

Förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Scandic

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 2019. 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 ska 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 ska 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 ska 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.

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

Rörlig lön

Den rörliga lönen för den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare ska 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 ska vara utformade så att de inte uppmuntrar till ett överdrivet risktagande. Rörlig lön ska 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 ska 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 ska dessa utgöra ett komplement till fast lön och rörlig lön, med deltagare som nomineras efter bl.a. kompetens och prestation. Utfallet ska bero på hur vissa förutbestämda kompetens- eller prestationskrav uppfylls.

Pension

Pensionsförmånerna för den verkställande direktören och de övriga ledande befattningshavarna ska 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, ska sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta

lönen för 18 månader. Det totala avgångsvederlaget ska 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 ska 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.

Beslutade ersättningar som ännu inte förfallit till betalning

Bolaget har beslutat att utge en engångsersättning till en enskild befattningshavare som kan uppgå till högst 50 000 EUR givet en framgångsrik integration av Restel-hotellen. Ersättningen förfaller till betalning under 2018.

Avvikelse från 2016 års riktlinjer

2016 års ersättningsriktlinjer bemyndigade styrelsen att frånga riktlinjerna om det i enskilda fall fanns särskilda skäl som motiverade det. Riktlinjerna angav att fast lön under uppsägningstid och avgångsvederlag, inklusive ersättning för eventuell konkurrensbegränsning, sammantaget inte skulle överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för 18 månader. Styrelsen beslutade under 2017 att godkänna ett anställningsavtal för verkställande direktören som innebar att sådan ersättning som högst ska kunna uppgå till ett belopp motsvarande den fasta lönen för 18 månader, dvs. i enlighet med riktlinjerna, men att avgångsvederlaget (i det fall sådant utgår) även ska vara pensionsgrundande. Styrelsen ansåg att detta var motiverat då bolaget rekryterade en ny verkställande direktör med internationell bakgrund och gjorde bedömningen att verkställande direktörens ersättningspaket som helhet var rimligt och väl avvägt. Ytterligare information om verkställande direktörens ersättning finns i not 06 i årsredovisningen för 2017.