

VI ÄR SCANDIC

MARKNAD OCH STRATEGI

HÅLLBAR AFFÄR

STYRNING OCH FÖRVALTNING

FINANSIELLA RAPPORTER

NOTER

FASTSTÄLLELSE

REVISIONSBERÄTTELSE

• ERSÄTTNINGSRAPPORT

AVSTÄMNINGAR

SCANDICAKTIEN

DEFINITIONER

INFORMATION TILL AKTIEÄGARNA

ERSÄTTNINGSRAPPORT

Inledning

Vid årsstämman 2020 antogs Scandic's riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Dessa hölls oförändrade under 2023. I enlighet med EU:s aktieägardirektiv kommer förnyade riktlinjer presenteras och beslutas av årsstämman 2024 då de 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 aktie-

bolagslagen 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 92–94. Information om ersättningsutskottets arbete 2023 beskrivs i bolagsstyrningsrapporten, vilken inkluderats på sidorna 68–77.

Styrelsens ersättning omfattas inte av denna rapport. Den beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 05 på sidorna 92–94.

Sammanfattning av år 2023

VD sammanfattar verksamhetsåret för Scandic på sidorna 6–7.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, syfte och efterlevnad

Scandic ska erbjuda en totalersättning som sammantaget är marknadsmässig och som ger 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 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.

VD:s totala ersättning år 2023 (SEK)

Jens Mathiesen, VD	
Fast ersättning	
Grundlön	8 700 000
Övriga förmåner	322 066
Rörlig ersättning	
Årlig ¹⁾	8 700 000
Flerårig ²⁾	5 467 728
Extraordinär ersättning	0
Pensionskostnad	3 045 000
Total ersättning	26 234 794
Andel fast ³⁾ och rörlig ⁴⁾ ersättning	46% / 54%

¹⁾ Kortfristigt incitamentsprogram (STI).

²⁾ Bokfört värde av rättigheter tilldelade från Long Term Incentive Programs LTIP 2022 och LTIP 2023 samt en så kallad retention-bonus som löper över 3 år.

³⁾ Fast = fast ersättning + pensionskostnad.

⁴⁾ Rörlig = årlig + flerårig

Aktiebaserade ersättningsprogram (VD)	LTIP 2023	LTIP 2022
Jens Mathiesen, VD		
HUVUDSAKLIGA VILLKOR FÖR AKTIEBASERADE ERSÄTTNINGSPROGRAM		
Programmets benämning	LTIP 2023	LTIP 2022
Mätperiod	2023–2025	2022–2024
Datum för tilldelning av rättigheter	2023-06-01	2022-06-20
Programperiodens slutdatum	2026-04-27	2025-04-27
Slutdatum för aktier som är låsta	2026-04-27	2025-04-27

INFORMATION GÄLLANDE RAPPORTERAT RÄKENSKAPSÅR

Ingående balans

Antal tilldelade rättigheter vid årets början	181 083	146 325
---	---------	---------

Innevarande år

Antal tilldelade rättigheter	0	0
Antal intjänade aktier	0	0

Utgående balans

Antal rättigheter som faller ut baserat på uppfyllande av prestationskriterier	181 083	146 325
Antal rättigheter intjänade men inte överlåtna	0	0
Antal aktier som är låsta för en tidsperiod	0	0

Styrelsen beslutade under 2022 att tilldela VD en retentionplan vilken beskrivs närmare nedan. Det bokförda värdet av retentionplanen uppgår år 2023 till 3 944 496 SEK. Till följd av värdet på retentionplanen uppgår den rörliga ersättningen för 2023 till 162,8 procent av den fasta årslönen. Då riktlinjerna för ersättningar till ledande befattningshavare anger att rörlig lön maximalt ska kunna uppgå till 100 procent av den fasta årslönen, avviker VD:s rörliga

ersättning 2023 från riktlinjerna. 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 Scandics webbplats.

VI ÄR SCANDIC

MARKNAD OCH STRATEGI

HÅLLBAR AFFÄR

STYRNING OCH FÖRVALTNING

FINANSIELLA RAPPORTER

NOTER

FASTSTÄLLELSE

REVISIONSBERÄTTELSE

● ERSÄTTNINGSRAPPORT

AVSTÄMNINGAR

SCANDICAKTIEN

DEFINITIONER

INFORMATION TILL AKTIEÄGARNA

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 affärs-kritiskt för Bolaget att säkerställa att nuvarande VD fortsatt leder Scandic den här perioden.

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 aktieägar-perspektivet.

Långsiktiga incitamentsprogram utgör ett komplement till fast lön och rörlig lön, med deltagare som nomineras efter bl.a. kompetens och pre-station. Utfallet beror på hur vissa förutbestämde prestationskrav uppfylls. Dessa krav är bestämda för att säkerställa ett långsiktigt och hållbart värde-skapande för Scandic's intressentgrupper.

Utestående aktiebaserade incitamentsprogram

Sedan börsnoteringen 2015 har årsstämman till och med 2019 årligen beslutat om lansering av ett aktiebaserat långsiktigt incitamentsprogram (LTIP). År 2020 och 2021 lanserades inga LTIP.

2022 och 2023 lanserades nya program, LTIP 2022 resp. LTIP 2023 vilka möjliggör för deltagarna att vederlagsfritt tilldelas ett antal prestationsaktier, beroende på graden av uppfyllandet av ett av styrelsen fastställt prestationsvillkor relaterat till total-avkastningen på bolagets aktier (TSR). Prestations-aktierna kommer att tilldelas efter utgången av en intjänandeperiod, som löper till och med dagen för offentliggörandet av Scandics delårsrapport för det första kvartalet 2025 resp. första kvartalet 2026.

Nuvarande VD har tilldelats 146 325 rättigheter i LTIP 2022 samt 181 083 rättigheter i LTIP 2023. Dessa har tilldelats vederlagsfritt och är villkorade till tre års intjänandeperioder och fortsatt fast anställning i Bolaget.

Tillämpning av prestationskriterier

År 2023 lanserades ett generellt kortfristigt incita-mentsprogram (STI) med prestationskriterier kopp-lade till Bolagets finansiella resultat, gästupplevelse samt ledarskap och engagemang. Kriterierna, målnivåer och bedömningsskalor bereddes i ersätt-ningsutskottet och beslutades av Scandics styrelse.

Information om förändring av ersättningar och bolagets resultat

	2023	2023–2022	2022–2021	2021–2020	2020–2019	2019–2018
VD:s ersättning, TSEK ¹⁾	26 234 794	8 317 (46,42%)	7 677 (74,97%)	-1 058 (-9,4%)	-73 (-0,6%)	3 280 (40,5%)
Justerat EBITDA för koncernen, MSEK	2 566	30 (1,18%)	2 530 (42166,67%)	1 509 (100,4%)	-3 549 (-173,5%)	89 (4,5%)
Årets resultat, koncernen, MSEK	569	141 (32,9%)	2 107 (125,5%)	4 272 (71,8%)	-6 676 (-920,8%)	47 (6,9%)
En medarbetarens genomsnittliga ersättning beräknat på heltidsekvivalenter, hela koncernen, TSEK	516	102,3 (24,7%)	-33,9 (-7,58%)	-39,1 (-8,0%)	46,6 (10,6%)	9 (2,0%)

¹⁾ I VD:s ersättning ingår aktierelaterad ersättning med värdet av tilldelade aktier under respektive år.