

## Ersättningsrapport 2025

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Storskogen Group AB (publ), antagna av årsstämman den 8 maj 2024, har tillämpats under året. Rapporten innehåller även information om ersättning till den verkställande direktören och ersättning till styrelseledamöter som inte har beslutats av bolagsstämman<sup>1</sup> 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 8 (Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar) på sidorna 104–106 och i not 36 på sidan 134 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sida 36 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 på sidan 104 i årsredovisningen för 2025.

### Utveckling under 2025

Den verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande utveckling i sin redogörelse på sidorna 6–7 i årsredovisningen för 2025.

### 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

---

<sup>1</sup> Styrelseledamoten Alexander Bjärgård var fram till och med 2025-02-14 anställd i bolaget som Head of M&A and Corporate Development och tillträdde därefter en anställning som ordförande för Storskogens investeringskommitté och har i egenskap av anställd i bolaget erhållit ersättning som inte har beslutats av bolagsstämman och som således omfattas av ersättningsriktlinjerna.

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 i förvaltningsberättelsen på sidorna 27-28 i årsredovisningen för 2025. Bolaget har under 2025 följt tillämpliga ersättningsriktlinjer som antogs av årsstämman i maj 2024 för ersättningar som avtalats därefter och den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Inga avvikelser från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättning eller avsteg från riktlinjerna har gjorts under 2025 och ingen ersättning har krävts tillbaka. Ingen ersättning har utgått till ledande befattningshavare från andra bolag i Storskogen-koncernen än Storskogen Group AB (publ) och Storskogen Management AB. 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](http://www.storskogen.com) under Bolagsstämmor.

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolaget under 2025 inrättat två olika långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram i form av ett teckningsoptionsprogram och ett personaloptionsprogram.

**Tabell 1: Totalersättning till befattningshavarna under 2025 (SEK)<sup>1</sup>**

Befattningshavarens namn	Fast ersättning		Rörlig ersättning Ettårig <sup>2</sup>	Flerårig <sup>4</sup>	Extraordinära poster	Pensionskostnad <sup>5</sup>	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning (%)
	Grundlön <sup>3</sup>	Andra förmåner						
Christer Hansson, VD	9 096 094	3 998	N/A	1 008 061	N/A	1 841 756	11 949 909	92/8
Alexander Bjärgård, styrelseledamot <sup>6</sup>	2 940 208	61 008	N/A	-	N/A	592 321	3 593 537	100/0

<sup>1</sup>) Ersättningen som framgår av tabellen betalades av bolaget (dvs. Storskogen Group AB (publ)) för Christer Hansson. Alexander Bjärgårds ersättning betalades till och med 2025-08-31 av Storskogen Group AB (publ) och från och med 2025-09-01 av Storskogen Management AB.

<sup>2</sup>) Rörlig ettårig ersättning finns inte i befintliga avtal.

<sup>3</sup>) Grundlönen är inklusive semestertillägg.

<sup>4</sup>) Avser ersättning vid deltagande i teckningsoptionsprogram 2025.

<sup>5</sup>) Pensionskostnaden inkluderar sjukförsäkring.

<sup>6</sup>) Styrelseledamoten Alexander Bjärgård var fram till och med 2025-02-14 anställd i bolaget som Head of M&A and Corporate Development och tillträdde därefter en anställning som ordförande för Storskogens investeringskommitté och har i egenskap av anställd i bolaget erhållit ersättning som inte har beslutats av bolagsstämman och som således omfattas av ersättningsriktlinjerna. Tjänsten som ordförande för Storskogens investeringskommitté har tjänstgöringsgrad 50%.

## Aktiebaserad ersättning

### Under året avslutade incitamentsprogram

Under året har det aktiesparprogram och det personaloptionsprogram som Storskogen införde under 2022 avslutats.

### Aktiesparprogram 2022

Årsstämman den 17 maj 2022 beslutade att inrätta ett långsiktigt incitamentsprogram i form av ett aktiesparprogram för ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i koncernen som avslutades under 2025. Till aktiesparprogrammet hade deltagare anslutit i två intag, ett första i juni 2022 och ett andra i november 2022.

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 allokeringen till aktiesparprogrammet var 11 520 Sparaktier för VD och andra nyckelpersoner i dotterbolag eller affärsområden med en EBITA om 20 miljoner kronor eller mer under 2021 och 9 536 Sparaktier för VD och andra nyckelpersoner i dotterbolag eller affärsområden med en EBITA om mindre än 20 miljoner kronor under 2021. Aktiesparprogrammet hade en löptid om tre år och deltagare som behöll Sparaktier och förblev anställda av Storskogen under hela löptiden var berättigade till att vederlagsfritt erhålla ytterligare B-aktier baserat på antal innehavda Sparaktier ("**Prestationsaktier**") om två förbestämda prestationskriterier, kring totalavkastning och EBITA-utveckling, var uppfyllda vid löptidens slut. Totalavkastningskriteriet innebar att totalavkastningen för aktieägare i Storskogen skulle vara mer än 50 procent under intjänandeperioden (100 procent eller högre för full tilldelning) ("**Totalavkastningskriteriet**"). EBITA-kriteriet innebar att ökningen av justerad EBITA för de senaste 12 månaderna såsom detta framgår i den finansiella rapporten för perioden 1 januari–31 mars 2022 för deltagare i första intaget och 1 januari–30 september 2022 för deltagare i andra intaget och jämfört med justerad EBITA för de senaste 12 månaderna som framgår i den finansiella rapporten för perioden 1 januari–31 mars 2025 för deltagare i första intaget och 1 januari–30 september 2025 för deltagare i andra intaget skulle vara mer än 50 procent från 2022 till 2025 (100 procent eller högre vid full tilldelning) ("**EBITA-kriteriet**"). För varje Sparaktie som innehades kunde 2–3 Prestationsaktier tilldelas beroende på vilken kategori respektive deltagare tillhörde.

Utfallet avseende Totalavkastningskriteriet översteg inte 50 procent, varken för första eller andra intaget, vilket innebar att deltagarna i aktiesparprogrammet inte var berättigade till tilldelning av Prestationsaktier enligt Totalavkastningskriteriet. Utfallet avseende EBITA-kriteriet översteg 50 procent för första intaget men inte för andra intaget, vilket enligt villkoren för programmet berättigade till

tilldelning till deltagarna i det första intaget om 12,55 procent av det maximala antalet Prestationsaktier. Styrelsen beslutade, i enlighet med villkoren för aktiesparprogrammet, om leverans av Prestationsaktier genom kontant ersättning istället för B-aktier i Storskogen.

### **Personaloptionsprogram 2022**

Årsstämman den 17 maj 2022 beslutade även att inrätta ett långsiktigt incitamentsprogram i form av ett personaloptionsprogram för vissa ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i koncernen som avslutades under 2025. Till personaloptionsprogrammet hade deltagare anslutit i två intag, ett första i juni 2022 och ett andra i november 2022.

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 gav 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 om 17,10 kronor för deltagare i första intaget och 9,17 kronor för deltagare i andra intaget (dessa priser 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 optionerna tilldelades). EBITA-kriteriet innebar att ökningen av justerad EBITA för de senaste 12 månaderna såsom detta framgår i den finansiella rapporten för perioden 1 januari–31 mars 2022 för deltagare i första intaget och 1 januari–30 september 2022 för deltagare i andra intaget och jämfört med justerad EBITA för de senaste 12 månaderna som framgår i den finansiella rapporten för perioden 1 januari–31 mars 2025 för deltagare i första intaget och 1 januari–30 september 2025 för deltagare i andra intaget skulle vara mer än 50 procent från 2022 till 2025 (100 procent eller högre vid full tilldelning) ("**EBITA-kriteriet**").

Utfallet avseende EBITA-kriteriet översteg 50 procent för första intaget men inte för andra intaget, vilket enligt villkoren för programmet berättigade till tilldelning till deltagarna i det första intaget om 25,10 procent av det maximala antalet personaloptioner.

Teckningskursen för att utnyttja personaloptionerna var dock högre än dåvarande marknadsvärde för B-aktierna varför inga personaloptioner utnyttjades och personaloptionsprogrammet 2022 löpte således ut under 2025 utan att några personaloptioner utnyttjades.

### **Utestående aktierelaterade incitamentsprogram**

Storskogen har infört sju olika långsiktiga incitamentsprogram som var utestående per den 31 december 2025. De utestående incitamentsprogrammen består av ett aktiesparprogram, tre teckningsoptionsprogram och tre personaloptionsprogram.

### **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 innehåser 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 2 602 346 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 anställda i koncernen, primärt utanför Sverige. Antalet personaloptioner som erbjuds varje deltagare beror på deltagarens position och ansvar inom Storskogen. Deltagarna i personaloptionsprogrammet erbjuds 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 om 17,47 kronor (detta pris motsvarar 150 procent av den volymvägda genomsnittliga betalkursen för Storskogens B-aktie på Nasdaq Stockholm under de handelsdagar som inföll inom en period om tio bankdagar

omedelbart före att personaloptionerna tilldelades). Per den 31 december 2025 fanns det 1 370 259 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 2 418 027 fortfarande var utestående per den 31 december 2025. 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 om 18,67 kronor (detta pris motsvarar 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). De fullständiga villkoren för teckningsoptionerna inkluderar även sedvanliga omräkningsbestämmelser. Bolaget har förbehållit sig rätten att återköpa teckningsoptioner, till exempel om deltagarens anställning i bolaget avslutas.

### **Personaloptionsprogram 2024**

Årsstämman den 8 maj 2024 beslutade om att inrätta ett långsiktigt incitamentsprogram i form av ett personaloptionsprogram för ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner anställda i koncernen utanför Sverige. 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 om 11,90 kronor per B-aktie (detta pris motsvarar 150 procent av den volymvägda genomsnittliga betalkursen för Storskogens B-aktie på Nasdaq Stockholm under perioden från och med den 10 maj 2024 till och med den 23 maj 2024). Per den 31 december 2025 fanns det 2 424 687 utestående personaloptioner under 2024 års personaloptionsprogram.

## Teckningsoptionsprogram 2024

Årsstämman den 8 maj 2024 beslutade att inrätta ett långsiktigt incitamentsprogram i form av ett teckningsoptionsprogram för vissa ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i koncernen. Teckningsoptionsprogrammet innebar emission av upp till 10 578 591 teckningsoptioner av serie 2024/2027:1, varav 4 880 650 emitterades. Per den 31 december 2025 fanns det fortfarande 4 761 923 utestående teckningsoptioner. Teckningsoptionerna emitterades till deltagarna mot ett vederlag om 2,264 kronor respektive 2,586 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 16 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 2027 (dock tidigast dagen efter offentliggörandet av bolagets delårsrapport för perioden 1 januari–31 mars 2027) 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 2024/2027:1 uppgår till 11,90 kronor per B-aktie (detta pris motsvarar 150 procent av den volymvägda genomsnittliga betalkursen för Storskogens B-aktie på Nasdaq Stockholm under perioden från och med den 10 maj 2024 till och med den 23 maj 2024). De fullständiga villkoren för teckningsoptionerna inkluderar även sedvanliga omräkningsbestämmelser. Bolaget har förbehållit sig rätten att återköpa teckningsoptioner, till exempel om deltagarens anställning i bolaget avslutas.

## Personaloptionsprogram 2025

Årsstämman den 7 maj 2025 beslutade om att inrätta ett långsiktigt incitamentsprogram i form av ett personaloptionsprogram för ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner anställda i koncernen utanför Sverige. 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 om 16,40 kronor per B-aktie (detta pris motsvarar 150 procent av den volymvägda genomsnittliga betalkursen för Storskogens B-aktie på Nasdaq Stockholm under perioden från och med den 8 maj 2025 till och med den 21 maj 2025). Per den 31 december 2025 fanns det 2 409 412 utestående personaloptioner under 2025 års personaloptionsprogram.

## Teckningsoptionsprogram 2025

Årsstämman den 7 maj 2025 beslutade att inrätta ett långsiktigt incitamentsprogram i form av ett teckningsoptionsprogram för vissa ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i koncernen. Teckningsoptionsprogrammet innebar emission av upp till 5 978 945 teckningsoptioner av serie 2025/2028:1, varav 3 258 219 emitterades. Per den 31 december 2025 fanns det fortfarande 3 258 219 utestående teckningsoptioner. Teckningsoptionerna emitterades till deltagarna mot ett vederlag om 2,13 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 16 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 2028 (dock tidigast dagen efter offentliggörandet av bolagets delårsrapport för perioden 1 januari–31 mars 2028) 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 2025/2028:1 uppgår till ett belopp om 16,40 kronor per B-aktie (detta pris motsvarar 150 procent av den volymvägda genomsnittliga betalkursen för Storskogens B-aktie på Nasdaq Stockholm under perioden från och med den 8 maj 2025 till och med den 21 maj 2025). De fullständiga villkoren för teckningsoptionerna inkluderar även sedvanliga omräkningsbestämmelser. Bolaget har förbehållit sig rätten att återköpa teckningsoptioner, till exempel om deltagarens anställning i bolaget avslutas.

**Tabell 2 – Långsiktiga incitamentsprogram (befattningshavarna)**

		Huvudsakliga villkor för incitamentsprogrammen						Ingående balans	Under året			Utgående balans	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Befattningshavare 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 föremål för inläsningsperiod	
Christer Hansson, VD	ESOP 2022	Personaloptioner	2022-2025	2022-06-11	2025-06-11	2025-06-11	2025-06-11 - 2025-09-11	284 448*	0	71 396	0	213 052	0
	LTIP 2023	Aktieätter	2023-2026	2023-06-16	2026-06-10	2026-06-10	-	111 250	0	0	111 250	111 250	111 250
		Teckningsoptioner	2023-2026	2023-07-03	-	2026-06-01	2026-06-01 - 2026-07-01	166 153	0	0	0	0	166 153
	LTIP 2024	Teckningsoptioner	2024-2027	2024-05-27	-	2027-06-01	2027-06-01 - 2027-07-01	571 378	0	0	0	0	571 378
	LTIP 2025	Teckningsoptioner	2025-2028	2025-05-25	-	2028-06-01	2028-06-01 - 2028-07-01	0	473 268	0	0	0	473 268
Alexander Bjärgård, styrelseledamot	ESOP 2022	Personaloptioner	2022-2025	2022-06-11	2025-06-11	2025-06-11	2025-06-11 - 2025-09-11	284 448*	0	71 396	0	213 052	0
	LTIP 2023	Aktierätter	2023-2026	2023-06-16	2026-06-10	2026-06-10	-	111 250	0	0	111 250	111 250	111 250
		Teckningsoptioner	2023-2026	2023-07-03	-	2026-06-01	2026-06-01 - 2026-07-01	166 153	0	0	0	0	166 153

Lösenpris per program: Personaloptioner 2022; 17,10, Personaloptioner 2023; 17,47, Teckningsoptioner 2023; 17,47, Teckningsoptioner 2024; 11,90, Personaloptioner 2025; 16,40, Teckningsoptioner 2025; 16,40

\*Personaloptionerna har förfallit i samband med att personaloptionsprogrammet löpte ut den 31 december 2025.

## Årliga förändringar

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

Årlig förändring	Information om 2025	RÅ 2025 vs 2024	RÅ 2024 vs RÅ 2023	RÅ 2023 vs RÅ 2022
<b>Ersättning till befattningshavarna (TSEK) Avser grundlön och pension</b>				
Christer Hansson, VD	10 937,8	+1 192 (+12%)	+964 (+11%)	+266 (+3)
Alexander Bjärgård, styrelseledamot <sup>1</sup>	3 532,5	-1 897 (-35%)	+164 (+3%)	+865 (+20%)
<b>Koncernens resultat (MSEK)</b>				
Rörelseresultat	2 391	+899 (+60%)	-954 (-39%)	-167 (-6%)
<b>Genomsnittlig ersättning per heltidsekvivalent för anställda i Storskogen Group AB (publ) samt Storskogen Management AB<sup>2</sup> (TSEK)</b>				
Anställda i bolaget	1 804	+99 (+5,8%)	+60 (+3,6%)	+140 <sup>3</sup> (+9,3%)

1) Styrelseledamoten Alexander Bjärgård var fram till och med 2025-02-14 anställd i bolaget som Head of M&A and Corporate Development och tillträdde därefter en anställning som ordförande för Storskogens investeringskommitté. Tjänsten som ordförande för Storskogens investeringskommitté har tjänstgöringsgrad 50%.

2) Avser anställda i moderbolaget Storskogen Group AB (publ) samt i Storskogen Management AB, exklusive ledande befattningshavare och de personer som omfattas av denna ersättningsrapport. Per 2025-09-01 överläts förvaltningsverksamheten från moderbolaget till Storskogen Management AB. I Storskogen Group AB (publ) kvarstår vd, CFO, IR samt treasury-funktionen.

3) 2022 och 2023 års tal har omräknats.