

Scandi Standard ersättningsrapport 2022

Introduktion

Denna ersättningsrapport innehåller information om hur Scandi Standard AB:s (publ) riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("ersättningsriktlinjerna"), antagna av årsstämman 2022, tillämpades under räkenskapsåret 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till bolagets verkställande direktör.¹

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 2022 är inkluderade på sidorna 81–82 i bolagets årsredovisning för 2022. Information om bolagets allmänna prestation under 2022 finns tillgänglig i koncernchefens kommentar på sidorna 6–9 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 framgår av bolagsstyrningsrapporten som finns tillgänglig på sidorna 135–143 i årsredovisningen för 2022. Information som krävs enligt 5 kap. 40–44 §§ årsredovisningslagen finns tillgänglig i not 5 på sidorna 104–106 i årsredovisningen för 2022.

Ersättning till styrelseledamöter omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sidorna 104–106 i årsredovisningen för 2022.

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

¹ Otto Drakenberg var tillförordnad verkställande direktör och koncernchef till och med den 31 mars 2022. Jonas Tunestål tillträdde som ny verkställande direktör och koncernchef den 1 april 2022.

affärsstrategin eller främjar den ledande befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Ersättningsriktlinjerna som antogs på årsstämman 2022 har implementerats fullt ut och efterlevts. Under 2021 utnyttjade styrelsen sin rätt att i ett enskilt fall och av särskilda skäl frånga riktlinjerna gällande den verkställande direktörens maximala kortfristiga rörliga ersättning, som under 2022 avvek från 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.

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 2022

Under räkenskapsåret 2022 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 ³⁾	Total ersättning	Andelen fast respektive rörlig ersättning
	Grundlön ¹⁾	Andra förmåner ²⁾	Ettårig	Flerårig				
Tillförordnad verkställande direktör (t.o.m. 31 mars 2022) Otto Drakenberg	1 985 147	-	-	-	-	240 000	2 225 147	Rörlig: 0 % Fast: 100 %
Verkställande direktör (fr.o.m. 1 april 2022) Jonas Tunestål	4 161 600	163 029	3 600 000 ⁴⁾	-	-	1 095 468	9 020 096	Rörlig: 40 % Fast: 60 %

1) Grundlön avser fast lön och semesterlön i enlighet med tillämpliga avtal.
2) Andra förmåner avser tjänstebil samt bostad.
3) Premiebestämd.
4) Den rörliga lönen baseras på koncernens finansiella resultat och finansiella mål. För 2022 ingår avtalad engångsersättning enligt anställningskontrakten för den verkställande direktören.

Utöver ovanstående ersättning har den verkställande direktören under 2022 deltagit i bolagets pågående långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram, se avsnittet ”Långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram” nedan.

Ersättningen till den verkställande direktören betalades av Scandinavian Standard Nordic AB. Under 2022 har ingen ersättning utgått till den verkställande direktören från något annat koncernbolag.

Ingen rörlig ersättning till den verkställande direktören har krävts tillbaka under 2022.

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.

Den tillförordnade verkställande direktören och koncernchef, Otto Drakenberg var inte berättigad till någon rörlig kontant ersättning för räkenskapsåret 2022.

Långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram

Utestående aktierelaterade incitamentsprogram

Ersättningsriktlinjerna omfattar inte ersättningar som bolagstämman beslutar om. Årsstämman 2020 antog ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram för 33 ledande befattningshavare och nyckelpersoner, årsstämman 2021 antog ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram för 33 ledande befattningshavare och nyckelpersoner och årsstämman 2022 antog ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram för 28 ledande befattningshavare och nyckelpersoner ("**LTIP 2020**", "**LTIP 2021**" och "**LTIP 2022**"). 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. Inga stamaktier kommer att tilldelas under LTIP 2020, högst 179 423 stamaktier kan komma att tilldelas under LTIP 2021 och högst 286 401 stamaktier kan komma att tilldelas under LTIP 2022. 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.

Långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram som intjänades under 2022

EPS CAGR under prestationsperioden (2018–2021) uppgick till -4,3 procent. I enlighet med villkoren för LTIP 2019 tilldelades deltagarna i programmet därför inga aktier i bolaget under 2022.

Ersättning till den verkställande direktören under aktierelaterade incitamentsprogram

Namn	Huvudsakliga villkor				Räkenskapsåret 2022			
					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
Verkställande direktör (fr.o.m. 1 april 2022) Jonas Tunestål	2022 ¹⁾	2022–2025	Maj 2022	Maj 2025	0	100 337	0	66 891

1) Värde vid tilldelning: 3,6 miljoner kronor, baserat på marknadsvärdet per aktie vid tilldelning av prestationsaktierätter och matchningsaktierätter (35,88 kronor) multiplicerat med antalet tilldelade prestationsaktierätter och matchningsaktierätter.

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 tre föregående räkenskapsåren.

	2022	2021	2020
Ersättning VD ¹⁾	-23 %	0 %	+16 %
Övriga heltidsekvivalenter inom koncernen (exklusive VD)	0 %	+1 %	+6 %
Rörelseresultat	+31 %	-37 %	-17 %
Justerat rörelseresultat	+36 %	-48 %	+10 %

1) Otto Drakenberg under perioden 1 januari 2022– 31 mars 2022 och Jonas Tunestål under perioden 1 april 2022–31 december 2022.

* * *

Stockholm i mars 2023
Scandi Standard AB (publ)
Styrelsen