

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2021

INLEDNING

Den här ersättningsrapporten beskriver hur Scandics riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, som antogs av årsstämman 2020, implementerades under 2020 och behölls oförändrad under 2021. Den ger också information om ersättningar till den verkställande direktören (VD) samt en sammanfattning av bolagets utestående aktierelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Mer information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 05 på sidorna 99–101 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets

arbete 2021 beskrivs i bolagsstyrningsrapporten, vilken inkluderats i årsredovisningen för 2021 på sidorna 74–85.

Styrelsens ersättning omfattas inte av denna rapport. Den beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 05 på sidan 99 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2021.

SAMMANFATTNING AV ÅR 2021

VD sammanfattar verksamhetsåret för Scandic i sitt VD-ord på sidan 3–5 i årsredovisningen för 2021.

TILLÄMPNINGEN AV ERSÄTTNINGSRIKTLINJERNA FÖR 2021; OMFATTNING, SYFTE OCH AVVIKELSER

Scandic ska erbjuda en totalersättning som sammantaget är marknadsmässig och som ger Scandic möjlighet att rekrytera och behålla de ledare som behövs för att Scandic ska nå sina mål på kort och lång sikt. Ersättningen till de ledande befattningshavarna ska kunna bestå av fast lön, rörlig kontantersättning, pension och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver besluta om, bland annat, långsiktiga aktieincitamentsprogram. Riktlinjerna för ersättning omfattar inte aktiebaserade långsiktiga incitamentsprogram eller ordinarie styrelsearvode, vilka är föremål för separata beslut av bolagsstämman. Gällande riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare finns på Scandics webbplats: <https://www.scandichotelsgroup.com/sv/bolagsstyrning/ersattningsriktlinjer/>

Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns rapport om bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.scandichotelsgroup.com. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

AKTIEBASERAD ERSÄTTNING

Målet med att ha långsiktiga incitamentsprogram är att skapa ett långsiktigt engagemang i Scandic, att attrahera och behålla ledande befattningshavare och nyckelpersoner samt att säkerställa aktieägarperspektivet.

Långsiktiga incitamentsprogram utgör ett komplement till fast lön och rörlig lön, med deltagare som nomineras efter bl.a. kompetens och prestation. Utfallet beror på hur vissa förutbestämda prestationskrav uppfylls. Dessa krav är bestämda för att säkerställa ett långsiktigt och hållbart värdeskapande för Scandics intressentgrupper.

UTESTÅENDE AKTIEBASERADE INCITAMENTSPROGRAM

Sedan börsnoteringen 2015 har årsstämman fram till och med 2019 årligen beslutat om lansering av ett aktiebaserat långsiktigt incitamentsprogram (LTIP). 2020 och 2021 lanserades inga LTIP. Programmet som implementerades 2018 (LTIP 2018) löpte ut den 28 april 2021, samma dag som Scandic publicerade sin delårsrapport för första kvartalet 2021.

LTIP möjliggör för deltagare att tilldelas matchningsaktier och prestationsaktier, under förutsättning att de gör egna investeringar i aktier eller allokera aktier som redan innehas till programmet. För varje sådan sparaktie kan deltagarna i LTIP 2019 vederlagsfritt tilldelas matchningsaktier där 50% beror på ett krav relaterat till totalavkastningen på aktierna (TSR) och 50% är utan prestationskrav. Deltagarna kan dessutom vederlagsfritt tilldelas ett antal prestationsaktier, beroende på uppfyllande av vissa prestationskriterier som styrelsen har antagit. Kriterierna är relaterade till justerat EBITDA och kassaflöde för räkenskapsåren 2019–2021 (LTIP 2019).

Matchningsaktier och prestationsaktier kommer att tilldelas efter intjänandeperiodens utgång fram till dagen

VD:s totala ersättning år 2021 (SEK)

Jens Mathiesen, VD

Fast ersättning

Grundlön	7 440 612
Övriga förmåner	465 776

Rörlig ersättning

Årlig	0
Flerårig ¹⁾	89 037

Extraordinär ersättning

	0
--	---

Pensionskostnad

	2 244 784
--	-----------

Total ersättning

	10 240 209
--	------------

Andel fast ²⁾ och rörlig ³⁾ ersättning	99% / 1%
--------------------------------------------------------------	----------

¹⁾ Värde av tilldelade aktier i LTI Program som löpt ut 2021, TIP 2018.

²⁾ Fast = fast ersättning + pensionskostnad

³⁾ Rörlig = Rörlig ersättning + Extraordinär ersättning

för publicering av Scandics delårsrapport för första kvartalet 2022, förutsatt att deltagaren förblir fast anställd inom koncernen och obrutet behåller sparaktierna.

Nuvarande VD har investerat 5 864 sparaktier i LTIP 2019 och har därmed tilldelats 5 864 matchningsaktier och 29 320 prestationsaktier. Matchningsaktier och prestationsaktier har tilldelats vederlagsfritt och är villkorade till tre års intjänandeperioder, fortsatt fast anställning och obrutet innehav av sparaktierna.

I LTIP 2019 är 50% av matchningsaktierna villkorade till att ett krav relaterat till TSR är uppfyllt och 50% är utan prestationskrav. Tilldelningen av prestationsaktier är vederlagsfri, beroende på graden av uppfyllande av vissa prestationskriterier som styrelsen antagit. Kriterierna är relaterade till justerat EBITDA (viktat 50%) och kassaflöde (viktat 50%) för räkenskapsåren 2019-2021 (LTIP 2019).

ERSÄTTNINGSRIKTLINJERNAS EFTERLEVAND OCH TILLÄMPNING AV PRESTATIONSKRITERIER

År 2021 lanserades ingen generell STI-plan och inget LTIP. Därmed definierades inga prestationskriterier för rörlig ersättning 2021.

Aktiebaserade ersättningsprogram (VD)	LTIP 2018	LTIP 2019
Jens Mathiesen, VD		
Huvudsakliga villkor för aktiebaserade ersättningsprogram		
Programmets benämning	LTIP 2018	LTIP 2019
Mätperiod	2018 – 2020	2019 – 2021
Datum för tilldelning av rättigheter	2018-05-31	2019-06-14
Programperiodens slutdatum	2021-04-28	2022-04-27
Slutdatum för aktier som är låsta	2021-04-28	2022-04-27
Information gällande rapporterat räkenskapsår		
Ingående balans		
Antal tilldelade rättigheter vid årets början	15 345	35 184
Innevarande år		
Antal tilldelade rättigheter	0	0
Antal intjänade aktier ¹⁾	2 463	0
Utgående balans		
Antal rättigheter som faller ut baserat på uppfyllande av prestationskriterier	0	32 252
Antal rättigheter intjänade men inte överlåtna	0	2 932
Antal aktier som är låsta för en tidsperiod	0	0

¹⁾ I LTIP 2018 tilldelades 2 463 matchningsaktier utan prestationsvillkor till ett värde av 89 037 SEK. Inga prestationsaktier tilldelades i LTIP 2018.

Information om förändring av ersättningar och bolagets resultat

År	2017 ¹⁾ – 2016	2018 – 2017 ¹⁾	2019 – 2018	2020 – 2019	2021 – 2020	2021
VD:s ersättning, TSEK ²⁾	-578 (-4,3)	-4 883 (37,6%)	3 280 (40,5%)	-73 (0,6%)	-1 058 (9,4%)	10 240
Justerat EBITDA för koncernen, MSEK	60 (4,0%)	384 (24,4%)	89 (4,5%)	-3 549 (-173,5%)	1 509 (100,4%)	6
Årets resultat, koncernen, MSEK	-171 (-19,4%)	-33 (4,6%)	47 (6,9%)	-6 676 (-920,8%)	4 272 (71,78%)	-1 679
En medarbetares genomsnittliga ersättning beräknat på heltidsekvivalenter, hela koncernen, TSEK	31 (7,8%)	4 (1,0%)	9 (2,0%)	46,6 (10,6%)	-39,1 (-8,0%)	448

¹⁾ 2017 skedde ett VD-byte. Ersättningen här utgör summan av båda VD:ars ersättningar för respektive period.

²⁾ I VD:s ersättning ingår aktierrelaterad ersättning med värdet av tilldelade aktier under respektive år.