

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2022

INLEDNING

Vid årsstämman 2020 antogs Scandics riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Dessa hölls oförändrade under 2022. Den här rapporten beskriver hur riktlinjerna har tillämpats.

Den ger också information om ersättningar till den verkställande direktören (VD) samt en sammanfattning av bolagets aktierelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet 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 101–103 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets

arbete 2022 beskrivs i bolagsstyrningsrapporten, vilken inkluderats i årsredovisningen för 2022 på sidorna 78–87.

Styrelsens ersättning omfattas inte av denna rapport. Den beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 05 på sidan 101–103 i års- och hållbarhetsredovisningen redovisningen för 2022.

SAMMANFATTNING AV ÅR 2022

VD sammanfattar verksamhetsåret för Scandic i sitt VD-ord på sidan 4–5 i årsredovisningen för 2022.

BOLAGETS ERSÄTTNINGSRIKTLINJER: TILLÄMPNINGSGOMRÅDE, SYFTE OCH EFTERLEVAND

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: [Ersättningsriktlinjer och ersättningsrapport | Scandic Hotels Group AB](#).

Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen har skett. Revisorns rapport om bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på [Ersättningsriktlinjer och ersättningsrapport | Scandic Hotels Group AB](#). Ingen ersättning har krävts tillbaka.

RETENTIONPLAN

Under 2022 beslutade styrelsen om att tilldela VD en rörlig ersättning i form av en så kallad retention-bonus som löper över tre år och betalas ut 2025, förutsatt att VD fortsatt är anställd inom Bolaget. Styrelsen har gjort bedömningen att det är affärskritiskt för Bolaget att säkerställa att nuvarande VD fortsatt leder Scandic.

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 bland annat 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 2019 (LTIP 2019) löpte ut den 27 april 2022, samma dag som Scandic publicerade sin delårsrapport för det första kvartalet 2022.

I 2022 lanserades ett nytt program, LTIP 2022 vilket möjliggör för deltagarna att vederlagsfritt tilldelas ett antal prestationsaktier, beroende på graden av uppfyllandet av ett av styrelsen fastställt prestationsvillkor relaterat till totalavkastningen på bolagets aktier (TSR). Prestationsaktierna kommer att tilldelas efter utgången av en intjänan-

VD:s totala ersättning år 2022 (SEK)

Jens Mathiesen, VD

Fast ersättning

Grundlön	7 604 304
Övriga förmåner	315 579

Rörlig ersättning

Årlig ¹⁾	5 677 880
Flerårig ²⁾	1 645 090

Pensionskostnad 2 674 794

Total ersättning 17 917 647

Andel fast³⁾ och rörlig⁴⁾ ersättning 59% / 41%

¹⁾ Kortfristigt incitamentsprogram (STI). Läs mer i ersättningsrapporten på sidan 127.

²⁾ Värdet av tilldelade aktier i LTI Program som löpt ut 2022 (LTIP 2019)+ bokfört värde av rättigheter tilldelade från LTIP 2022 samt, retention-bonus. Läs mer under Retentionplan i ersättningsrapport.

³⁾ Fast = fast ersättning + pensionskostnad.

⁴⁾ Rörlig = Rörlig ersättning + Extraordinär ersättning.

deperiod, som löper till och med dagen för offentliggörandet av Scandics delårsrapport för det första kvartalet 2025 under förutsättning att deltagarna under hela intjänandeperioden varit fast anställda inom koncernen.

Nuvarande VD har tilldelats 146 325 prestationsaktier i LTIP 2022. Dessa har tilldelats vederlagsfritt och är villkorade till tre års intjänandeperioder och fortsatt fast anställning i Bolaget.

TILLÄMPNING AV PRESTATIONSKRITERIER

År 2022 lanserades ett generellt kortfristigt incitamentsprogram (STI) med prestationskriterier kopplade till Bolagets finansiella resultat, gästupplevelse samt ledarskap och engagemang. Kriterierna, målnivåer och bedömningsskalor bereddes i ersättningsutskottet och beslutades av Scandics styrelse.

Aktiebaserade ersättningsprogram (VD)	LTIP 2022	LTIP 2019
Jens Mathiesen, VD		
Huvudsakliga villkor för aktiebaserade ersättningsprogram		
Programmets benämning	LTIP 2022	LTIP 2019
Mätperiod	2022–2024	2019–2021
Datum för tilldelning av rättigheter	2022-06-20	2019-06-14
Programperiodens slutdatum	2025-04-27	2022-04-27
Slutdatum för aktier som är låsta	2025-04-27	2022-04-27
Information gällande rapporterat räkenskapsår		
Ingående balans		
Antal tilldelade rättigheter vid årets början	146 325	35 184
Innevarande år		
Antal tilldelade rättigheter	0	0
Antal intjänade aktier ¹⁾	0	2 932
Utgående balans		
Antal rättigheter som faller ut baserat på uppfyllande av prestationskriterier	146 325	0
Antal rättigheter intjänade men inte överlåtna	0	0
Antal aktier som är låsta för en tidsperiod	0	0

¹⁾ I LTIP 2019 tilldelades 2 932 matchningsaktier utan prestationsvillkor till ett värde av 171 418 SEK. Inga prestationsaktier tilldelades i LTIP 2019.

Information om förändring av ersättningar och bolagets resultat

År	2022	2022–2021	2021–2020	2020–2019	2019–2018	2018–2017 ¹⁾
VD:s ersättning, TSEK ²⁾	17 917 647	7 677 (74,97%)	-1 058 (-9,4%)	-73 (-0,6%)	3 280 (40,5%)	-4 883 (-37,6%)
Justerat EBITDA för koncernen, MSEK	2 536	2 530 (42166,67%)	1 509 (100,4%)	-3 549 (-173,5%)	89 (4,5%)	384 (24,4%)
Årets resultat, koncernen, MSEK	428	2 107 (125,5%)	4 272 (71,78%)	-6 676 (-920,8%)	47 (6,9%)	-33 (-4,6%)
En medarbetares genomsnittliga ersättning beräknat på heltidsekvivalenter, hela koncernen, TSEK	414	-33,9 (-7,58%)	-39,1 (-8,0%)	46,6 (10,6%)	9 (2,0%)	4 (1,0%)

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

²⁾ IVD:s ersättning ingår aktierelaterad ersättning med värdet av tilldelade aktier under resp. år.