

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2020

INLEDNING

Den här ersättningsrapporten beskriver hur Scandics riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, som antogs av årsstämman 2020, implementerades under 2020. Den ger också information om ersättningar till den verkställande direktören (VD) samt en sammanfattning av bolagets utestående aktierelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med den svenska aktiebolagslagen och de ersättningsregler som utfärdats av Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

Mer information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 05 på sidorna 107–109 i årsredovisningen 2020. Information om ersättningsutskottets arbete 2020 beskrivs i bolagsstyrningsrapporten på sidan 85.

VD:s totala ersättning år 2020 (SEK)

Jens Mathiesen, VD

Fast ersättning

Grundlön	7 003 500
Övriga förmåner	684 839

Rörlig ersättning

Årlig	0
Flerårig ¹⁾	470 671

Övrig ersättning²⁾ 1 207 500

Pensionskostnad 1 932 000

Total ersättning 11 298 510

Andel fast³⁾ och rörlig⁴⁾ ersättning 85% / 15%

¹⁾ Värdet av tilldelade aktier i LTI Program som löpt ut 2020

²⁾ Kontant engångsbonus baserad på starkt ansvarstagande och bidrag i processen att säkerställa bolagets överlevnad.

³⁾ Fast = fast ersättning + pensionskostnad

⁴⁾ Rörlig = Rörlig ersättning + Övrig ersättning

Styrelsens ersättning omfattas inte av denna rapport. Den beslutas årligen av årsstämman och finns i not 05 på sidan 107 i årsredovisningen.

SAMMANFATTNING AV ÅR 2020

VD sammanfattar verksamhetsåret för Scandic i sitt VD-ord på sidan 3 i årsredovisningen.

TILLÄMPNINGEN AV ERSÄTTNINGSRIKTLINJERNA FÖR 2020; OMFATTNING, SYFTE OCH AVVIKELSER

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 kontantersättning, pension och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver besluta om, bland annat, långsiktiga aktieincitamentsprogram. Riktlinjerna för ersättningar till ledande befattningshavare finns på Scandics företagswebbplats: <https://www.scandichotelsgroup.com/sv/bolagsstyrning/ersättningsriktlinjer/>

Inga avvikelser från riktlinjerna gjordes 2020. Revisorns rapport om bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.scandichotelsgroup.com.

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 bland annat kompetens och prestation. Utfallet beror på hur vissa förutbestämda prestationskrav uppfylls.

Dessa krav är bestämda för att säkerställa ett långsiktigt och hållbart värdeskapande för Scandic's intressentgrupper.

UTESTÅENDE AKTIEBASERADE INCITAMENTSPROGRAM

Sedan börsnoteringen 2015 har årsstämman fram till och med 2019 årligen beslutat om lansering av ett aktiebaserat långsiktigt incitamentsprogram (LTIP). 2020 lanserades inget LTIP. Programmet som implementerades 2017 (LTIP 2017) löpte ut den 20 maj 2020, samma dag som Scandic publicerade sin delårsrapport för första kvartalet 2020.

LTIP möjliggör för deltagare att tilldelas matchningsaktier och prestationsaktier, under förutsättning att de gör egna investeringar i aktier eller allokera aktier som redan innehas till programmet. För varje sådan sparaktie kan deltagarna i LTIP 2018 och LTIP 2019 vederlagsfritt tilldelas matchningsaktier där 50 procent beror på ett krav relaterat till totalavkastningen på aktierna (TSR) och 50 procent är utan prestationskrav. Deltagarna kan dessutom vederlagsfritt tilldelas ett antal prestationsaktier, beroende på uppfyllande av vissa prestationskriterier som styrelsen har antagit. Kriterierna är relaterade till justerat EBITDA och kassaflöde för räkenskapsåren 2018–2020 (LTIP 2018) respektive 2019–2021 (LTIP 2019).

Matchningsaktier och prestationsaktier kommer att tilldelas efter intjänandeperiodens utgång fram till dagen för publicering av Scandics delårsrapport för första kvartalet 2021 respektive 2022, förutsatt att deltagaren förblir fast anställd inom koncernen och obrutet behåller sparaktierna.

VD har investerat i 3 069 aktier i LTIP 2018 och har därmed tilldelats 3 069 matchningsaktier och 12 276 prestationsaktier. Under LTIP 2019 har VD investerat i 5 864 sparaktier och tilldelats 5 864 matchningsaktier

och 29 320 prestationsaktier. Matchningsaktier och prestationsaktier har tilldelats vederlagsfritt och är villkorade till tre års intjänandeperioder, fortsatt fast anställning och obrutet innehav av sparaktierna.

I LTIP 2018 och LTIP 2019 är 50 procent av matchningsaktierna villkorade till att ett krav relaterat till TSR är uppfyllt och 50 procent är utan prestationskrav. I båda programmen är tilldelningen av prestationsaktier vederlagsfritt, beroende på graden av uppfyllande av vissa prestationskriterier som styrelsen antagit. Kriterierna är relaterade till justerat EBITDA (viktat 50 procent) och kassaflöde (viktat 50 procent) för räkenskapsåren 2018–2020 (LTIP 2018) respektive 2019–2021 (LTIP 2019).

ERSÄTTNINGSRIKTLINJERNAS EFTERLEVAND OCH TILLÄMPNING AV PRESTATIONSKRITERIER

År 2020 lanserades ingen generell STI-plan och inget LTIP. Därmed definierades inga prestationskriterier för rörlig ersättning 2020.

Aktiebaserade ersättningsprogram (VD)	LTIP 2017	LTIP 2018	LTIP 2019
Jens Mathiesen, VD			
Huvudsakliga villkor för aktiebaserade ersättningsprogram			
Programmets benämning	LTIP 2017	LTIP 2018	LTIP 2019
Mätperiod	2017 – 2019	2018 – 2020	2019 – 2021
Datum för tilldelning av rättigheter	2017-09-25	2018-05-31	2019-06-14
Programperiodens slutdatum	2020-05-20	2021-04-28	Publiceringsdatum för delårsrapporten Q1 2022
Slutdatum för aktier som är låsta	2020-05-20	2021-04-28	Publiceringsdatum för delårsrapporten Q1 2022
Information gällande rapporterat räkenskapsår			
Ingående balans			
Antal tilldelade rättigheter vid årets början	13 410	15 345	35 184
Innevarande år			
Antal tilldelade rättigheter	0	0	0
Antal intjänade aktier ¹⁾	10 870	0	0
Utgående balans			
Antal rättigheter som faller ut baserat på uppfyllande av prestationskriterier	0	13 811	32 252
Antal rättigheter intjänade men inte överlåtna	0	1 534	2 932
Antal aktier som är låsta för en tidsperiod	0	0	0

¹⁾ Antalet tilldelade aktier i LTIP 2017 är fördelade på 1453 aktier utan prestationsvillkor respektive 9417 kopplade till prestationsvillkor och det totala värdet vid tilldelningen uppgick till 470 662 SEK.

Information om förändring av ersättningar och bolagets resultat

År	2016 – 2015	2017 ¹⁾ – 2016	2018 – 2017 ¹⁾	2019 – 2018	2020 – 2019	2020
VD:s ersättning, TSEK ²⁾	-7 354 (-35,2%)	-578 (-4,3%)	-4 883 (-37,6%)	3 280 (40,5%)	-73 (-0,6%)	11 299
Justerat EBITDA för koncernen, MSEK	267 (21,4%)	60 (4,0%)	384 (24,4%)	89 (4,5%)	-3 549 (-173,5%)	-1 503
Årets resultat, koncernen, MSEK	762 (635,0%)	-171 (-19,4%)	-33 (-4,6%)	47 (6,9%)	-6 676 (-920,8%)	-5 951
En medarbetares genomsnittliga ersättning beräknat på heltidsekvivalenter, hela koncernen, TSEK	39 (11,1%)	31 (7,8%)	4 (1,0%)	9 (2,0%)	46,6 (10,6%)	487

¹⁾ 2017 skedde ett VD-byte. Ersättningen här utgör summan av båda VD:ars ersättningar för respektive period.

²⁾ IVD:s ersättning ingår aktierrelaterad ersättning med värdet av tilldelade aktier under respektive år.