

Ersättningsrapport

Introduktion

Denna rapport beskriver hur gällande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare för Starbreeze tillämpades under år 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets under 2022 utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning. *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.*

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 13 (Ersättning till styrelse och ledande befattningshavare) på sidan 83 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 40–48 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 13 på sidan 83 i årsredovisningen för 2022.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 7–8 i årsredovisningen för 2022.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast lön, rörlig ersättning, pension och andra förmåner. Därutöver ska styrelsen årligen utvärdera huruvida aktierelaterade eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram bör föreslås årsstämman. Den rörliga ersättningen ska utgå i form av kontant bonus och ska vara kopplad

till förutbestämda och mätbara kriterier. Utöver årlig rörlig kontanterättning kan rörlig kontanterättning utgå i form av en long term incentive bonus (LTI bonus) som ska omfatta fyra verksamhetsår. Kriterierna för utbetalning av rörlig ersättning ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Riktlinjerna finns på sidorna 42–45 i årsredovisningen för 2022. Bolaget har under 2022 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.starbreeze.com. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2022 (KSEK)*

Namn på VD	Fast ersättning		Rörlig ersättning			Total Ersättning	Andel fast/ rörlig ersättning
	Grundlön KSEK**	Övriga förmåner (Biålförman, Friskvård)	Ettårig rörlig	Flerårig rörlig	Pension		
Tobias Sjögren, vd	3 038 KSEK	0 KSEK	N/A	0 KSEK	530 KSEK	3 568 KSEK	100% / 0%

* Med undantag för flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på 2022. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2022 och i den meningen intjänats (se vidare under Rörlig ersättning nedan). Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år.

** Inklusiv semesterersättning om 158 KSEK.

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram

Starbreeze har under verksamhetsåret 2022 inte haft något aktierelaterat eller aktiekursrelaterat incitamentsprogram.

Ersättning till verkställande direktören i aktier och aktieoptioner

Under 2022 har ingen ersättning i form av aktier eller aktieoptioner utgått till verkställande direktören.

Rörlig ersättning

Under 2022 har det inte funnits någon möjlighet för den verkställande direktören att erhålla årlig rörlig ersättning i form av kontant bonus, och styrelsen inte fastställt

några kriterier för utbetalning av sådan ersättning under 2022 (se Tabell 1 ovan). Under 2021 har styrelsen i enlighet med de ersättningsriktlinjer som antogs på årsstämman 2021 implementerat möjligheten till flerårig rörlig kontantersättning i form av en long term incentive bonus (LTI-bonus) som omfattar fyra verksamhetsår. Den verkställande direktören omfattas av denna LTI-bonus som baseras på milstolpar relaterade till lansering, datametrics-omdömen och försäljning av PAYDAY 3 under de år som LTI-bonusen omfattar. För verkställande direktören kan den totala rörliga kontantersättningen under LTI-bonusen uppgå till maximalt 48 månadslöner. Del av LTI-bonusen är även föremål för uppskjuten betalning under viss tid, i syfte att bidra till en långsiktigt tillväxt. Ingen del av LTI-bonusen har intjänats under 2022.

Jämförande information avseende förändringar i ersättningar och bolagets resultat

Tabell 2 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste tre rapporterade räkenskapsåren (KSEK)

KSEK	RR 2020	RR 2021	RR 2022
Ersättning till verkställande direktören	8 600	3 646	3 568
Förändring	+236 (+2,8%)	-4 954 (-57,6%)	-78 (-2,1%)
Koncernens rörelseresultat	10 875	-53 720	6 746
Förändring	+11 379	-64 595	+60 466
Ersättning per anställd*	652	657	637
Förändring	49,5%	0,8%	-3,0%

* Genomsnittlig ersättning baserad på genomsnittligt anställda (exklusive vd).