

## Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att anta följande riktlinjer för ersättningar till medlemmarna av AcadeMedias koncernledning ("ledande befattningshavare"). Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2021. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

### **Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet**

AcadeMedias affärsidé är i korthet att utveckla och driva ledande och tydliga utbildningsverksamheter inom hela utbildningskedjan. AcadeMedias strategier för att nå dit bygger på följande element:

1. Tydligt utbildningsfokus och väl profilerade varumärken.
2. Kompetenta och engagerade medarbetare och ledare.
3. Gemensam kvalitetsledningsmodell (Academedia-modellen).
4. Ständiga förbättringar och innovativa lösningar.
5. Långsiktig lönsam och hållbar tillväxt.
6. Hållbarhetsstrategi.

För ytterligare information om bolagets mål och affärsstrategier, se <https://academedia.se/om-academedia/mal-strategi/> samt aktuell årsredovisning.

En förutsättning för att lyckas genomföra AcadeMedias affärsstrategier och tillvarata bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Målsättningen med dessa ersättningsriktlinjer är att ge AcadeMedia förutsättningar att attrahera, motivera och behålla kvalificerade medarbetare.

AcadeMedia inrättar kontinuerligt långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram vilka omfattar ledande befattningshavare och vissa andra nyckelpersoner i koncernen. Incitamentsprogram som beslutas av bolagsstämman omfattas inte av dessa riktlinjer. Styrelsens förslag till antagande av nya långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram återfinns i den kallelse till årsstämma som publiceras i slutet av oktober varje år (<https://academedia.se/investerare/bolagsstyrning/arsstamma/>).

De prestationskrav som används för att bedöma utfallet av programmen ska ha en tydlig koppling till affärsstrategin och därmed till bolagets långsiktiga värdeskapande, inklusive dess hållbarhet. Dessa krav innefattar bland annat att AcadeMedia ska ha upprätthållit en god kvalitet på sina utbildningstjänster samt att den sammanlagda totalavkastningen på AcadeMedias aktie (avkastning till aktieägarna i form av kursuppgång samt återinvestering av eventuella utdelningar under löptiden) ska vara positiv. Programmen uppställer vidare vissa krav på egen investering och viss flerårig innehavstid.

Utöver detta löper ett långsiktigt incitamentsprogram i form av konvertibla skuldebrev som emitterats till anställda i AcadeMedia-koncernen, vilket inte omfattar koncernledningen, samt att de ledande befattningshavarna har erbjudits ett optionsprogram med kontantavräknade syntetiska optioner beslutat och utställt av AcadeMedias huvudägare Mellby Gård.

Ytterligare information om incitamentsprogrammen finner man i aktuell årsredovisning samt <https://academedia.se/investerare/bolagsstyrning/arvoden-ersattningar/incitamentsprogram/>.

### **Formerna av ersättning m.m.**

Ersättningen till de ledande befattningshavarna ska vara marknadsmässig och får bestå av fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan

därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Den fasta kontantlönen utgör grunden i den totala marknadsmässiga ersättning som krävs för att attrahera ledande befattningshavare. Den fasta kontantlönen ska beakta den enskildes ansvarsområden och prestation.

Den rörliga kontantersättningen får uppgå till högst femtio (50) procent av den sammanlagda fasta kontantlönen under mätperioden. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett år.

För verkställande direktören ska pensionsförmåner och andra försäkringar vara premiebestämda. Rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande men kan efter överenskommelse omvandlas till pension. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst trettio (30) procent av den fasta årliga kontantlönen.

För övriga ledande befattningshavare ska pensionsförmåner utöver de, enligt kollektivavtalet, tvingande pensionsförmånerna vara premiebestämda. Med tvingade pensionsförmåner avses här ITP-planens sjukpension, premiefrielse, samt i förekommande fall utjämningspremierna och eventuell förmånsbestämd pension på lönedel upp till 7,5 inkomstbasbelopp. Saknas eller är inte kollektivavtal tillämpligt på befattningshavaren ska förmån motsvarande ITP-planens tvingande sjukpension gälla utöver den premiebestämda pensionsförmånen. Rörlig kontantersättning ska vara pensionsgrundande i den mån så följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på befattningshavaren. Pensionspremierna för premiebestämd pensionsförmån ska uppgå till högst tjugofem (25) procent av den fasta årliga kontantlönen. I den fasta kontanta årslönen ska även lagstadgad semesterersättning ingå.

Andra förmåner, såsom livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och/eller bilförmån, ska kunna utgå om detta bedöms vara marknadsmässigt och ska då utgöra en mindre del av den totala ersättningen. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst tio (10) procent av den fasta årliga kontantlönen.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

### ***Upphörande av anställning***

Vid uppsägning från bolagets sida får uppsägningstiden vara högst tolv månader. Fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för två år för verkställande direktören och för ett år för övriga ledande befattningshavare. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst sex månader, utan rätt till avgångsvederlag.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall och ska endast utgå i den utsträckning som den tidigare befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Ersättningen ska uppgå till högst sextio (60) procent av den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen, om inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser, och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst sex månader efter anställningens upphörande.

### ***Kriterier för utdelning av rörlig kontantersättning m.m.***

Rörlig kontantersättning ska syfta till att främja AcadeMedias affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet genom att:

- Styra mot koncernens uppsatta mål genom att premiera goda arbetsprestationer.
- Bidra till engagerade och motiverade chefer som i sin tur motiverar sina medarbetare.
- Skapa tydlighet genom att mål och förväntat arbetsresultat kommuniceras och kontrakteras.



- Skapa attraktion i samband med rekrytering av nya chefer.
- Skapa ett incitament för att befintliga chefer ska stanna i koncernen.

Den rörliga kontantersättningen ska därför vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. De kan också utgöras av generella och individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen avseende rörlig kontantersättning till verkställande direktören. Såvitt avser rörlig kontantersättning till övriga befattningshavare ansvarar verkställande direktören för bedömningen och ersättningsutskottet beslutar om huruvida ersättningen ska utgå. Styrelsen och, i förekommande fall, verkställande direktören kan efter egen bedömning dra bort eller reducera alla rörliga lönedelar för en individ om individen visat ett bristande omdöme och bortsett från negativa konsekvenser avseende kvalitet för att maximera de finansiella målen. Avseende finansiella mål ska bedömningen baseras på fastställt finansiellt underlag för aktuell period.

Styrelsen ska ha möjlighet att enligt lag eller avtal och med de begränsningar som må följa därav helt eller delvis återkräva rörlig ersättning som utbetalats på felaktiga grunder.

#### ***Lön och anställningsvillkor för anställda***

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för AcadeMedias anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningsens komponenter samt ersättningsens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

#### ***Ersättning till styrelseledamöter***

För det fall styrelseledamot utför tjänster för AcadeMedia utöver styrelsearbetet kan särskilt konsultarvode och annan ersättning för detta utgå. Arvodet ska vara marknadsmässigt och sättas i relation till nyttan för AcadeMedia. Ersättning till styrelseledamot, liksom övriga villkor, beslutas av styrelsen.

#### ***Beslutsprocess för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna***

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för koncernledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i AcadeMedia. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och koncernledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i koncernledningen, i den mån de berörs av frågorna.

#### ***Frångående av riktlinjerna***

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa AcadeMedias ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.



### ***Översyn av riktlinjerna inför årsstämman 2021***

Inför årsstämman 2021 har ersättningsutskottet gjort en översyn av riktlinjerna. De föreslagna förändringarna innebär inga betydande förändringar av riktlinjerna utan är endast av redaktionell karaktär.

