

# Scandi Standard ersättningsrapport 2021

## Introduktion

Denna ersättningsrapport innehåller information om hur Scandi Standard AB:s (publ) riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("ersättningsriktlinjerna"), antagna av årsstämman 2021, tillämpades under räkenskapsåret 2021. Rapporten innehåller även information om ersättning till bolagets verkställande direktör<sup>1</sup>.

Rapporten innehåller även en sammanfattning av bolagets utestående långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med 8 kap. 53 a och 53 b §§ aktieföretagslagen 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 sidorna 55–56 i bolagets årsredovisning för 2021. Information om bolagets allmänna prestation under 2021 finns tillgänglig i koncernchefens kommentar på sidorna 6–7 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 framgår av bolagsstyrningsrapporten som finns tillgänglig på sidorna 117–124 i årsredovisningen för 2021. Information som krävs enligt 5 kap. 40–44 §§ årsredovisningslagen finns tillgänglig i not 5 på sidorna 78–80 i årsredovisningen för 2021.

Ersättning till styrelseledamöter omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sidorna 78–80 i årsredovisningen för 2021.

## 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.

---

<sup>1</sup> Under perioden 1 januari–3 juni 2021 var Leif Bergvall Hansen verkställande direktör och koncernchef för Scandi Standard. Otto Drakenberg utsågs till tillförordnad verkställande direktör och koncernchef den 3 juni 2021. Den 22 oktober 2021 meddelade Scandi Standard att Jonas Tunestål har utsetts till ny verkställande direktör och koncernchef. Jonas Tunestål tillträder tjänsten senast den 1 maj 2022, och har inte erhållit eller beviljats någon ersättning från Scandi Standard för räkenskapsåret 2021.

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. Under 2021 har styrelsen utnyttjat sin rätt att i enskilda fall och av särskilda skäl frånga riktlinjerna gällande den verkställande direktörens maximala kortfristiga rörliga ersättning, som under 2022 kan komma att frånga de gällande riktlinjerna avseende förutbestämda prestationsmål. I det enskilda fallet har styrelsens skäl att frånga riktlinjerna varit att kunna rekrytera den person som styrelsen bedömt som bäst lämpad för den aktuella befattningen. 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 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 2021*

Under räkenskapsåret 2021 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 <sup>4)</sup>	Pensionskostnad <sup>5)</sup>	Total ersättning	Andelen fast respektive rörlig ersättning
	Grundlön <sup>1)</sup>	Andra förmåner <sup>2)</sup>	Ettårig	Flerårig <sup>3)</sup>				
Verkställande direktör (t.o.m. 3 juni 2021) Leif Bergvall Hansen	6 917 258	121 649	-	4 935 732	5 280 734	864 711	18 120 084	Rörlig 27 % Fast 73 %
Tillförordnad verkställande direktör (fr.o.m. juni 2021) Otto Drakenberg	2 768 219	-	-	-	-	420 000 <sup>3)</sup>	3 188 219	Rörlig 0 % Fast 100 %

1) Grundlön avser fast lön inklusive uppsägningslön och semesterlön i enlighet med tillämpliga avtal.  
2) Tjänstebil.  
3) Bestående av 76 761 aktier som tilldelats enligt LTIP 2018 (värderade till 64,30 kronor per aktier, vilket var marknadsvärdet vid tidpunkten för tilldelningen).  
4) Avser avgångsvederlag i enlighet med tillämpliga avtal.  
5) Premiebestämd.

Utöver ovanstående ersättning har den verkställande direktören under 2021 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 2021 har ingen ersättning utgått till den verkställande direktören från något annat koncernbolag.

Ingen rörlig ersättning till den verkställande direktören har krävts tillbaka under 2021.

#### ***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.

I samband med att Leif Bergvall Hansen avgick som verkställande direktör och koncernchef i bolaget ska ingen rörlig kontant ersättning utgå till Leif Bergvall Hansen för räkenskapsåret 2021. Den tillförordnade verkställande direktören och koncernchef, Otto Drakenberg var inte berättigad till någon rörlig kontant ersättning för räkenskapsåret 2021.

#### **Långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram**

##### ***Utestående aktierelaterade incitamentsprogram***

Ersättningsriktlinjerna omfattar inte ersättningar som bolagstämman beslutar om. Årsstämman 2019 antog ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram för 29 ledande befattningshavare och nyckelpersoner, årsstämman 2020 antog ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram för 33 ledande befattningshavare och nyckelpersoner och årsstämman 2021 antog ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram för 33 ledande befattningshavare och nyckelpersoner ("LTIP 2019", "LTIP 2020" och "LTIP 2021"). 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 334 596 aktier kan komma att tilldelas under LTIP 2019, högst 460 361 aktier kan komma att tilldelas under LTIP 2020 och högst 432 648 aktier kan komma att tilldelas under LTIP 2021. 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 2021***

I maj 2021 tilldelade och levererade bolaget sammanlagt 245 227 befintliga aktier i bolaget vederlagsfritt till deltagare i det långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogrammet som antogs vid årsstämman 2018 (LTIP 2018). LTIP 2018 hade i stort sett samma utformning som LTIP 2019, LTIP 2020 och LTIP 2021. EPS CAGR under prestationsperioden (2017–2020) uppgick till 18,2 procent, vilket innebär att deltagarna tilldelades aktier för samtliga deras prestationsaktierätter. Deltagare som innehade sammanlagt 63 780 prestationsaktierätter uppfyllde inte samtliga villkor enligt LTIP 2018 och tilldelades därför inte några aktier i bolaget.

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

Namn	Huvudsakliga villkor				Räkenskapsåret 2021			
					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) <sup>1)</sup>	2018 <sup>2)</sup>	2018–2021	Maj 2018	Maj 2021	76 761	0	76 761	0
	2019 <sup>3)</sup>	2019–2022	Maj 2019	Maj 2022	75 466	0	0	0

1) På grund av sin avgång under 2021 kommer Leif Bergvall Hansen inte, i enlighet med tillämpliga villkor, att tilldelas några aktier under LTIP 2020 eller LTIP 2021.

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. Värde vid intjänande: 4,9 miljoner kronor, baserat på marknadsvärdet per aktie vid tilldelningen av aktierna (64,30 kronor) multiplicerat med antalet tilldelade aktier (76 761).

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. I enlighet med villkoren för LTIP 2019 bör en tredjedel (1/3) av de tilldelade aktierna vara intjänade under 2021. Under resultatperioden (2018–2021) var EPS CAGR negativ, vilket innebär att inga deltagare kommer att tilldelas aktier för sina 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 de två föregående räkenskapsåren.

	2021	2020
Ersättning VD <sup>1)</sup>	0 %	+16 %
Övriga heltidsekvivalenter inom koncernen (exklusive VD)	+1 %	+6 %
Rörelseresultat	-37 %	-17 %
Justerat rörelseresultat	-48 %	+10 %
1) Leif Bergvall Hansen under perioden 1 januari–3 juni 2021 och Otto Drakenberg under perioden 3 juni–31 december 2021.		

\* \* \*

Stockholm i mars 2022  
 Scandi Standard AB (publ)  
*Styrelsen*