

Förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att godkänna styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till bolagets ledande befattningshavare enligt nedanstående att gälla intill tiden för årsstämman 2017. Med ledande befattningshavare avses i detta sammanhang verkställande direktören för Scandic Hotels Group AB ("Scandic" eller "Bolaget") samt de vid var tid till honom rapporterade chefer i Bolaget och tillhörande koncernbolag som också ingår i företagets koncernledning samt styrelseledamot i Bolaget i den mån anställnings- eller konsultavtal ingås.

Policy

Scandic skall erbjuda villkor som sammantaget är marknadsmässiga och som ger Bolaget möjlighet att rekrytera och behålla de chefer som behövs för att bolaget ska nå sina mål på kort och lång sikt. Ersättningen till ledande befattningshavare skall kunna bestå av fast lön, rörlig lön, pension och övriga förmåner. Långsiktiga incitamentsprogram kan erbjudas som ett komplement till ovan och föreläggs i så fall bolagsstämman för godkännande.

Fast lön

Den fasta lönen för den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare skall vara marknadsmässig och avspegla de krav och det ansvar som arbetet medför samt individuell prestation. Den fasta lönen för den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare revideras en gång per år, per den 1 januari för den verkställande direktören respektive per den 1 april för övriga ledande befattningshavare.

I den mån styrelseledamot utför arbete för bolagets eller annat koncernbolags räkning, vid sidan av styrelsearbetet, skall konsultarvode och/eller annan ersättning för sådant arbete kunna utgå.

Rörlig lön

Den rörliga lönen för den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare skall baseras på Bolagets uppfyllelse av i förväg uppställda kriterier. Dessa kriterier sätts i syfte att nå Bolagets/koncernens kort- och långsiktiga mål, långsiktiga utveckling, värdeskapande och finansiella tillväxt och skall vara utformade så att de inte uppmuntrar till ett överdrivet risktagande. Rörlig lön skall maximalt kunna uppgå till 60 % av den fasta årslönen för den verkställande direktören respektive 35-50 % av den fasta årslönen för övriga ledande befattningshavare. Med fast årslön menas här fast, under året intjänad kontant lön exklusive pension, tillägg, förmåner och liknande.

Långsiktiga incitamentsprogram

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

I den mån det finns långsiktiga incitamentsprogram skall dessa utgöra ett komplement till fast lön och rörlig lön, med deltagare som nomineras efter bl.a. kompetens och prestation. Utfallet skall bero på hur vissa förutbestämda kompetens- eller prestationskrav uppfylls.

Pension

Pensionsförmånerna för den verkställande direktören och de övriga ledande befattningshavarna skall i första hand utgöras av premiebaserade pensionsplaner, men kan även vara förmånsbestämda enligt kollektivavtal.

Övriga förmåner och ersättningar

Fast lön under uppsägningstid och avgångsvederlag, inklusive ersättning för eventuell konkurrensbegränsning, skall sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för 18 månader. Det totala avgångsvederlaget skall för samtliga personer i ledningsgruppen vara begränsat till gällande månadslön för de återstående månaderna fram till 65 års ålder.

Övriga ersättningar kan bestå av andra sedvanliga och marknadsmässiga förmåner, såsom exempelvis sjukvårdsförsäkring, vilka inte skall utgöra en väsentlig del av den totala ersättningen.

Därutöver kan ytterligare ersättning utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana arrangemang har till syfte att rekrytera eller behålla ledande befattningshavare och att de avtalas enbart i enskilda fall. Sådana extraordinära arrangemang kan till exempel inkludera en kontant engångsutbetalning eller ett förmånspaket i form av flyttstöd, deklarationshjälp och liknande.

Avvikelse från riktlinjerna

Styrelsen har rätt att frånga ovanstående riktlinjer om styrelsen bedömer att det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det.

Avvikelse från 2015 års riktlinjer

2015 års ersättningsriktlinjer bemyndigar styrelsen att frånga riktlinjerna om det i enskilda fall finns särskilda skäl som motiverar det. Styrelsen har i samband med börsnoteringen godkänt en avvikelse från riktlinjerna i form av en rörlig ersättning av engångskaraktär (så kallad IPO-bonus) till vissa ledande befattningshavare. Styrelsen bedömde att en sådan avvikelse var motiverad på grund av berörda personers involvering i noteringsprocessen. Ytterligare information om dessa engångsersättningar finns i not 06 i årsredovisningen för 2015.
