

Ersättningsrapport 2023

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Storskogen Group AB (publ), antagna av 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 Aktiemarknadsnämndens Självregleringskommittés Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 9 (Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar) på sidorna 95-97 och i not 37 på sidan 124 i årsredovisningen för 2023. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 51 i årsredovisningen för 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 9 på sidan 95 i årsredovisningen för 2023.

Utveckling under 2023

Den verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 6-7 i årsredovisningen för 2023.

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 och 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 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 på sidan 62 i årsredovisningen för 2023. Bolaget har under 2023 följt tillämpliga ersättningsriktlinjer som antogs av årsstämman i maj 2022 och den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Inga

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.

avvikelser från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättning eller avsteg från riktlinjerna har gjorts under 2023 och ingen ersättning har krävts tillbaka. Ingen ersättning har utgått till ledande befattningshavare från andra bolag i Storskogen-koncernen än Storskogen Group AB (publ). Vid tidigare stämmobehandling av ersättningsrapporter har aktieägare givits möjlighet att lämna synpunkter. Inga sådana synpunkter har framförts. Revisorns yttrande över huruvida riktlinjerna har följts finns tillgängligt på www.storskogen.com under Bolagsstämmor.

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolaget under 2023 inrättat tre olika långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram i form av ett aktiesparprogram, ett teckningsoptionsprogram och ett personaloptionsprogram.

Tabell 1: Totalersättning till befattningshavarna under 2023 (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	7 310 675	N/A	N/A	N/A	2 163 932	N/A	1 470 575	10 945 182	100/0
Alexander Murad Bjärgård, styrelseledamot*****	4 366 440	N/A	N/A	N/A	1 109 529	N/A	899 672	6 375 641	100/0

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

** Rörlig ersättning finns inte i befintliga avtal.

*** Grundlönen är inklusive semestertillägg.

**** Pensionskostnaden inkluderar sjukförsäkring.

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

***** 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.

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade incitamentsprogram

Storskogen har infört sju olika långsiktiga incitamentsprogram bestående av tre aktiesparprogram, två teckningsoptionsprogram och två 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 tolv 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 innehas 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 2 124 371 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 3 275 758 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 om 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 sparaktieprogrammet 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 såsom detta framgår i den finansiella rapporten för perioden måste vara mer än 50 procent (100 procent eller högre vid 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 1 241 236 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 omfattade av denna ersättningsrapport.

Personaloptionsprogram 2022

Årsstämman den 17 maj 2022 beslutade om 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 att erhålla ett visst antal kostnadsfria personaloptioner, mot villkor om fortsatt anställning samt ett värdetak om 100-200% av deltagarens årslön vid programstart. 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 infaller inom en period om tio bankdagar omedelbart före att optionerna tilldelas (motsvarande 16,95 kronor). Antalet optioner som är tillgängliga för utnyttjande beror på uppfyllandegraden av det fastställda prestationskravet, en ökning av justerad EBITA mellan 50-100 procent för min. till max. utnyttjandegrad under intjänandeperioden. Per den 31 december 2023 fanns det 10 952 329 utestående personaloptioner. För att säkra leverans av aktier enligt personaloptionsprogrammet och täcka kostnader för sociala avgifter genomfördes en emission av 16 891 002 teckningsoptioner till bolaget självt.

Aktiesparprogram 2023

Årsstämman den 12 maj 2023 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 som inte redan var allokerade såsom sparaktier under LTIP 2021 eller LTIP 2022 till aktiesparprogrammet ("**Sparaktier**"). Den maximala tillåtna investeringen i Sparaktier baserades på ett belopp motsvarande högst sex 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 (eller för vissa deltagare: tre) förbestämda prestationskriterier, kring totalavkastning, justerad EBITA-utveckling och för vissa deltagare, koldioxidintensitet, har uppfyllts vid löptidens slut.

Totalavkastningskriteriet innebär att den genomsnittliga årliga totalavkastningen för aktieägare i Storskogen måste vara nio procent eller mer under intjänandeperioden för full tilldelning av de Prestationsaktier som omfattas av totalavkastningskriteriet. Justerad EBITA-kriteriet innebär att justerad EBITA måste öka med minst nio procent årligen under mätperioden för full tilldelning av de Prestationsaktier som omfattas av justerad EBITA-kriteriet. För vissa deltagare i programmet, VD samt ledande befattningshavare på koncernnivå, är tio procent av Prestationsaktierna föremål för ett prestationskrav avseende bolagets koldioxidintensitet. Om koldioxidintensiteten under räkenskapsåret 2025 har minskat med i genomsnitt mer än sju procent årligen får dessa deltagare full tilldelning av de Prestationsaktier som omfattas av koldioxidintensitet-kriteriet.

För varje Sparaktie som innehas kan 2–6 Prestationsaktier komma att tilldelas beroende på vilken kategori respektive deltagare tillhör. Vid full tilldelning av Prestationsaktier utifrån det faktiska deltagandet i programmet kommer det totala antalet B-aktier i aktiesparprogrammet att uppgå till högst 3 470 247 B-aktier.

Personaloptionsprogram 2023

Årsstämman den 12 maj 2023 beslutade om att inrätta ett långsiktigt incitamentsprogram i form av ett personaloptionsprogram för ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i koncernen. Antalet personaloptioner som erbjöds varje deltagare beror på deltagarens position och ansvar inom Storskogen. Deltagarna i personaloptionsprogrammet erbjöds möjlighet erhålla ett visst antal kostnadsfria personaloptioner, mot villkor om fortsatt anställning för utnyttjande av personaloptionerna. Personaloptionerna ger deltagaren en rätt att efter tre år, avhängigt fortsatt anställning under intjänandeperioden, förvärva en B-aktie i Storskogen per personaloption till ett pris som motsvarar 150 procent av den volymvägda genomsnittliga betalkursen för Storskogens B-aktie på Nasdaq Stockholm under de handelsdagar som infaller inom en period om tio bankdagar omedelbart före att personaloptionerna tilldelas, motsvarande 17,47 kronor. Per den 31 december 2023 fanns det 1 651 943 utestående personaloptioner under 2023 års personaloptionsprogram.

Teckningsoptionsprogram 2023

Årsstämman den 12 maj 2023 beslutade att inrätta ett långsiktigt incitamentsprogram i form av ett teckningsoptionsprogram för vissa ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i koncernen. Teckningsoptionsprogrammet innebar emission av 2 781 064 teckningsoptioner av serie 2023/2026:2, varav 2 651 783 fortfarande var utestående per den 31 december 2023. Teckningsoptionerna emitterades till deltagarna mot ett vederlag om 1,56 kronor respektive 1,20 kronor per teckningsoption (motsvarande teckningsoptionernas marknadsvärde fastställt enligt Black & Scholes-metoden vid tidpunkten för teckningen). Antalet teckningsoptioner som erbjöds till varje deltagare berodde på deltagarens position och ansvar inom Storskogen och den maximala tillåtna investeringen uppgick till högst sex procent av deltagarens fasta årslön. Teckning av B-aktier med stöd av teckningsoptionerna kan ske under en teckningsperiod som löper fr.o.m. den 1 juni 2026 (dock tidigast dagen efter offentliggörandet av bolagets delårsrapport för perioden 1 januari–31 mars 2026) till och med den dag som infaller 30 kalenderdagar därefter. Varje teckningsoption kan utnyttjas för att teckna en B-aktie i bolaget under teckningsperioden. Teckningskursen vid teckning av B-aktier med stöd av teckningsoptioner av serie 2023/2026:2 uppgår till ett belopp per B-aktie motsvarande 150 procent av den volymvägda genomsnittliga betalkursen för Storskogens B-aktie på Nasdaq Stockholm under perioden från och med den 15 maj 2023 till och med den 30 maj 2023 (dvs. 18,67 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.

Tabell 2 – Långsiktiga incitamentsprogram (befattningshavarna)

Huvudsakliga villkor för incitamentsprogrammen							Information för det rapporterade räkenskapsåret						
							Ingående balans	Under året	Utgående balans				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Befattningshavarens namn	Programmets namn	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 för 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	
		Teckningsoptioner	2021-2024	2021-10-05	-	2024-10-05	2024-11-07-2024-12-07	235 690	0	0	0	0	235 690
	ESOP 2022	Personaloptioner	2022-2025	2022-06-11	2025-06-11	2025-06-11	2025-06-11-2025-09-11	558 270	0	0	558 270	558 270	558 270
	LTIP 2023	Aktieätter	2023-2026	2023-06-16	2026-06-10	2026-06-10	-	0	216 324	0	216 324	216 324	216 324
Alexander Murad Bjärgård, styrelseledamot		Teckningsoptioner	2023-2026	2023-07-03	-	2026-06-01	2026-06-01-2026-07-01	0	269 230	0	0	0	269 230
	LTIP 2021	Aktierätter	2021-2024	2021-10-05	2024-10-05	2024-10-05	-	67 320	0	0	67 320	67 320	67 320
		Teckningsoptioner	2021-2024	2021-10-05	-	2024-10-05	2024-11-07-2024-12-07	121 212	0	0	0	0	121 212
	ESOP 2022	Personaloptioner	2022-2025	2022-06-11	2025-06-11	2025-06-11	2025-06-11-2025-09-11	284 448	0	0	284 448	284 448	284 448
	LTIP 2023	Aktierätter	2023-2026	2023-06-16	2026-06-10	2026-06-10	-	0	111 250	0	111 250	111 250	111 250
	Teckningsoptioner	2023-2026	2023-07-03	-	2026-06-01	2026-06-01-2026-07-01	0	166 153	0	0	0	0	166 153

Årliga förändringar

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

Årlig förändring	Information om RÅ 2023	RÅ 2023 vs RÅ 2022	RÅ 2022 vs RÅ 2021
Ersättning till befattningshavarna (TSEK)			
Daniel Kaplan, VD	8 781	+266 (+3%)	-33 (0 %)
Alexander Murad Bjärgård, styrelseledamot	5 266	+865 (+20%)	+5 (0 %)
Koncernens resultat (MSEK)			
Rörelseresultat	2 446	-167 (-6%)	+1 207 (+86 %)
Genomsnittlig ersättning per heltidsekvivalent för anställda i Storskogen Group AB (publ)* (TSEK)			
Anställda i bolaget	1 573**	+76 *** (+5%)	+80*** (+6 %)

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

** Beloppet avser grundlön och pensionspremier.

*** 2022 års tal har omräknats.

