

Ersättningsrapport 2022

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Storskogen Group AB (publ), antagna av extra bolagsstämman den 6 september 2021 och årsstämman den 17 maj 2022, har tillämpats under året. Rapporten innehåller även information om ersättning till den verkställande direktören och ersättning till styrelseledamöter som inte har beslutats av bolagsstämman¹ samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Aktiemarknadens Självregleringskommittés Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 8 (Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar) på sidorna 93-95 och i not 36 (Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar) på sidan 122 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sida 49 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 på sidorna 93-95 i årsredovisningen för 2022.

Utveckling under 2022

Den verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 6-7 i årsredovisningen för 2022.

Bolagets ersättningsriktlinjer, tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Storskogens mission är att möjliggöra för företag att nå sin potential. Fokus ligger på långsiktigt ägande, god lönsamhet, stabila kassaflöden samt att stötta bolagen att behålla och utveckla en stark position inom sin nisch. En framgångsrik implementering av bolagets strategi förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade ledande befattningshavare, vilket möjliggörs genom bolagets ersättningsriktlinjer. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättning till ledande befattningshavare i bolaget vara marknadsmässig och får bestå

¹ Styrelseledamoten Alexander Murad Bjärgård är anställd i bolaget som Head of M&A and Corporate Development och har i egenskap av anställd i bolaget erhållit ersättning som inte har beslutats av bolagsstämman och som således omfattas av ersättningsriktlinjerna.

av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Ersättningar som omfattas av ersättningsriktlinjerna 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.

Ersättningsriktlinjerna finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 52 i årsredovisningen för 2022. Bolaget har under 2022 följt tillämpliga ersättningsriktlinjer som antogs av extra bolagsstämma den 6 september 2021 och årsstämman den 17 maj 2022 och den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över huruvida riktlinjerna har följts finns tillgängligt på bolagets webbplats (www.storskogen.com) under fliken "Bolagsstämmor". Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolaget inrättat fyra långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram i form av två aktiesparprogram, ett teckningsoptionsprogram och ett personaloptionsprogram.

Tabell 1: Totalersättning till befattningshavarna under 2022 (SEK)*

Befattningshavarens namn	1. Fast ersättning		2. Rörlig ersättning**		3. Aktierelaterade ersättningar****	4. Extraordinära poster	5. Pensionskostnad*****	6. Totalersättning	7. Andelen fast resp. rörlig ersättning (%)
	Grundlön***	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig					
Daniel Kaplan, VD	7 075 246	N/A	N/A	N/A	1 686 517	N/A	1 439 752	10 201 515	100/0
Alexander Murad Bjergård, styrelseledamot	3 638 700	N/A	N/A	N/A	865 532	N/A	762 232	5 266 464	100/0

* Ersättningen som framgår av tabellen betalades av bolaget (dvs. Storskogen Group AB (publ)).

** Rörlig ersättning var inte tillämpligt under 2022.

*** Grundlönen är inklusive semester tillägg.

**** Avser IFRS 2 kostnader relaterat till aktiesparprogram och personaloptionsprogram.

***** Pensionskostnaden inkluderar sjukförsäkring.

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade incitamentsprogram

Storskogen har infört fyra långsiktiga incitamentsprogram bestående av två aktiesparprogram, ett teckningsoptionsprogram och ett personaloptionsprogram.

Aktiesparprogram 2021

En extra bolagsstämma den 24 september 2021 beslutade att inrätta ett långsiktigt incitamentsprogram i form av ett aktiesparprogram för ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i koncernen. Deltagande i aktiesparprogrammet

förutsatte att de anställda investerade egna medel i bolagets B-aktie till marknadspris på Nasdaq Stockholm eller allokerade redan innehavda B-aktier till aktiesparprogrammet ("**Sparaktier**"). Den maximala tillåtna investeringen i Sparaktier baserades på ett belopp motsvarande högst 12 procent av varje deltagares fasta årslön.

Programmets löptid är tre år och deltagare som behåller Sparaktier och förblir anställda av Storskogen under hela perioden kommer att vara berättigade till att vederlagsfritt erhålla ytterligare B-aktier ("**Prestationsaktier**") om två förbestämda prestationskriterier, kring totalavkastning och EBITA-utveckling, har uppfyllts vid löptidens slut. Totalavkastningskriteriet innebär att totalavkastningen för aktieägare i Storskogen måste vara mer än 15 procent under intjänandeperioden (45 procent eller högre för full tilldelning). EBITA-kriteriet innebär att EBITA-ökningen för de senaste 12 månaderna såsom detta framgår i den finansiella rapporten för perioden 1 januari–30 september 2021 jämfört med EBITA för de senaste 12 månaderna som framgår i den finansiella rapporten för perioden 1 januari–30 september 2024 måste vara mer än 15 procent från 2021 till 2024 (45 procent eller högre vid full tilldelning). För varje Sparaktie som innehåses kan 2–6 Prestationsaktier komma att tilldelas beroende på vilken kategori respektive deltagare tillhör. Vid full tilldelning av Prestationsaktier utifrån det faktiska deltagandet kommer det totala antalet B-aktier i aktiesparprogrammet att uppgå till högst 2 325 547 B-aktier.

Teckningsoptionsprogram 2021

Den extra bolagsstämman den 24 september 2021 beslutade även att inrätta ett långsiktigt incitamentsprogram i form av ett teckningsoptionsprogram för vissa ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i koncernen. Teckningsoptionsprogrammet innebar emission av 3 424 040 teckningsoptioner av serie 2021/2024, varav 3 373 535 teckningsoptioner fortfarande är utestående. Teckningsoptionerna emitterades till deltagarna mot ett vederlag om 2,97 kronor per teckningsoption (motsvarande teckningsoptionernas marknadsvärde fastställt enligt Black & Scholes). Antalet teckningsoptioner som erbjöds till varje deltagare berodde på deltagarens position och ansvar inom Storskogen och den maximala tillåtna investeringen uppgick till högst tio procent av deltagarens fasta årslön. Teckning av B-aktier med stöd av teckningsoptionerna kan ske under en teckningsperiod som löper fr.o.m. dagen efter offentliggörandet av delårsrapporten för perioden 1 januari–30 september 2024 och under en period om 30 dagar därefter. Varje teckningsoption kan utnyttjas för att teckna en B-aktie i bolaget under teckningsperioden. Teckningskursen vid teckning av B-aktier ska motsvara 150 procent av erbjudandepriiset om 38,5 kronor i bolagets börsintroduktion (IPO) (dvs. 57,75 kronor per B-aktie). De fullständiga villkoren för teckningsoptionerna inkluderar även sedvanliga omräkningsbestämmelser. Bolaget förbehåller sig rätten att återköpa teckningsoptioner, till exempel om deltagarens anställning i bolaget avslutas.

Aktiesparprogram 2022

Årsstämman den 17 maj 2022 beslutade att inrätta ett långsiktigt incitamentsprogram i form av ett aktiesparprogram för verkställande direktörer och andra nyckelpersoner i dotterbolag eller affärsområden. Deltagarna i aktiesparprogrammet erbjöds att förvärva, eller allokera redan ägda, aktier i Storskogen som s.k. sparaktier. Sparaktierna fick inte redan utgöra sparaktier under aktiesparprogrammet som antogs 2021. Under förutsättning att deltagarna äger sina sparaktier under en period om tre år, och om totalavkastningen för Storskogens B-aktie och nyckeltalet justerad EBITA utvecklas i enlighet med förbestämda kriterier, kommer deltagarna att kunna erhålla upp till två eller tre s.k. prestationsaktier per sparaktie. Totalavkastningskriteriet innebär att totalavkastningen för aktieägare i Storskogen måste vara mer än 50 procent under intjänandeperioden (100 procent eller högre för full tilldelning). EBITA-kriteriet innebär att EBITA-ökningen för de senaste 12 månaderna som detta framgår i den finansiella rapporten för den relevanta perioden måste vara mer än 50 procent (100 procent eller högre för full tilldelning). Prestationsaktierna är B-aktier och erhålls vederlagsfritt. Vid full tilldelning av prestationsaktier utifrån det faktiska deltagandet kommer det totala antalet B-aktier i aktiesparprogrammet att uppgå till högst 1 535 478 B-aktier. För att säkra leverans av aktier enligt aktiesparprogrammet och täcka kostnader för sociala avgifter genomfördes en emission av 3 140 164 teckningsoptioner till bolaget självt. Aktiesparprogrammet är inte tillgängligt för personer som omfattas av denna ersättningsrapport.

Personaloptionsprogram 2022

Årsstämman den 17 maj 2022 beslutade att inrätta ett långsiktigt incitamentsprogram i form av ett personaloptionsprogram för ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i koncernen. Antalet personaloptioner som erbjöds varje deltagare berodde på deltagarens position och ansvar inom Storskogen. Deltagarna i personaloptionsprogrammet erbjöds möjlighet erhålla ett visst antal kostnadsfria personaloptioner med villkor om fortsatt anställning samt ett värdetak om 100–200 procent av deltagarens årslön vid programmets start. Personaloptionerna ger deltagaren en rätt att efter tre år, avhängigt kriterier om intjänandeperiod och utveckling av nyckeltalet justerad EBITA, förvärva en B-aktie i Storskogen per personaloption till ett pris som motsvarar den volymvägda genomsnittliga kursen för bolagets B-aktie på Nasdaq Stockholm under de handelsdagar som inföll inom en period om tio bankdagar omedelbart före att personaloptionerna tilldelades (motsvarande 16,95 kronor). Antalet personaloptioner som är tillgängliga för utnyttjande beror på uppfyllandegraden av det fastställda prestationskravet, en ökning av justerad EBITA mellan 50–100 procent för minsta till maximala utnyttjandegraden under intjänandeperioden. Per den 31 december 2022 fanns det 12 151 839 utestående personaloptioner. För att säkra leverans av B-aktier enligt personaloptionsprogrammet och täcka kostnader för sociala avgifter genomfördes en emission av 16 891 002 teckningsoptioner till bolaget självt.

Tabell 2 – Långsiktiga incitamentsprogram (befattningshavarna)

Befattningshavarens namn	Programmets namn	Huvudsakliga villkor för incitamentsprogrammen					Information för det rapporterade räkenskapsåret						
		1	2	3	4	5	6	Ingående balans	Under året		Utgående balans		
		Prestationsperiod	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inläsningsperiod	Period för utnyttjande	Instrument vid årets början	Tilldelade instrument under året	Intjänade under året	Föremål för prestationsvillkor	Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	Instrument föremål för inläsningsperiod	
Daniel Kaplan, VD	LTIP 2021	Aktierätter	2021-2024	2021-10-05	2024-10-05	2024-10-05	-	130 908	0	0	130 908	130 908	130 908
	2021	Teckningsoptioner	2021-2024	2021-10-05	-	2024-10-05	2024-10-05-2025-02-05	235 690	0	-	0	0	235 690
	ESOP 2022	Personaloptioner	2022-2025	2022-06-10	2025-06-10	2025-06-10	2025-06-10-2025-09-10	0	558 270	0	558 270	558 270	558 270
Alexander Murad Bjärgård, styrelseledamot	LTIP 2021	Aktierätter	2021-2024	2021-10-05	2024-10-05	2024-10-05	-	67 320	0	0	67 320	67 320	67 320
	2021	Teckningsoptioner	2021-2024	2021-10-05	-	2024-10-05	2024-10-05-2025-02-05	121 212	0	-	0	0	121 212
	ESOP 2022	Personaloptioner	2022-2025	2022-06-10	2025-06-10	2025-06-10	2025-06-10-2025-09-10	0	284 448	0	284 448	284 448	284 448

Årliga förändringar

Nedanstående tabell redovisar förändring i ersättning till befattningshavarna kopplat till bolagets resultat och genomsnittlig ersättning till anställda i bolaget för de senaste två räkenskapsåren ("RÅ").

Årlig förändring	Information om RÅ 2022	RÅ 2022 vs RÅ 2021
Ersättning till befattningshavarna (TSEK)		
Daniel Kaplan, VD	8 515**	-33 (0 %)
Alexander Murad Bjärgård, styrelseledamot	4 401**	+4 (0 %)
Koncernens resultat (MSEK)		
Rörelseresultat	2 613	+1 207 (+86 %)
Genomsnittlig ersättning per heltidsekvivalent för anställda i Storskogen Group AB (publ)* (TSEK)		
Anställda i bolaget	1 398**	-19 (-1 %)

* Avser anställda i moderbolaget, exklusive ledande befattningshavare och de personer som omfattas av denna ersättningsrapport.

** Beloppet avser grundlön och pensionspremier.