

STYRELSENS REDOVISNING AV UTVÄRDERINGEN AV ERSÄTTNINGAR TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Bakgrund

Enligt Svensk kod för bolagsstyrning ska styrelsen för ett bolag vars aktie är upptagen till handel på en reglerad marknad i Sverige antingen själv, eller genom ett ersättningsutskott, följa och utvärdera: (1) pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, (2) tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som årsstämman enligt lag ska fatta beslut om, samt (3) gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget.

Följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare fastställdes av årsstämman 2019.

Ersättning till verkställande direktören och andra ledande befattningshavare skall utgöras av fast lön, rörlig ersättning, pension samt övriga förmåner. Den sammanlagda ersättningen skall vara marknadsmässig och konkurrenskraftig. Vid fastställande av den fasta lönen skall den enskilda befattningshavarens ansvarsområden, erfarenhet och uppnådda resultat beaktas. Den rörliga ersättningen skall vara baserad på utfallet i förhållande till av styrelsen uppsatta mål samt vara i förväg begränsad och uppgå till maximalt 50 procent av den fast lönen vid full måluppfyllelse. Målen skall vara individuella samt mätbara och tydliga. De skall relatera till respektive ledande befattningshavares ansvarsområde med avseende på såväl den operativa verksamheten som finansiella parametrar. Pensionsförmåner för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare skall återspegla vanliga villkor, jämfört med vad som generellt faller för motsvarande befattningshavare i andra företag. Övriga förmåner skall i första hand bestå av sjukförsäkring och friskvård. Övriga förmåner kan också innehålla allmänt accepterade ersättningar i samband med anställning. En detaljerad beskrivning av ersättningar, pensionslösningar och avgångsvederlag för verkställande direktör och andra ledande befattningshavare återfinns i årsredovisningen för 2018. Riktlinjerna skall tillämpas på anställningsavtal ingångna efter årsstämman och för ändringar i anställningsavtal gjorde därefter. Styrelsen får frågå riktlinjerna, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Styrelsens utvärdering och bedömning

Styrelsen har funnit det mest ändamålsenligt att styrelsen i dess helhet fullgör ersättningsutskottets uppgifter. Varken verkställande direktör, vice verkställande direktör eller någon annan från bolagsledningen har deltagit i detta arbete.

Styrelsen har utvärderat de rörliga ersättningarna för bolagsledningen, de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som årsstämman beslutat om samt ersättningsstrukturerna och ersättningsnivåerna i bolaget. Styrelsen har i detta arbete beaktat att ersättningar till ledande befattningshavare ska möjliggöra att erfarna, kvalificerade och kompetenta ledande befattningshavare kan behållas och, vid behov, rekryteras. För att uppnå detta bedömer styrelsen det viktigt att, sett till struktur, omfattning och nivå, vidmakthålla marknadsmässigt konkurrenskraftiga, rättvisa och internt balanserade villkor.

Styrelsen har vid sin utvärdering funnit att ersättningsstrukturerna och ersättningsnivåerna, inklusive rörliga ersättningar för ledande befattningshavare i bolaget är ändamålsenliga. Detta gäller även övriga anställningsvillkor. Styrelsen har vidare konstaterat att den ersättning som tillhandahållits de ledande befattningshavarna har varit i enlighet med de a årsstämman fastställa riktlinjerna och att

styrelsen inte har frångått riktlinjerna. Tillämpningen av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare har därmed varit korrekt.

Solna i februari 2020
AIK Fotboll AB (publ)
Styrelsen