

VI ÄR SCANDIC

MARKNAD OCH STRATEGI

HÅLLBAR AFFÄR

FÖRVALTNING OCH STYRNING

FINANSIELLA RAPPORTER

RÄKENSKAPER – KONCERNEN

RÄKENSKAPER – MODERBOLAGET

NOTER

FASTSTÄLLELSE

REVISIONSBERÄTTELSE

• ERSÄTTNINGSRAPPORT

AVSTÄMNINGAR

AKTIEKURS OCH ÄGARE

DEFINITIONER

INFORMATION TILL AKTIEÄGARE

ERSÄTTNINGSRAPPORT

Inledning

Vid årsstämman 2024 antogs i enlighet med EU:s aktieägardirektiv Scandics förnyade riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. De tidigare riktlinjerna hade då varit giltiga i fyra år.

Den här ersättningsrapporten beskriver hur de nu gällande riktlinjerna har tillämpats. Vidare ger den också information om ersättningar till den verkställande direktören (VD) samt en sammanfattning av bolagets aktierelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Aktiemarknadens självregleringskommittés Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram. En översyn har i år gjorts för att säkerställa att ersättningsrapporten upprättats på ett tydligt och läsarvänligt sätt, varvid vissa justeringar har gjorts nedan i tabell 1 "VD:s totala ersättning år 2025". Förtydligande om vilka värden som ingår anges i fotnoter till tabellen.

Mer information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 05 på sidorna 128–130 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete 2025 beskrivs i bolagsstyrningsrapporten, vilken inkluderats i årsredovisningen för 2025 på sidorna 103–109.

Styrelsens ersättning omfattas inte av denna rapport. Den beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 05 på sidorna 128–130 i års- och hållbarhetsredovisningen redovisningen för 2025.

VD:s totala ersättning år 2025, SEK

Jens Mathiesen (VD)

Fast ersättning

Grundlön ¹⁾	10 801 748
Övriga förmåner ²⁾	308 003

Rörlig ersättning

Årlig ³⁾	7 391 030
Flerårig ⁴⁾	12 792 201

Extraordinär ersättning 0

Pensionskostnad 3 127 495

Total ersättning⁵⁾ 34 420 477

Andel fast och rörlig ersättning⁶⁾ 41 / 59%

¹⁾ Här ingår även semesterersättning med 1 562 960 kr.

²⁾ Övriga förmåner består av bostads-, hälso- och måltidsförmån samt biltillägg.

³⁾ Kortfristigt incitamentsprogram (STI) intjänat under 2025 med utbetalning 2026.

⁴⁾ Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2025 och i den mening intjänats. LTIP 2022 hade vesting under 2025 och aktieförmån har inkluderats med 10 848 253 kr. Under 2025 betalades också en retentionbonus om 7 000 000 kr ut. Bonusen har tjänats in och redovisats löpande under åren 2022–2025 och den del av värdet som belöper på 2025 är inkluderat ovan.

⁵⁾ Under året inbetalade premier till pension.

⁶⁾ Fast = fast ersättning + pensionskostnad (som i sin helhet avser grundlön och är premiebestämd) och Rörlig = Rörlig ersättning + Extraordinär ersättning.

Aktiebaserade ersättningsprogram (VD)

	LTIP 2025	LTIP 2024	LTIP 2023	LTIP 2022
Jens Mathiesen, VD				
HUVUDSAKLIGA VILLKOR FÖR AKTIEBASERADE ERSÄTTNINGSPROGRAM				
Programmets benämning	LTIP 2025	LTIP 2024	LTIP 2023	LTIP 2022
Mätperiod	2025–2028	2024–2027	2023–2026	2022–2025
Datum för tilldelning av rättigheter	2025-06-01	2024-06-11	2023-06-27	2022-06-20
Programperiodens slutdatum	2028-04-15	2027-04-25	2026-04-24	2025-04-24
Slutdatum för aktier som är låsta	2028-04-15	2027-04-25	2026-04-24	2025-04-24

INFORMATION GÄLLANDE RAPPORTERAT

RÄKENSKAPSÅR

Ingående balans

Antal tilldelade rättigheter vid årets början	0	122 542	181 083	146 325
---	---	---------	---------	---------

Innevarande år

Antal tilldelade rättigheter	90 661	0	0	0
Antal intjänade aktier ¹⁾	0	0	0	151 678 ²⁾

Utgående balans

Föremål för prestationskriterier	90 661	122 542	181 083	181 083
Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	90 661	122 542	181 083	0
Antal aktier som är låsta för en tidsperiod	0	0	0	0

¹⁾ Under 2025 skedde s k vesting i LTIP 2022 och 151 678 prestationsaktier överläts till den verkställande direktören. Överlätet antal aktier består av 146 325 st ursprungligen tilldelade och utdelningskompensation om 5 353 aktier.

²⁾ Värde: 10 848 253 kr, beräknat som marknadspris vid intjänandet multiplicerat med antalet aktier.

VI ÄR SCANDIC

MARKNAD OCH STRATEGI

HÅLLBAR AFFÄR

FÖRVALTNING OCH STYRNING

FINANSIELLA RAPPORTER

RÄKENSKAPER – KONCERNEN

RÄKENSKAPER – MODERBOLAGET

NOTER

FASTSTÄLLELSE

REVISIONSBERÄTTELSE

• ERSÄTTNINGSRAPPORT

AVSTÄMNINGAR

AKTIEKURS OCH ÄGARE

DEFINITIONER

INFORMATION TILL AKTIEÄGARE

Sammanfattning av år 2025

VD sammanfattar verksamhetsåret för Scandic i sitt VD-ord på sidorna 5–6 i årsredovisningen för 2025.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, syfte och efterlevnad

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 kontanterättning, pension och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver besluta om, bland annat, långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram. 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 avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns rapport om bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på Scandics webbplats. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram vilka redovisas nedan.

Kortfristig kontantbaserad ersättning

Scandic ingick i juli 2025 ett ramavtal om att förvärva hotellverksamheten i Dalata Hotel Group plc. Mot bakgrund av att denna affär var av särskilt strategisk betydelse, samt att personen gjort betydande insatser utöver sina ordinarie arbetsuppgifter för att säkerställa affärens framgång, beslutade styrelsen om en engångsbonus till en medlem av koncernledningen motsvarande tre månadslöner.

Mot bakgrund av bland annat detta, så beslutade styrelsen även att tilldela VD motsvarande ca. fyra ytterligare månadslöner inom ramen för STI programmet 2025. VD:s totala ersättning inom STI2025 framgår i tabell 1.

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

2022–2025 lanserades långsiktiga incitamentsprogram, LTIP 2022, LTIP 2023, LTIP 2024 resp. LTIP 2025 vilka 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 intjänandeperiod, som

löper till och med dagen för offentliggörandet av Scandics delårsrapport för det första kvartalet 2025, första kvartalet 2026, första kvartalet 2027 respektive första kvartalet 2028.

Bolagets VD har tilldelats 181 083 rättigheter i LTIP 2023, 122 542 rättigheter i LTIP 2024 och 90 661 rättigheter i LTIP 2025. Dessa har tilldelats vederlagsfritt och är villkorade till tre års intjänandeperioder och fortsatt fast anställning i Bolaget.

Tilldelning i LTIP2022 skedde under 2025 och utfallet för VD redovisas i nedan tabell (antalet aktier) samt i Tabell 1 (marknadsvärde på tilldelningsdagen).

Tillämpning av prestationskriterier

År 2025 lanserades ett generellt kortfristigt incitamentsprogram (STI) med prestationskriterier kopplade till Bolagets finansiella resultat, gästupplevelse samt de sociala hållbarhetsparametrarna ledarskap och medarbetarengagemang. Kriterierna, målnivåer och bedömningsskalor bereddes i ersättningsutskottet och beslutades av Scandics styrelse.

Information om förändring av ersättningar och bolagets resultat

	2025	2025–2024	2024–2023	2023–2022	2022–2021	2021–2020	2020–2019
VD:s ersättning, SEK ¹⁾ (förändringar mellan år anges i KSEK)	34 420 477	4 805 (16,2%)	3 380 (12,9%)	8 317 (46,4%)	7 677 (75,0%)	-1 058 (-9,4%)	-73 (-0,6%)
Justerat EBITDA för koncernen, MSEK	2 425	-70 (-3,0%)	-71 (-2,8%)	30 (1,2%)	2 530 (42 166,7%)	1 509 (100,4%)	-3 549 (-173,5%)
Årets resultat, koncernen, MSEK	624	-28 (-4,3%)	83 (14,6%)	141 (32,9%)	2 107 (125,5%)	4 272 (71,8)	-6 676 (-920,8%)
En medarbetares genomsnittliga ersättning ²⁾ beräknat på heltidsekvivalenter, hela koncernen, TSEK	553	0,6 (-0,0%)	33 (6,5%)	102 (24,7)	-34 (-7,6%)	-39 (-8,0%)	47 (10,6%)

¹⁾ I VD:s ersättning ingår för 2025 aktieförmån för LTIP2025 som intjänades under året samt bokfört värde av retentionsbonus, som utbetalades 2025.

²⁾ Baserad på koncernens resultaträkning.