

# Scandi Standards ersättningsrapport 2020

## Introduktion

Denna ersättningsrapport innehåller information om hur Scandi Standard AB:s (publ) riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("ersättningsriktlinjerna"), antagna av årsstämman 2020, tillämpades under räkenskapsåret 2020. Rapporten innehåller även information om ersättning till bolagets verkställande direktör.

Rapporten innehåller även en sammanfattning av bolagets utestående långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med 8 kap. 53 a och 53 b §§ aktiebolagslagen samt Kollegiets för svensk bolagsstyrning Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram från den 1 januari 2021.

Ersättningsriktlinjerna som antogs av årsstämman 2020 är inkluderade på sidan 54 i bolagets årsredovisning för 2020. Information om bolagets allmänna prestation under 2020 finns tillgänglig i koncernchefens kommentar på sidorna 6–7 i årsredovisningen för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 framgår av bolagsstyrningsrapporten som finns tillgänglig på sidorna 113–120 i årsredovisningen för 2020. Information som krävs enligt 5 kap. 40–44 §§ årsredovisningslagen finns tillgänglig i not 5 på sidorna 76–78 i årsredovisningen för 2020.

Ersättning till styrelseledamöter omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sidorna 76–78 i årsredovisningen för 2020.

## Översikt över efterlevnad av ersättningsriktlinjerna

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda en konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör för bolaget att erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna kan ersättning till ledande befattningshavare bestå av fast lön, rörlig lön, pension och övriga förmåner. Ersättningen ska baseras på prestation, konkurrenskraft och skälighet.

I enlighet med ersättningsriktlinjerna ska den fasta lönen vara marknadsmässig och baseras på den ledande befattningshavarens ansvar, kompetens och prestation. Rörlig lön ska baseras på ett antal förutbestämda finansiella och personliga mål. Sådana mål ska utformas för att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, exempelvis genom att de tydligt knyts till affärsstrategin eller främjar den ledande befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Ersättningsriktlinjerna som antogs på årsstämman 2020 har implementerats fullt ut och efterlevts. Det har inte beslutats om några avvikelser från ersättningsriktlinjerna och inga undantag har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att implementera riktlinjerna. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på [www.scandistandard.com](http://www.scandistandard.com).

Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram som beskrivs i avsnittet ”*Långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram*” i denna rapport.

## Ersättning till den verkställande direktören

### *Ersättning till den verkställande direktören under 2020*

Under räkenskapsåret 2020 erhöll den verkställande direktören fast lön, rörlig lön, pension och andra förmåner som omfattas av ersättningsriktlinjerna vilket presenteras i tabellen nedan.

Namn	Fast lön		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pensionskostnad <sup>3</sup>	Total ersättning	Andelen fast respektive rörlig ersättning
	Grundlön	Andra förmåner <sup>1</sup>	Ettårig	Flerårig <sup>2</sup>				
Leif Bergvall Hansen (VD)	5 435 124	132 708	3 521 960	4 146 616	0	815 268	14 051 676	Rörlig 55 % Fast 45 %

1) Tjänstebil  
2) Bestående av 68 426 aktier som tilldelats enligt LTIP 2017 (värderade till 60,6 kronor per aktier, vilket var marknadsvärdet vid tidpunkten för tilldelningen).  
3) Premiebeständ

Utöver ovanstående ersättning har den verkställande direktören under 2020 deltagit i bolagets pågående långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram, se avsnittet ”*Långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram*” nedan.

Ersättningen till den verkställande direktören betalades av koncernens moderbolag, Scandi Standard AB (publ). Under 2020 har ingen ersättning utgått till den verkställande direktören från något annat koncernbolag.

Ingen ersättning till den verkställande direktören har krävts tillbaka under 2020.

### *Tillämpning av prestationskriterier för rörlig kontant ersättning*

I enlighet med ersättningsriktlinjerna ska den rörliga ersättningen baseras på ett antal förutbestämda finansiella och personliga mål. Den rörliga ersättningen ska inte överstiga 75 procent av den fasta lönen. Bedömningen av om målen för utbetalning av rörlig lön är uppfyllda ska göras när den relevanta mätperioden för målen har avslutats. Styrelsens ersättningsutskott är ansvarigt för bedömningen avseende den rörliga lönen till den verkställande direktören.

Prestationskriterierna för den rörliga ersättningen till den verkställande direktören under 2020 fastställdes med syftet att förverkliga bolagets strategi och för att

uppmuntra ageranden som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga verksamhetsrelaterade prioriteringar för 2020 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrog till anpassning till bolagets hållbarhetsarbete och värderingar.

De finansiella prestationskriterierna som tillämpades på den rörliga kontanta ersättningen till den verkställande direktören presenteras i tabellen nedan.

Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) Faktisk ersättning
Koncernens rörelseresultat	50 %	a) 62,14 % b) 1 127 663
Koncernens rörelsemarginal	20 %	a) 73,13 % b) 530 533
Koncernens rörelsekapital	20 %	a) 100 % b) 725 268
Individuella mål <sup>1</sup>	10 %	a) 100 % b) 362 634

1) Det individuella målet är relaterat till utvecklingen av den operativa modellen.

## Långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram

### *Utestående aktierelaterade incitamentsprogram*

Ersättningsriktlinjerna omfattar inte ersättningar som bolagstämman beslutar om. Årsstämman 2018 antog ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram för 26 ledande befattningshavare och nyckelpersoner, årsstämman 2019 antog ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram för 29 ledande befattningshavare och nyckelpersoner och årsstämman 2020 antog ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram för 33 ledande befattningshavare och nyckelpersoner ("LTIP 2018", "LTIP 2019" och "LTIP 2020"). Dessa incitamentsprogram är utformade för att främja bolagets långsiktiga värdeskapande och hållbarhet samt öka intressegemenskapen mellan deltagarna och bolagets aktieägare. Enligt incitamentsprogrammen kan de anställda bli tilldelade aktier vederlagsfritt efter en treårig intjänandeperiod under förutsättning att vissa prestationskrav (inklusive den årliga genomsnittliga tillväxten av vinst per aktie, "EPS CAGR") är uppfyllda. Högst 289 975 aktier kan komma att tilldelas under LTIP 2018, högst 334 596 aktier kan komma att tilldelas under LTIP 2019 och högst 460 361 aktier kan komma att tilldelas under LTIP 2020. För att ytterligare öka intressegemenskapen mellan deltagarna och bolagets aktieägare på lång sikt är det ett krav för deltagande att deltagaren åtar sig att behålla alla tilldelade aktier (förutom aktier som avyttras för att täcka betalning av skatt som uppkommer i samband med tilldelningen av aktier) under en period om två år från dagen för tilldelning av aktierna. Ytterligare information om bolagets aktierelaterade långsiktiga incitamentsprogram, inklusive information om prestationskraven som utfallet är beroende av, finns på bolagets webbplats, [www.scandistandard.com](http://www.scandistandard.com).

### **Långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram som intjänades under 2020**

I maj 2020 tilldelade och levererade bolaget sammanlagt 220 415 befintliga aktier i bolaget vederlagsfritt till deltagare i det långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogrammet som antogs vid årsstämman 2017 (LTIP 2017). LTIP 2017 hade i stort sett samma utformning som LTIP 2018, LTIP 2019 och LTIP 2020. EPS CAGR under prestationsperioden (2016–2019) uppgick till 19,2 procent, vilket innebar att deltagarna tilldelades aktier för samtliga deras prestationsaktierätter. Deltagare som innehade sammanlagt 30 971 prestationsaktierätter uppfyllde inte samtliga villkor enligt LTIP 2017 och tilldelades därför inte några aktier i bolaget.

### **Ersättning till den verkställande direktören under aktierelaterade incitamentsprogram**

Namn	Huvudsakliga villkor				Räkenskapsåret 2020			
					Ingående balans	Under året		Utgående balans
	LTIP	Prestations-period	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Aktierätter vid årets början	Tilldelade	Intjänade (dvs. erhållna aktier)	Föremål för prestationskrav
Leif Bergvall Hansen (VD)	2017 <sup>1)</sup>	2017–2020	April 2017	Maj 2020	68 426	0	68 426	0
	2018 <sup>2)</sup>	2018–2021	Maj 2018	Maj 2021	76 761	0	0	76 761
	2019 <sup>3)</sup>	2019–2022	Maj 2019	Maj 2022	75 466	0	0	75 466
	2020 <sup>4)</sup>	2020–2023	Maj 2020	Maj 2023	0	101 025	0	101 025

1) Värde vid tilldelning: 3,9 miljoner kronor, baserat på marknadsvärdet per aktie vid tilldelning av prestationsaktierätterna (56,5 kronor) multiplicerat med antalet tilldelade prestationsaktierätter. Värde vid intjänande: 4,1 miljoner kronor, baserat på marknadsvärdet per aktie vid tilldelningen av aktierna (60,6 kronor) multiplicerat med antalet tilldelade aktier (68 426).

2) Värde vid tilldelning: 4,6 miljoner kronor, baserat på marknadsvärdet per aktie vid tilldelning av prestationsaktierätterna (59,99 kronor) multiplicerat med antalet tilldelade prestationsaktierätter.

3) Värde vid tilldelning: 4,6 miljoner kronor, baserat på marknadsvärdet per aktie vid tilldelning av prestationsaktierätterna (61,00 kronor) multiplicerat med antalet tilldelade prestationsaktierätter.

4) Värde vid tilldelning: 5,4 miljoner kronor, baserat på marknadsvärdet per aktie vid tilldelning av prestationsaktierätterna (53,8 kronor) multiplicerat med antalet tilldelade prestationsaktierätter.

## Förändring av ersättning till den verkställande direktören jämfört med bolagets prestation och ersättning till andra anställda inom koncernen

För att sätta ersättningen till den verkställande direktören i ett vidare sammanhang presenteras i följande tabell den årliga förändringen i ersättning till den verkställande direktören, för bolagets resultat och för den genomsnittliga ersättningen inom Scandi Standard-koncernen för övriga heltidsekvivalenter under föregående räkenskapsår.

	2020
Leif Bergvall Hansen (VD)	+16 %
Övriga heltidsekvivalenter inom koncernen (exklusive VD)	+6 %
Rörelseresultat	-17 %
Justerat rörelseresultat	+10 %

\* \* \*

Stockholm i april 2021  
Scandi Standard AB (publ)  
*Styrelsen*