

**STYRELSENS FULLSTÄNDIGA FÖRSLAG TILL BESLUT OM ANTAGANDE AV
RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE (PUNKT 20)
THE BOARD OF DIRECTORS' COMPLETE PROPOSED RESOLUTION TO ADOPT THE
REMUNERATION POLICY FOR EXECUTIVE MANAGEMENT (ITEM 20)**

Styrelsen för Stillfront Group AB (publ), org.nr 556721-3078 ("**Bolaget**") föreslår att årsstämman beslutar om att anta följande riktlinjer för ersättning till verkställande direktören och övriga personer i Bolagets ledning för tiden intill nästa årsstämma.

*The board of directors of Stillfront Group AB (publ), reg.no 556721-3078 ("**Company**") proposes that the general meeting decides to adopt the following remuneration policy for the CEO and other persons in the Company's executive management for the period until the next annual general meeting.*

De ledande befattningshavare som omfattas av dessa riktlinjer är för närvarande verkställande direktören i Bolaget samt övriga medlemmar i koncernledningen. De övergripande principerna för ersättning till ledande befattningshavare ska utgå från befattningen, den individuella prestationen, Bolagets resultat och att ersättningen ska vara konkurrenskraftig i anställningslandet. Den sammanlagda ersättningen till ledande befattningshavare ska bestå av fast lön, rörlig lön i form av kortsiktigt incitament baserat på årliga prestationsmål (bonus), långsiktiga incitament baserade på fleråriga prestationer (långsiktiga incitament) samt pension och andra förmåner. Till detta kommer villkor vid uppsägning och i förekommande fall avgångsvederlag. Den sammanlagda ersättningen ska ses över årligen för att säkerställa att den är marknadsmässig och konkurrenskraftig. Vid jämförelse ska tas hänsyn till befattning, Bolagets storlek, lön och personens erfarenhet.

The Company's executive management members which are subject to these guidelines are currently the CEO of the Company and the other members of the group management. The overall guidelines for remuneration to executive management shall be based on the position, the individual performance, the Company's earnings and that the remuneration shall be competitive in the country of employment. The total remuneration to executive management shall consist of fixed salary, variable salary in the form of short-term incentive based on annual performance targets (bonus), long-term incentives based on multiannual performance (long-term incentives) and pensions and other benefits. Additionally, there are conditions for termination and, where applicable, severance pay. The total remuneration shall be reviewed annually to ensure that it is marketable and competitive. The Company's size, salary and the person's experience shall be taken into consideration.

Fast lön

Fixed salary

Fast lön ska utgöra grunden för den totala ersättningen. Den fasta lönen ska vara relaterad till den relevanta marknaden och avspegla omfattningen av det ansvar som arbetet innebär.

Fixed salary shall be the basis for the total remuneration. The fixed salary shall be related to the relevant market and reflect the extent of the responsibility that the work entails.

*Rörlig lön ("**Bonus**")*

*Variable salary ("**Bonus**")*

Ledande befattningshavare ska utöver den fasta lönen kunna erhålla bonus för resultat som överskrider en eller flera förutbestämda prestationsnivåer under ett verksamhetsår. Kriterierna för att erhålla bonus ska vara knutna till måluppfyllnad i förhållande till antagen budget och baseras på bland annat nettoomsättning, EBITDA och personlig prestation. Ersättningen från bonusprogrammet kan maximalt utgöra sex (6) fasta månadslöner per person. Vid maximalt utfall kan cirka 4 900 000 kronor (exklusive sociala avgifter) komma att utbetalas inom ramen för bonusprogrammet.

In addition to the fixed salary executive management shall receive bonuses for results exceeding one or more predetermined performance levels during one fiscal year. The eligibility criteria shall be related to achievements in relation to the budget and based on e.g. net revenues, EBITDA and personal performance. The remuneration from the bonus program can amount to a maximum of six (6) fixed monthly salaries per person. At maximum expense, approximately SEK 4 900 000 (excluding social security contributions) may be paid under the bonus program.

Långsiktiga incitament

Long-term incentives

Det finns två utestående incitamentsprogram. Bolagsstämman har under 2017 beslutat att emittera

totalt högst 299 189 teckningsoptioner, serie 2017/2020 och under 2018 beslutat att emittera högst 300 000 teckningsoptioner, serie 2018/2021. Samtliga teckningsoptioner av serie 2017/2020 och 2018/2021 tecknades av Bolagets dotterbolag under 2017 respektive 2018 för att kunna överlåtas till ledande befattningshavare och vissa andra nyckelpersoner. Av dessa teckningsoptioner har 242 000 stycken av serie 2017/2020 och 177 500 stycken av serie 2018/2021 överlåtit inom ramen för incitamentsprogrammen. Incitamentsprogrammen finns beskrivna i årsredovisningen. Styrelsen har inför årsstämman föreslagit att ytterligare ett incitamentsprogram baserat på teckningsoptioner inrättas. Till följd av styrelsens beslut om makulering av vissa av teckningsoptionerna i de två utestående incitamentsprogrammen, kommer utspädning efter utnyttjande av samtliga utestående teckningsoptioner i Bolaget med tillägg av de föreslagna teckningsoptionerna, inte att öka från nuvarande 2,5 procent av aktierna och rösterna baserat på bolagets aktiekapital vid tidpunkten för utfärdande av kallelse till årsstämman.

There are two outstanding incentive programs. The general meeting has in 2017 resolved to issue a maximum of 299,189 warrants, series 2017/2020 and in 2018 resolved to issue a maximum of 300,000 warrants, series 2018/2021. All warrants, series 2017/2020 and 2018/2021 have been subscribed by the Company's subsidiary in 2017 and 2018 respectively, in order to be transferred to executive management and certain other key persons in the Company. Of these warrants, 242,000 of the warrants series 2017/2020 and 177,500 of the warrants series 2018/2021 have been transferred under the incentive programs. The incentive programs are described in the annual report. The board of directors has proposed that the annual general meeting resolves to establish an additional incentive program based on warrants. As a result of the board's resolution on cancellation of certain warrants issued under the two outstanding incentive programs, total dilution following exercise of all outstanding warrants in the Company with the addition of the warrants that are proposed to be issued, will not increase from current 2.5 percent of the shares and votes based on the Company's share capital at the time of issue of notice to the AGM.

Pension

Pension

Pensionsöverenskommelser ska, om möjligt, vara premiebaserade och utformade i enlighet med nivåer och praxis som gäller i det land som den ledande befattningshavaren är anställd i.

Pension agreements shall, if possible, be premium-based and designed according to the levels and practices in the country in which the members of executive management are employed.

Övriga förmåner

Other benefits

Övriga förmåner kan förekomma i enlighet med de villkor som gäller för det land som den ledande befattningshavaren är anställd i. Sådana förmåner ska dock vara så små som möjligt, och får inte utgöra en större andel av den sammanlagda ersättningen.

Other benefits may occur in accordance with the terms of the country in which the members of executive management are employed. However, such benefits should be as small as possible and shall not constitute a greater proportion of the total remuneration.

Uppsägningstid och avgångsvederlag

Termination and severance pay

Ledande befattningshavare ska erbjudas villkor i enlighet med den lagstiftning och praxis som gäller för det land i vilket vederbörande är anställd. Under uppsägningstiden ska ledande befattningshavare vara förhindrade att verka i konkurrerande verksamhet. I vissa fall kan ett konkurrensförbud mot fortsatt ersättning tillämpas högst för sex månader efter uppsägningstidens utgång. I dagsläget är den längsta uppsägningstiden i Bolaget sex månader och de ledande befattningshavare har inte rätt till avgångsvederlag.

Members of executive management shall be offered conditions in accordance with the laws and practices applicable to the country in which the employee is employed. During the period of notice, members of executive management shall be prevented from acting in competing activities. In some cases, a prohibition of continued compensation may be applied no more than six months after the termination of the notice period. At present, the longest term of notice in the Company is six months and the members of executive management are not entitled to severance pay.

Ersättningar som inte har förfallit till betalning

Remuneration that has not expired

Styrelsen ska till förslaget om riktlinjer för ersättning som lämnas inför årsstämman föga information om tidigare beslutade ersättningar som inte har förfallit till betalning. Det föreligger inga beslutade ersättningar som ännu inte har förfallit till betalning.

The board of directors shall to the proposal of remuneration policy to the general meeting submit information about previously decided remuneration that has not expired. There are no decided payments that have not yet expired.

Styrelsen ska ha rätt att frångå ovanstående riktlinjer om styrelsen bedömer att det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det.

The board of directors shall have the right to waive the above policy if the board of directors considers it to be special reasons for doing so in a particular case.