

## **Styrelsens utvärdering av program för rörlig ersättning samt av bolagets tillämpning av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare**

Styrelsen redovisar härmed resultatet av ersättningsutskottets utvärdering som skett enligt regel 9.1 andra och tredje punkterna i Svensk kod för bolagsstyrning. Redovisningen omfattar perioden sedan årsstämman 2017.

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott som består av fyra styrelseledamöter: Eva Moen Adolffson (ordförande), Grant Hearn, Vagn Sørensen och Per G. Braathen.

Årsstämman 2017 beslutade om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Ersättningsutskottet har utvärderat dessa riktlinjer och dess tillämpning under perioden liksom nuvarande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer för koncernledningen. Utskottet har funnit att riktlinjerna har möjliggjort för Scandic att behålla rätt personer i koncernledningen och är av uppfattningen att riktlinjerna är utformade på ett sätt som möjliggör eventuella framtida rekryteringar. Utskottet anser att riktlinjerna har fungerat väl och konstaterar att styrelsen inte utnyttjat bemyndigandet i riktlinjerna att besluta om avvikelser från dessa. Däremot har styrelsen under 2017 beslutat om en avvikelse från 2016 års riktlinjer genom att godkänna ett anställningsavtal för verkställande direktören som innebär att i det fall avgångsvederlag utgår ska detta 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.

Det är vidare utskottets bedömning att Scandic har en strukturerad beslutsprocess vad gäller ersättningsfrågor. Utskottet har även utvärderat bolagets program för rörlig kontantbaserad ersättning och funnit att programmet fungerar väl och att det är utformat på sådant sätt att det bidrar till uppnåendet av bolagets finansiella mål samt till ett ökat värde för bolagets aktieägare. Utskottet konstaterar också att nuvarande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer för koncernledningen är rimliga och balanserade samt att de fungerar väl. Utskottet anser sammanfattningsvis att riktlinjerna effektivt har uppfyllt sitt syfte och har följaktligen rekommenderat styrelsen att föreslå att årsstämman 2018 ska godkänna ersättningsriktlinjer som motsvarar de riktlinjer som har tillämpats sedan årsstämman 2017.

Sedan börsnoteringen i december 2015 har tre långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram (LTIPs) lanserats. Utskottet har utvärderat programmen och därvid särskilt LTIP 2015 som löper ut under våren 2018 och vars prestationsmål är relaterade till finansiella mål för räkenskapsåren 2015-2017. Utskotten har därvid funnit att programmen utformats på ett sådant sätt att de bidrar till uppnåendet av bolagets finansiella mål samt till ett ökat värde för bolagets aktieägare och att i princip samtliga inbjudna anställda valt att delta i programmen.

Mot bakgrund därav bedömer ersättningsutskottet att programmen är attraktivt och ändamålsenligt utformade och utskottet rekommenderar därför styrelsen att föreslå att årsstämman 2018 ska godkänna ett aktiebaserat långsiktigt incitamentsprogram för implementering 2018 (LTIP 2018). Programmet föreslås ha i huvudsak samma villkor som LTIP 2016 och 2017. Jämfört med LTIP 2017 föreslår dock utskottet att LTIP 2018 inte ska ha något prestationsvillkor baserat på RGI (relativ marknadsandel för logiintäkter (Eng. *room revenue generation index*), samt att deltagarkretsen utökas i syfte att skapa långsiktigt engagemang och intressegemenskap med aktieägarna för ytterligare nyckelpersoner.

LTIP 2018 föreslås liksom tidigare program rikta sig till medlemmar i koncernledningen, landscheferna, ett antal personer i lokala landsledningar samt till vissa övriga nyckelpersoner i Scandic-koncernen.

---

Stockholm i mars 2018

**Scandic Hotels Group AB (publ)**  
*Styrelsen*