

STYRELSENS REDOVISNING AV ERSÄTTNINGSGRUPPENS UTVÄRDERING AV ERSÄTTNINGAR TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE M.M.

Styrelsen för AcadeMedia AB (publ) har inrättat ett ersättningsutskott, vilket sedan konstituerande styrelsemöte den 15 september (och den 18 december) 2015 består av ordföranden Ulf Mattsson, Harry Klagsbrun och Silvija Seres. Ersättningsutskottet har sedan den 15 september 2015 hållit tre protokollförda möten med underhandskontakter däremellan vid behov.

Ersättningsutskottet har bland annat till uppgift att följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till VD och andra ledande befattningshavare som antagits av årsstämman den 18 december 2015 ("Årsstämman").

Styrelsen får härmed enligt punkt 10.3 i Svensk kod för bolagsstyrning ("Koden") lämna följande redovisning av resultatet av ersättningsutskottets utvärdering. Redovisningen omfattar perioden efter Årsstämman.

Ersättningsutskottet är av uppfattningen att de riktlinjer för ersättning till VD och andra ledande befattningshavare som antogs av Årsstämman har tillämpats på ett korrekt sätt samt uppfyllt sina syften och fungerat väl. Ersättningsutskottet anser vidare att bolagets ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer är marknadsmässiga och väl avvägda.

Det noteras att AcadeMedia har delvis kvalitativa kriterier vid fastställande av kvalitetsmålen vilket utgör en avvikelse från Koden. Uppnådda kvalitetsmål mäts utförligt med kvantitativa mått på enhetsnivå upp till koncernnivå och beskrivs utförligt i AcadeMedias årliga kvalitetsrapport och på bolagets hemsida. AcadeMedias styrelse har dock bedömt att det också är ändamålsenligt att utvärdera huruvida ledningen har använt ett gott omdöme vid arbetet kring kvalitetsutveckling. Detta är viktigt för att säkerställa att verksamheten utvecklas på ett för eleverna sunt sätt och för företaget långsiktigt sunt sätt.

Vid extra bolagsstämma i bolaget den 1 juni 2016 beslutade aktieägarna att införa två långsiktiga incitamentsprogram i form av ett aktiematchningsprogram, riktat till högst 70 chefer och andra nyckelpersoner i koncernen, och ett teckningsoptionsprogram, riktat till högst åtta ledande befattningshavare som erbjuds att investera i detta program i tillägg till investering i aktiematchningsprogrammet. Programmen har utformats i syfte att motivera och behålla kompetenta medarbetare, öka samstämmigheten mellan medarbetarnas och bolagets målsättning samt höja motivationen till att nå och överträffa bolagets finansiella mål. Styrelsen har för avsikt att utvärdera de två incitamentsprogrammen med avseende på dessa målsättningar.

Aktiematchningsprogrammet har en löptid under tre år vilket utgör en avvikelse från Koden. Detta har dock bedömts som ändamålsenligt då det fortsatt utgör ett långsiktigt incitament och då det var viktigt att lansera programmet i samband med börsnoteringen.