

## **Styrelsens för AIK Fotboll AB förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare**

---

Styrelsen föreslår att stämman beslutar om riktlinjer för ersättning till styrelseledamöter, VD, vice VD och andra personer i bolagsledningen enligt nedan. Riktlinjerna omfattar emellertid inte styrelsearvode som beslutas av stämman.

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

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla en ledning med god kompetens och kapacitet att nå uppställda mål. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att VD, vice VD och andra personer i bolagsledningen kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Rörlig kontantersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska vara baserad på kriterier som syftar till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

### **Ersättning och ersättningsformer**

Ersättning till VD, vice VD och andra personer i bolagsledningen ska utgöras av fast lön, rörlig ersättning om det bedöms ändamålsenligt, pension samt övriga förmåner. Den sammanlagda ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig.

Vid fastställande av den fasta lönen ska den enskilda befattningshavarens ansvarsområden, erfarenhet och uppnådda resultat beaktas.

Den rörliga ersättningen ska vara baserad på utfallet i förhållande till av styrelsen uppsatta mål samt vara i förväg begränsad och uppgå till maximalt 50 procent av den fasta lönen vid full måluppfyllelse. Målen ska vara individuella och av sådan karaktär att det objektivt och tydligt går att fastställa om de uppfylls (exempelvis genom att de knyts till utvecklingen av finansiella nyckeltal som återfinns i bolagets redovisning). De ska relatera till respektive VD, vice VD och andra personer i bolagsledningens ansvarsområde med avseende på såväl den operativa verksamheten som finansiella parametrar. För personer i bolagsledningen med huvudansvar för den sportsliga verksamheten får den rörliga ersättningen motsvara maximalt tre månadslöner vid kvalificering till internationellt kvalspel samt maximalt sex månadslöner vid kvalificering till internationellt gruppspel.

Pensionsförmåner för VD, vice VD och andra personer i bolagsledningen ska återspegla vanliga villkor, jämfört med vad som generellt gäller för motsvarande befattningshavare i andra företag. Pensionspremierna för premiebestämd pension får uppgå till högst 35 procent av den pensionsgrundande inkomsten.

Övriga förmåner ska i första hand bestå av sjukförsäkring och friskvård. Övriga förmåner kan också innehålla allmänt accepterade ersättningar i samband med anställning. Kostnader för sådana övriga förmåner får uppgå till högst 10 procent av den pensionsgrundande inkomsten.

Styrelsen får därutöver besluta om ersättning till ledningspersoner för utförandet av arbetsuppgifter som faller utanför ledningspersonens ordinarie arbetsuppgifter, till slag eller omfång, med ett belopp som under ett kalenderår motsvarar högst tre månadslöner.

**Avtalstid, villkor vid uppsägning m.m.**

VD, vice VD och andra personer i bolagsledningen ska vara anställda tillsvidare eller för viss tid. Vid anställningens upphörande får uppsägningstiden vara högst tolv månader och eventuellt avgångsvederlag får högst motsvara sex månadslöner.

**Lön och anställningsvillkor för övriga anställda**

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

**Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna**

Styrelsen i sin helhet bereder och beslutar om utformning av ersättningssystem samt storlek och former för ersättning till VD, vice VD och andra personer i bolagsledningen. Styrelsen ska upprätta ett förslag till nya riktlinjer för ersättning när det uppkommer behov av väsentliga ändringar av riktlinjerna, dock minst vart fjärde år. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av stämman. Styrelsen ska följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för ledningen, tillämpningen av riktlinjerna samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer inom bolaget.

Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte VD eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna. Vid alla beslut säkerställs att intressekonflikter motverkas samt att eventuella intressekonflikter hanteras i enlighet med bolagets, från tid till annan gällande, policyer och riktlinjer.

**Frågående 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 bolagets ekonomiska bärkraft. Beslut att göra avsteg från riktlinjerna ska fattas av styrelsen.

**Övrigt**

En detaljerad beskrivning av ersättningar, pensionslösningar och avgångsvederlag för VD, vice VD och andra personer i bolagsledningen återfinns i årsredovisningen för 2019. Riktlinjerna ska tillämpas på anställningsavtal ingångna efter årsstämman och för ändringar i anställningsavtal gjorda därefter.

---

Solna i februari 2020

**AIK Fotboll AB (publ)**

*Styrelsen*