

# Scandi Standard ersättningsrapport 2025

## Introduktion

Denna ersättningsrapport innehåller information om hur Scandi Standard AB:s (publ) riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (**”ersättningsriktlinjerna”**), antagna av årsstämman 2023 och uppdaterade och antagna av årsstämman 2025, tillämpades under räkenskapsåret 2025. 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 2026.

Ersättningsriktlinjerna som antogs av årsstämman 2025 är inkluderade på sidorna 46, 115 och 116 i bolagets årsredovisning för 2025. Information om bolagets allmänna prestation under 2025 finns tillgänglig i koncernchefens kommentar på sidorna 6–8 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 framgår av bolagsstyrningsrapporten som finns tillgänglig på sidorna 32–39 i årsredovisningen för 2025. Information som krävs enligt 5 kap. 40–44 §§ årsredovisningslagen finns tillgänglig i not 5 på sidorna 115–117 i årsredovisningen för 2025.

Ersättning till styrelseledamöter omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sidorna 115–117 i årsredovisningen för 2025.

## 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, hållbarhetsrelaterade och/eller 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 2025 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 2025*

Under räkenskapsåret 2025 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 <sup>4)</sup>		Extraordinära poster	Pensionskostnad <sup>3)</sup>	Total ersättning	Andelen fast respektive rörlig ersättning
	Grundlön <sup>1)</sup>	Andra förmåner <sup>2)</sup>	Ettårig	Flerårig				
Verkställande direktör Jonas Tunestål	6 116 099	143 628	4 421 514 <sup>4)</sup>	6 261 091	-	1 842 297	18 784 629	Rörlig: 57 % Fast: 43 %
1) Grundlön avser fast lön och semesterlön i enlighet med tillämpliga avtal. 2) Andra förmåner avser tjänstebil. 3) Premiebestämd. 4) Den rörliga lönen baseras på koncernens finansiella resultat och finansiella mål.								

Utöver ovanstående ersättning har den verkställande direktören under 2025 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 2025 har ingen ersättning utgått till den verkställande direktören från något annat koncernbolag.

Ingen rörlig ersättning till den verkställande direktören har krävts tillbaka under 2025.

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

I enlighet med ersättningsriktlinjerna ska den rörliga ersättningen baseras på ett antal förutbestämda finansiella och/eller 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.

## Långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram

### *Utestående aktierelaterade incitamentsprogram*

Ersättningsriktlinjerna omfattar inte ersättningar som bolagstämman beslutar om. Årsstämman 2023 antog ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram för 32 ledande befattningshavare och nyckelpersoner, årsstämman 2024 antog ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram för 31 ledande befattningshavare och nyckelpersoner och årsstämman 2025 antog ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram för 33 ledande befattningshavare och nyckelpersoner ("LTIP 2023", "LTIP 2024" och "LTIP 2025"). 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. 164 507 stamaktier kommer att tilldelas under LTIP 2023, högst 238 735 stamaktier kan komma att tilldelas under LTIP 2024 och högst 365 376 stamaktier kan komma att tilldelas under LTIP 2025. 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 2025 (LTIP 2022)*

I maj 2025 tilldelade bolaget sammanlagt 159 992 befintliga aktier i bolaget vederlagsfritt till deltagare i det långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogrammet som antogs vid årsstämman 2022 (LTIP 2022). EPS CAGR under prestationsperioden (2022–2024) uppgick till 42,6 procent och relativ TSR uppgick till 212 procent vilket resulterade i att deltagarna tilldelades två aktier per investeringsaktie.

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

Namn	Huvudsakliga villkor				Räkenskapsåret 2025			
					Ingående balans	Under året		Utgående balans
	LTIP	Prestationsperiod	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Aktierätter vid årets början	Tilldelade aktierätter	Intjänade (dvs. erhållna aktier)	Föremål för prestationskrav
Verkställande direktör Jonas Tunestål	2023 <sup>1)</sup>	2023-2026	Maj 2023	Maj 2026	70 446	-		46 964
	2024 <sup>2)</sup>	2024-2027	Maj 2024	Maj 2027	91 695			73 356
	2025 <sup>3)</sup>	2025-2028	Maj 2025	Maj 2028		82 971		66 377

1) Värde vid tilldelning: 3,7 miljoner kronor, baserat på marknadsvärdet per aktie vid tilldelning av prestationsaktierätter och matchningsaktierätter (53,15 kronor) multiplicerat med antalet tilldelade prestationsaktierätter och matchningsaktierätter.  
2) Värde vid tilldelning: 6,7 miljoner kronor, baserat på marknadsvärdet per aktie vid tilldelning av prestationsaktierätter och matchningsaktierätter (73,58 kronor) multiplicerat med antalet tilldelade prestationsaktierätter och matchningsaktierätter.  
3) Värde vid tilldelning: 7,6 miljoner kronor, baserat på genomsnittliga anskaffningsvärdet per investeringsaktie (91,00 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 fyra föregående räkenskapsåren.

	2025	2024	2023	2022 <sup>1)</sup>	2021
Ersättning VD	79 %	1 %	-8 %	-23 %	0 %
Övriga heltidsekvivalenter inom koncernen (exklusive VD)	0 %	5 %	-5 %	0 %	+1 %
Rörelseresultat	18 %	11 %	+57 %	+31 %	-37 %
Justerat rörelseresultat	18 %	11 %	+54 %	+36 %	-48 %

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 2026  
Scandi Standard AB (publ)  
Styrelsen