ersättningsriktlinjerna, som antogs på årsstämman 2020, har efterlevts under 2020. Inga avsteg från Ersättningsriktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt Ersättningsriktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Ingen ersättning har

krävts tillbaka.

Revisorns uttalande om Bolagets efterlevnad av Ersättningsriktlinjerna finns tillgänglig på Bolagets websida <https://www.stillfront.com/en/arsstamma-agm-2021/>

Utöver den ersättning som omfattas av Ersättningsriktlinjerna har bolagstämman beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram och godkänna ersättning till styrelsen.

Den bonus som utbetalades till verkställande direktören för 2020 under anställningskontraktet uppgick till 23% av den verkställande direktörens fasta kontanta grundlön för 2020. Den verkställande direktören erhöll under 2020 även en extra bonusutbetalning på 2 700 000 kronor (inkluderad under kolumnen "extraordinära poster" i Tabell 1 nedan) för en del av den teckningsoptionspremie som erlades under incitamentsprogrammet LTIP 2020/2024 I, vilket var i enlighet med Ersättningsriktlinjerna.

Table 1 – Total ersättning till verkställande direktören under 2020

Befattningshavarens namn (position)	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pensionskostnad	Total ersättning	Andel fast resp. rörlig ersättning
		Grundlön	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig				
Jörgen Larsson (CEO)	2020	5 522 160	0	1 260 000	Se under Tabell 2	2 700 000 ¹	1 080 000	10 562 160	77% / 23% ² 42% / 58% ³

1. Extra bonusutbetalning för del av den teckningsoptionspremie som erlades under incitamentsprogrammet LTIP 2020/2024 I.
2. Exkluderande den extra bonusutbetalning som anges under punkt 1 ovan.
3. Inkluderande den extra bonusutbetalning som anges under punkt 1 ovan.

Ersättning från andra bolag inom koncernen

Den verkställande direktören har inte erhållit någon ersättning från något annat koncernbolag under räkenskapsåret 2020.

Aktiebaserad ersättning

Utestående långsiktiga incitamentsprogram

Bolaget har fyra utestående aktierelaterade långsiktiga incitamentsprogram, se Tabell 2 nedan.

Tabell 2 – Långsiktiga incitamentsprogram

Program	Utestående personal-/teckningsoptioner	Intjänandeperiod	Period för utnyttjande	Lösenpris (SEK)**	VD:s delaktighet i programmet
Serie 2018/2021	177 500	3 år	15 maj – 1 jun 2021	472,20	Nej
Serie 2019/2023	200 000 personaloptioner med tillhörande teckningsoptioner	3 år	15 dec 2022 – 30 dec 2023	500	Ja, 70 000 personaloptioner
Serie 2020/2024 I	277 000	3 år	1 jun 2023 – 31 maj 2024	785,49	Ja, 100 000 teckningsoptioner
Serie 2020/2024 II	125 000	3 år	1 jun 2023 – 31 maj 2024	1193,6	Nej

* Efter aktiespliten som Bolaget genomförde den 28 december 2020, ger varje tecknings-/personaloption utställd under de långsiktiga incitamentsprogram som framgår av Tabell 2 ovan innehavaren en teckningsrätt om 10 aktier i Bolaget i enlighet med villkoren för respektive långsiktiga incitamentsprogram.

** Efter aktiespliten som Bolaget genomförde den 28 december 2020, ska lösenpriset för respektive långsiktiga incitamentsprogram som framgår av Tabell 2 ovan omräknas genom att dela teckningspriset med 10, i vart fall i enlighet med villkoren för respektive långsiktiga incitamentsprogram.

Total utspädning vid fullt utnyttjande av samtliga utestående teckningsoptioner under de långsiktiga incitamentsprogrammen som listas i Tabell 2 ovan uppgår till ca. 2,13 procent.

Långsiktiga incitamentsprogram som fullföljts under 2020

Det långsiktiga incitamentsprogrammet av serie 2017/2020 fullföljdes i juni 2020. 210 000 aktier tecknades och emitterades till deltagarna inom programmet.

I samband med årsstämman 2020 beslutade styrelsen att makulera alla utestående teckningsoptioner utgivna under det långsiktiga incitamentsprogrammet av serie 2019/2022.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att genomföra 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 2020 beaktats.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Table 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK) (jämförande siffror för tiden innan 2017 finns inte tillgängligt)

	2020	2019	2018	2017
Ersättning till den verkställande direktören under året (kSEK)	10 562	3 883	3 883	2 492
Årlig förändring (%)	172	-	56	
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i Bolaget (kSEK)	500	434	399	549
Årlig förändring (%)	15	9	-27	
Koncernens rörelseresultat (MSEK)	581	341	157	75
Årlig förändring (%)	70	117	109	

* Exklusive medlemmar i koncernledningen