

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare / Guidelines for remuneration to senior executives

Årsstämman 2020 har beslutat 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 2020. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

The annual general meeting has adopted the following guidelines for remuneration to the members of the management of AcadeMedia ("senior executives"). The guidelines apply to agreements entered into following the resolution of the annual general meeting 2020 and also where amendments are made to existing agreements after such point in time. These guidelines do not apply to remuneration decided or approved by the general meeting.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet / The guidelines' promotion of the company's business strategy, long-term interests and sustainability

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 (Färdplan 2023):

AcadeMedia's business strategy is, in short, to develop and provide leading and distinct educational operations throughout the entire education chain. AcadeMedia's strategies for achieving this are based on the following elements (Roadmap 2023):

1. Tydligt utbildningsfokus och väl profilerade varumärken.
 2. Kompetenta och engagerade medarbetare och ledare.
 3. Gemensam kvalitetsledningsmodell (Academediamodellen).
 4. Ständiga förbättringar och innovativa lösningar.
 5. Långsiktig lönsam och hållbar tillväxt.
1. *Clear focus on education and strong brands.*
 2. *Talented and dedicated people.*
 3. *Comprehensive quality assurance model (the AcadeMedia Model).*
 4. *Continuous improvement and innovative solutions.*
 5. *Long-term profitable and sustainable growth.*

För ytterligare information om bolagets affärsstrategi och hållbarhetsarbete, se sidor 8-9 respektive 26-53 i årsredovisningen 2019/20 samt <https://corporate.academedias.se/om-academedias-strategier/>. Läs mer om Färdplan 2023 på <https://medarbetare.academedias.se/om-academedias-fardplan-2023/> och vår kvalitetsledningsmodell *AcadeMedia-modellen* på <https://utbildning.academedias.se/kvalitet/academediamodellen/>.

*For more information regarding the business strategy and sustainability work, see the annual report 2019/20, and <https://corporate.academedias.se/en/about-academedias-strategies/>. Read more about Roadmap 2023 at <https://medarbetare.academedias.se/om-academedias-fardplan-2023/> (in Swedish only) and the *AcadeMedia Model* at <https://utbildning.academedias.se/kvalitet/academediamodellen/> (in Swedish only).*

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.

A prerequisite for the successful implementation of AcadeMedia's business strategy and safeguarding of the company's long-term interests, including its sustainability, is that the company is able to recruit and retain qualified personnel. To this end, it is necessary that the company is able to offer competitive remuneration. The objective of these guidelines is to enable AcadeMedia to attract, motivate and retain

qualified personnel.

AcadeMedia har inrättat långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram vilka omfattar ett antal ledande befattningshavare och vissa andra nyckelpersoner i koncernen. De prestationskrav som används för att bedöma utfallet av programmen har 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.

AcadeMedia has implemented long-term share-related incentive programs that include a number of senior executives and certain key employees within the group. The performance criteria used to assess the outcome of the plans are distinctly linked to the business strategy and thereby to the company's long-term value creation, including its sustainability. These performance criteria comprise, inter alia, that AcadeMedia must have maintained a good quality of its education services and that the total return of the AcadeMedia share (return to the shareholders in the form of stock price increase and reinvestments of potential dividend payments during the term) shall be positive. The plans are further conditional upon the participant's own investment and certain holding periods of several years.

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.

Additionally, a long-term incentive program in the form of a convertible program has been implemented and convertibles have been offered to employees of the AcadeMedia group, excluding the management. The senior executives have also been offered a stock option program of cash-settled options, resolved and issued by Mellby Gård, the principal owner of AcadeMedia.

De långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogrammen har beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer.

The long-term share-related plans have been resolved by the general meeting and are therefore excluded from these guidelines.

Ytterligare information om incitamentsprogrammen finns man i Årsredovisningen 2019/20 Not K5 samt <https://corporate.academedia.se/bolagsstyrning/arvoden-och-ersattningar/incitamentsprogram/>.

Further information regarding the incentive programs is available in the annual report 2019/20 Note K5 and

<https://corporate.academedia.se/en/corporate-governance/compensation/incentive-programs/>.

Formerna av ersättning m.m. / Types of remuneration, etc.

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.

The remuneration to the senior executives shall be on market terms and may consist of fixed cash salary, variable cash compensation, pension benefits and other benefits. Additionally, the general meeting may – irrespective of these guidelines – resolve on, among other things, share-related and share price-related remuneration.

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.

The fixed cash remuneration forms the basis of the total marketable remuneration, which is required to attract senior executives. The fixed cash remuneration shall be determined based on the



responsibilities and performance of the individual.

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.

The variable cash remuneration may amount to not more than fifty (50) per cent of the total fixed cash remuneration for the measurement period. The satisfaction of criteria for awarding variable cash remuneration shall be measured over a period of one year.

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.

For the CEO, pension benefits and other insurances shall be premium defined. Variable cash remuneration shall not qualify for pension benefits, but could, if agreed, be converted to pension. The pension premiums for premium defined pension shall amount to not more than thirty (30) per cent of the fixed annual cash salary.

För övriga ledande befattningshavare ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda om inte befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Rörlig kontantersättning ska vara pensionsgrundande i den mån så följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på befattningshavaren. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst tjugofem (25) procent av den fasta årliga kontantlönen.

For other executives, pension benefits, including health insurance (Sw. sjukförsäkring), shall be premium defined unless the individual is subject to defined benefit pension under mandatory collective agreement provisions. Variable cash remuneration shall qualify for pension benefits to the extent required by mandatory collective agreement provisions applicable for the employee. The pension premiums for premium defined pension shall amount to not more than twenty five (25) per cent of the fixed annual cash salary.

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.

If deemed to be market customs, other benefits may include, for example, life insurance, medical insurance (Sw. sjukvårdsförsäkring) and/or company car and shall constitute only a minor part of the total remuneration. Such benefits may amount to not more than ten (10) per cent of the fixed annual cash salary.

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.

For employments governed by rules other than Swedish, pension benefits and other benefits may be duly adjusted for compliance with mandatory rules or established local practice, taking into account, to the extent possible, the overall purpose of these guidelines.

Upphörande av anställning / Termination of employment

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.

If notice of termination of employment is made by the company, the notice period may not exceed twelve months. Fixed cash salary during the period of notice and severance pay may together not exceed an amount equivalent to the CEO's fixed cash salary for two years, and one year for other executives.



When termination is made by the executive, the period of notice may not exceed six months, without any right to severance pay.

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.

Furthermore, remuneration may be paid for non-compete undertakings. Such remuneration shall compensate for loss of income and shall only be paid in so far as the previously employed executive is not entitled to severance pay. The remuneration shall amount to not more than 60 per cent of the fixed cash salary at the time of termination of employment, unless otherwise provided by mandatory collective agreement provisions, and be paid during the time the non-compete undertaking applies, however not for more than six months following termination of employment.

Kriterier för utdelning av rörlig kontantersättning m.m. / Criteria for awarding variable cash remuneration, etc.

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

The purpose of the variable cash remuneration is to promote Academedias business strategy, long-term interests and sustainability, by means of:

- 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.
- *Steering towards the group's set goals by rewarding good work performance.*
- *Contributing to committed and motivated executives that in turn motivate their employees.*
- *Creating clarity by communication and contracting of goals and expected work results.*
- *Creating attraction in conjunction with the recruitment of new executives.*
- *Creating an incentive for existing executives to remain in the group.*

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.

Consequently, the variable cash remuneration shall be linked to predetermined and measurable criteria, which can be financial or non-financial. They may also be individualized, quantitative or qualitative objectives. The criteria shall be designed to contribute to the company's business strategy and long-term interests, including its sustainability, by for example being clearly linked to the business strategy or promote the executive's long-term development.

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.

To which extent the criteria for awarding variable cash remuneration has been satisfied shall be determined when the measurement period has ended. The remuneration committee is responsible for the evaluation of the variable cash remuneration to the CEO. For variable cash remuneration to other executives, the CEO is responsible for the evaluation, and the remuneration committee determines whether the remuneration is to be paid. The board of directors and, where applicable, the CEO may decide to withdraw or reduce the variable compensation for an individual, if the individual has shown a lack of judgment and disregarded negative consequences regarding quality in order to maximize the financial goals. For financial objectives, the evaluation shall be based on the financial information established for the relevant 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.

The board of directors shall have the possibility, under applicable law or contractual provisions, subject to the restrictions that may apply, to in whole or in part reclaim variable remuneration paid on incorrect grounds.

Lön och anställningsvillkor för anställda / Salary and employment conditions for employees

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för AcadeMedias anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens 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.

In the preparation of the board of directors' proposal for these remuneration guidelines, salary and employment conditions for AcadeMedia's employees have been taken into account by including information on the employees' total income, the components of the remuneration and increase and growth rate over time, in the remuneration committee's and the board of directors' basis of decision when evaluating whether the guidelines and the limitations set out herein are reasonable.

Ersättning till styrelseledamöter / Remuneration to board members

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.

To the extent a board member conducts services for Academedia in addition to the board work, consultancy fees and other compensation for such work may be payable. The compensation shall be on market terms and be put in relation to the benefit for AcadeMedia. Compensation to a board member, including other terms, shall be resolved by the board of directors.

Beslutsprocess för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna / The decision-making process to determine, review and implement the guidelines

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.

The board of directors has established a remuneration committee. The committee's tasks include preparing the board of directors' decision to propose guidelines for remuneration to senior executives. The board of directors shall prepare a proposal for new guidelines at least every fourth year and submit it to the general meeting. The guidelines shall be in force until new guidelines are adopted by the general meeting. The remuneration committee shall also monitor and evaluate programs for variable remuneration for the executive management, the application of the guidelines for remuneration to

senior executives as well as the current remuneration structures and compensation levels in AcadeMedia. The members of the remuneration committee are independent of the company and its executive management. The CEO and other members of the executive management do not participate in the board of directors' processing of and resolutions regarding remuneration-related matters in so far as they are affected by such matters.

Frågående av riktlinjerna / Derogation from the guidelines

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå 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.

The board of directors may temporarily resolve to derogate from the guidelines, in whole or in part, if in a certain case there is special cause for the derogation and a derogation is necessary to serve the company's long-term interests, including its sustainability, or to ensure AcadeMedia's financial viability. As set out above, the remuneration committee's tasks include preparing the board of directors' resolutions in remuneration-related matters, which also includes any resolutions to derogate from the guidelines.

Information om beslutade ersättningar som inte förfallit till betalning / Information om avvikelser från de riktlinjer för ersättning som beslutades av årsstämman 2019

Information on remuneration resolved but not yet due / Information on derogations from the remuneration guidelines resolved by the annual general meeting 2019

Uppgift om ersättning med mera till ledande befattningshavare under verksamhetsåret 2019/20 framgår av not K5 i årsredovisningen för 2019/20, inklusive eventuella tidigare beslutade ersättningar som ännu inte förfallit till betalning.

Information on remuneration etc. to senior executives during the financial year 2019/20, including any resolved but not yet due remuneration, is set out in note K5 of the annual report 2019/20.

Inga avvikelser har gjorts från de riktlinjer som beslutades av årsstämman 2019.

There have been no derogations from the remuneration guidelines resolved by the annual general meeting 2019.