

**Org. nr. / Reg. No. 556846-0231**

Protokoll fört vid årsstämma i **AcadeMedia AB (publ)** torsdagen den 30 november 2023 klockan 14:00 på AcadeMedias huvudkontor, Adolf Fredriks Kyrkogata 2, Stockholm.

*Minutes kept at the Annual General Meeting in **AcadeMedia AB (publ)** on Thursday 30 November 2023 at 2.00 p.m. at AcadeMedia's head office, Adolf Fredriks Kyrkogata 2, Stockholm.*

**1 § Årsstämmans öppnande / Opening of the Annual General Meeting**

Årsstämman öppnades av styrelsens ordförande Håkan Sörman.

*The Annual General Meeting was declared open by the chairman of the Board of Directors, Håkan Sörman.*

**2 § Val av ordförande vid årsstämman / Appointment of chairman for the Annual General Meeting**

Håkan Sörman valdes, i enlighet med valberedningens förslag, till ordförande vid årsstämman. Det noterades att bolagets chefsjurist Jonas Nordström fått i uppdrag att föra protokollet.

*Håkan Sörman was appointed chairman of the Annual General Meeting, in accordance with the Nomination Committee's proposal. It was noted that Jonas Nordström, the company's general counsel, has been instructed to keep the minutes.*

Årsstämman beslutade att inbjudna gäster skulle få delta som åhörare. Det noterades också att all form av ljud- och bildupptagning under årsstämman, utöver bolagets egna, var förbjuden.

*The Annual General Meeting resolved to approve the presence of invited guests in the audience. It was also noted that all sound or picture recording during the Annual General Meeting, apart from the company's own, was prohibited.*

**3 § Upprättande och godkännande av röstlängd / Preparation and approval of the voting list**

Bifogad förteckning, Bilaga 1, över till årsstämman anmälda och deltagande aktieägare, godkändes att gälla som röstlängd vid årsstämman.

*The attached list of shareholders who had given notice to attend and were participating at the Annual General Meeting, Appendix 1, was approved to serve as voting list for the Annual General Meeting.*

**4 § Godkännande av dagordningen / Approval of the agenda**

Det förslag till dagordning som intagits i kallelsen godkändes att gälla som dagordning till årsstämman.

*The agenda presented in the notice convening the meeting was approved to serve as agenda for the meeting.*

**5 § Val av en eller två justeringspersoner / Election of one or two persons who shall approve the minutes**

Mats J. Andersson, representerande Nordea Fonder, och Ola Wessel-Aas, representerande Taiga Fund Management AS, utsågs att jämte ordföranden justera dagens protokoll.  
*Mats J. Andersson, representing Nordea Fonder, and Ola Wessel-Aas, representing Taiga Fund Management AS, were appointed to approve the minutes together with the chairman.*

**6 § Prövning av om årsstämman blivit behörigen sammankallad / Determination of whether the Annual General Meeting was duly convened**

Årsstämman konstaterade att den var behörigen sammankallad.  
*It was noted that the Annual General Meeting had been duly convened.*

**7 § Anförande av verkställande direktören / Presentation by the CEO**

Den verkställande direktören Marcus Strömberg och vice verkställande direktören Katarina Wilson höll ett anförande om bolagets verksamhet under räkenskapsåret 2022/2023. Styrelseordföranden och ordföranden för respektive utskott redogjorde för arbetet i styrelsen och utskotten under räkenskapsåret 2022/2023. Aktieägarna bereddes tillfälle att ställa frågor till styrelsen och koncernledningen.

*The CEO Marcus Strömberg and deputy CEO Katarina Wilson gave a presentation of the operations of the company during the financial year 2022/2023. The chairman of the Board of Directors and the chairman of the respective committee informed about the work within the Board of Directors and the committees during the financial year 2022/2023. The shareholders were given the opportunity to ask questions to the of the Board of Directors and management.*

**8 § Framläggande av årsredovisning och revisionsberättelse samt koncernredovisning och koncernrevisionsberättelse / Submission of the annual report and the auditors' report, as well as the consolidated financial statements and the auditors' report for the group**

Årsredovisning och revisionsberättelse samt koncernredovisning och koncernrevisionsberättelse för räkenskapsåret 2022/2023 framlades för årsstämman.

*The annual report and the auditor's report as well as the consolidated financial statements and the consolidated auditor's report for the financial year 2022/2023 were presented to the Annual General Meeting.*

Revisorn Patrik Adolfson från PricewaterhouseCoopers AB föredrog revisionsberättelsen och koncernrevisionsberättelsen.

*The auditor Patrik Adolfson from PricewaterhouseCoopers AB presented the auditors' report and the consolidated auditors' report.*

Aktieägarna bereddes tillfälle att ställa frågor med anledning av årsredovisningen och revisionsberättelsen samt koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen.

*The shareholders were given the opportunity to ask questions relating to the annual report and the auditor's report, as well as the consolidated financial statements and the consolidated auditor's report.*

**9 §**      **Beslut om fastställande av resultaträkning och balansräkning samt koncernresultaträkning och koncernbalansräkning / Resolution regarding the adoption of the income statement and the balance sheet, as well as the consolidated income statement and the consolidated balance sheet for the group**

Årsstämman beslutade att fastställa, vilket tillstyrkts av revisorn, den i årsredovisningen intagna resultaträkningen och koncernresultaträkningen för 2022/2023 samt balansräkningen och koncernbalansräkningen per den 30 juni 2023.

*The Annual General Meeting resolved to adopt the income statement and the consolidated income statement for the financial year 2022/2023 as well as the balance sheet and consolidated balance sheet as of 30 June 2023, as set out in the annual report and as endorsed by the auditor.*

**10 §**      **Beslut om dispositioner beträffande bolagets resultat enligt den fastställda balansräkningen / Resolution regarding allocation of the company's results in accordance with the adopted balance sheet**

Årsstämman beslutade i enlighet med styrelsens förslag att en utdelning om 1,75 krona per aktie ska lämnas för räkenskapsåret 2022/2023 och att avstämningsdag för utdelningen ska vara måndagen den 4 december 2023. Det noterades att utdelningen beräknas sändas ut genom Euroclear Sweden AB:s försorg torsdagen den 7 december 2023.

*The Annual General Meeting resolved, in accordance with the Board of Directors' proposal, that a dividend of 1.75 SEK per share shall be distributed for the financial year 2022/2023 and that the record date for the dividend shall be Monday 4 December 2023. It was noted that the dividend is expected to be paid out on Thursday 7 December 2023, through the agency of Euroclear Sweden AB.*

**11 §**      **Beslut om ansvarsfrihet för styrelseledamöterna och verkställande direktören / Resolution regarding discharge of the members of the Board of Directors and the CEO from liability**

Årsstämman beslutade att bevilja styrelseledamöterna och den verkställande direktören ansvarsfrihet för deras förvaltning av bolagets angelägenheter under räkenskapsåret 2022/2023.

*The Annual General Meeting resolved to discharge the members of the Board of Directors and the CEO from liability in respect of their management of the company's business during the financial year 2022/2023.*

Det antecknades att aktieägande styrelseledamöter respektive den verkställande direktören som var upptagna i röstlängden inte deltog i beslutet avseende ansvarsfrihet.

*It was noted that the shareholding members of the Board of Directors and the CEO who were included in the voting list did not participate in the resolution to discharge the members of the Board of Directors and the CEO from liability.*

**12 §**      **Fastställande av antalet styrelseledamöter och antalet revisorer / Determination of the number of members of the Board of Directors and the number of auditors**

Valberedningens ordförande Rune Andersson redogjorde för valberedningens sammansättning och förslag.

*The chairman of the Nomination Committee, Rune Andersson, presented the Nomination Committee's composition and proposals.*

Årsstämman fastställde i enlighet med valberedningens förslag att styrelsen ska ha sju stämموvalda ledamöter utan suppleanter.

*The Annual General Meeting determined, in accordance with the Nomination Committee's proposal, that the Board of Directors shall consist of seven members, without any deputy members.*

Årsstämman fastställde vidare i enlighet med valberedningens förslag att antalet revisorer i bolaget ska vara en utan suppleanter.

*Further, the Annual General Meeting determined, in accordance with the Nomination Committee's proposal, that the number of auditors in the company shall be one without deputies.*

**13 § Fastställande av arvoden åt styrelsen och revisorerna / *Determination of fees for members of the Board of Directors and auditors***

Förslag från (i) valberedningen respektive (ii) aktieägaren Emma Fastesson Lindgren, avseende arvode åt styrelsen framlades för årsstämman.

*Proposal from each of (i) the Nomination Committee, and (ii) the shareholder Emma Fastesson Lindgren, regarding fees for members of the Board of Directors were submitted to the Annual General Meeting.*

Årsstämman fastställde, i enlighet med valberedningens förslag, att styrelsearvodet för tiden intill slutet av nästa årsstämma fastställs till totalt 3 318 000 kr (3 145 000) kronor att fördelas med 665 000 (630 000) kronor till styrelsens ordförande och 295 000 (280 000) kronor till envar av övriga ledamöter som inte är anställda i koncernen, 179 000 (170 000) kronor till ordföranden i revisionsutskottet och 90 000 (85 000) kronor till envar av övriga ledamöter i revisionsutskottet som inte är anställda i koncernen, 74 000 (70 000) kronor till ordföranden i ersättningsutskottet och 37 000 (35 000) kronor till envar av övriga ledamöter i ersättningsutskottet som inte är anställda i koncernen, 116 000 (110 000) kronor till ordföranden kvalitetsutskottet och 58 000 (55 000) kronor till envar av övriga ledamöter i kvalitetsutskottet som inte är anställda i koncernen, samt 95 000 (90 000) kronor till ordföranden fastighetsutskottet och 47 000 (45 000) kronor till övriga ledamöter i fastighetsutskottet som inte är anställda i koncernen.

*The Annual General Meeting determined, in accordance with the Nomination Committee's proposal, that the fee to the members of the Board of Directors, for the time until the end of the next Annual General Meeting, shall be paid out in a total amount of SEK 3,318,000 (3,145,000), divided so that the Chairman of the Board of Directors shall receive SEK 665,000 (630,000) and the other Board members who are not employed by the group, shall receive SEK 295,000 (280,000) each, the Chairman of the audit committee shall receive SEK 179,000 (170,000) and SEK 90,000 (85,000) for each other member of the audit committee who is not employed by the group, SEK 74,000 (70,000) for the Chairman of the remuneration committee and SEK 37,000 (35,000) for each other member of the remuneration committee who is not employed by the group, SEK 116,000 (110,000) for the Chairman of the quality committee and SEK 58,000 (55,000) for each other member of the quality committee who is not employed by the group, as well as SEK 95,000 (90,000) for the Chairman of the real property committee and SEK 47,000 (45,000) for each other member of the real property committee who is not employed by the group.*

Årsstämman fastställde vidare i enlighet med valberedningens förslag att arvode till bolagets revisor ska utgå enligt godkänd räkning.

*Further, the Annual General Meeting determined, in accordance with the Nomination Committee's proposal, that the remuneration to the auditor shall be paid as per approved current account.*

**14 § Val av styrelseledamöter och revisorer / Election of the members of the Board of Directors and auditors**

Till ordinarie styrelseledamöter omvaldes, i enlighet med valberedningens förslag, Johan Andersson, Ann-Marie Begler, Jan Bernhardsson, Mikael Helmersson och Håkan Sörman, för tiden intill slutet av nästa årsstämma. Till nya ordinarie styrelseledamöter valdes, i enlighet med valberedningens förslag, Hilde Britt Mellbye och Marie Osberg, för tiden intill slutet av nästa årsstämma. Håkan Sörman omvaldes till styrelseordförande.

*In accordance with the Nomination Committee's proposal, Johan Andersson, Ann-Marie Begler, Jan Bernhardsson, Mikael Helmersson and Håkan Sörman were re-elected as members of the Board of Directors for the time period until the end of the next Annual General Meeting. In accordance with the Nomination Committee's proposal, Hilde Britt Mellbye and Marie Osberg were elected as a new members of the Board of Directors, for the time period until the end of the next Annual General Meeting. Håkan Sörman was re-elected as the new chairman of the Board of Directors.*

Till bolagets revisor omvaldes, i enlighet med valberedningens förslag, vilket är i linje med revisionsutskottets rekommendation, revisionsbolaget PricewaterhouseCoopers AB, med önskan om Patrik Adolfson som huvudansvarig revisor, för tiden intill slutet av nästa årsstämma.

*In accordance with the Nomination Committee's proposal, which is in line with the audit committee's recommendation, the audit firm PricewaterhouseCoopers AB was re-elected auditor of the company, with the request that Patrik Adolfson acts as auditor in charge, for the time period until the end of the next Annual General Meeting.*

**15 § Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare / Resolution on guidelines for remuneration to senior executives**

Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, Bilaga 2, framlades för årsstämman.

*The Board of Directors' proposal on guidelines for remuneration to senior executives, Appendix 2, was submitted to the Annual General Meeting.*

Årsstämman beslutade i enlighet med styrelsens förslag om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

*The Annual General Meeting resolved, in accordance with the proposal from the Board of Directors, on guidelines for remuneration to senior executives.*

**16 § Beslut om godkännande av styrelsens ersättningsrapport / Resolution on adoption of the remuneration report**

Styrelsens ersättningsrapport, Bilaga 3, framlades för årsstämman.

*The Board of Directors' remuneration report, Appendix 3, was submitted to the Annual General Meeting.*

Årsstämman beslutade att godkänna styrelsens ersättningsrapport över ersättningar enligt 8 kap 53 a § aktiebolagslagen.

*The Annual General Meeting resolved to adopt the Board of Directors' report on remuneration pursuant to Chapter 8, Section 53 a of the Swedish Companies Act.*

**17 § Beslut om frivilligt inlösenprogram / Resolution on a voluntary redemption programme**

Styrelsens förslag till beslut om ett frivilligt inlösenprogram bestående av (i) minskning av aktiekapitalet för återbetalning till aktieägarna i enlighet med punkten 17 (a) i styrelsens

förslag samt (ii) fondemission utan utgivande av nya aktier i enlighet med punkten 17 (b) i styrelsens förslag, tillsammans Bilaga 4, framlades för årsstämman.

*The Board of Directors' proposal on resolution on a voluntary redemption programme, consisting of (i) reduction of the share capital for repayment to the shareholders in accordance with item 17 (a) in the Board of Directors' proposal, and (ii) bonus issue without issuance of new shares in accordance with item 17 (b) in the Board of Directors' proposal, together Appendix 4, was submitted to the Annual General Meeting.*

Årsstämman beslutade i enlighet med styrelsens förslag om frivilligt inlösenprogram. Noterades att beslutet enligt punkt 17 (a) biträdades av aktieägare med minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som av aktierna företrädda vid stämman.

*The Annual General Meeting resolved, in accordance with the proposal from the Board of Directors, on a voluntary redemption programme. It was noted that the resolution in accordance with item 17 (a) was supported by shareholders representing at least two-thirds of the votes cast and the shares represented at the meeting.*

**18 § Årsstämmans avslutande / Closing of the Annual General Meeting**

Årsstämman förklarades avslutad.

*The Annual General Meeting was declared closed.*

---

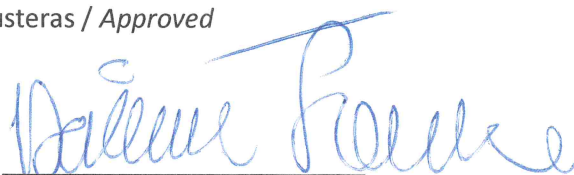
Signatursida följer / Signature page follows

Vid protokollet / *Minutes taken by*

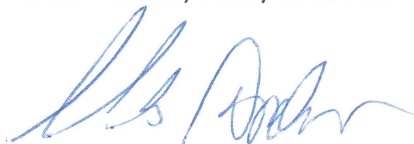


Jonas Nordström

Justeras / *Approved*



Håkan Sörman, ordf. / *Chairman*



Mats J. Andersson



Ola Wessel-Aas

## **Bilaga 2 / Appendix 2**

### **Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare / *The Board of Directors' proposal for resolution on guidelines for remuneration to senior executives***

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 2023. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

*The Board of Directors proposes that the Annual General Meeting resolves to adopt 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 2023 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 utbildningsverksamheter inom hela utbildningskedjan med målet att vara ledande på lärande, attraktivitet, hållbarhet och innovativ utveckling. AcadeMedias strategier för att nå dit bygger på följande element:

*AcadeMedia's business strategy is, in short, to develop and provide educational operations throughout the entire education chain with the goal of being leading in learning, attractiveness, sustainability and innovative development. AcadeMedia's strategies for achieving this are based on the following elements:*

1. Mångfald av väl profilerade pedagogiska koncept.
  2. Långsiktig hållbarhet.
  3. Strategisk kompetensförsörjning och internationellt utbyte.
  4. Unika stöd- och supportfunktioner samt plattformar.
  5. Ständiga förbättringar och innovativa lösningar.
1. *Diversity of well-profiled pedagogical concepts.*
  2. *Long-term sustainability.*
  3. *Strategic supply of competence and international exchange.*
  4. *Unique support functions and platforms.*
  5. *Continuous improvements and innovative solutions.*

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

*For more information regarding the company's goals and business strategy, please be referred to <https://academedia.se/en/about-academedia/goals-and-strategies/> and the latest annual report.*

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 ett antal långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram vilka omfattar ledande befattningshavare, andra nyckelpersoner och chefer i koncernen. Incitamentsprogram som beslutas av bolagsstämman omfattas inte av dessa riktlinjer. Styrelsens eventuella 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/>). Information om pågående och under året avslutade incitamentsprogram framgår av aktuell årsredovisning, styrelsens årliga ersättningsrapport samt <https://academedia.se/investerare/bolagsstyrning/arvoden-ersattningar/incitamentsprogram/>.

*AcadeMedia has implemented several long-term share-related incentive programs that include senior executives, other key employees and managers within the group. Long-term share-related programs that are resolved by the general meeting are excluded from these guidelines. Any new proposals by the Board of Directors for adoption of new long-term share-related incentive programs are included in the notice of the Annual General Meeting, which is published at the end of October each year (<https://academedia.se/en/investors/corporate-governance/annual-general-meeting/>). Information about ongoing and completed incentive programs during the year are found in the annual report, the Board's annual remuneration report and at <https://academedia.se/en/investors/corporate-governance/fees-and-remunerations/incentive-programs/>.*

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.

*The performance criteria used to assess the outcome of the programs 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.*

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

Ersättningen till de ledande befattningshavarna ska vara marknadsmässig och får bestå av fast kontantlön, rörlig kontantärsättning, 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 market-based remuneration required to attract senior executives. The fixed cash remuneration shall be determined based on the areas of responsibility and performance of the individual.*

Den rörliga kontanterstättningen får uppgå till högst femtio (50) procent av den sammanlagda fasta kontantlönen under mätperioden. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontanterstättning 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 fulfillment 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 kontanterstättning 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 utöver de, enligt kollektivavtalet, tvingande pensionsförmånerna vara premiebestämda. Med tvingade pensionsförmåner avses här ITP-planens sjukpension, premiefrielse, samt i förekommande fall utjämningspremien 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 kontanterstättning 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.

*For other senior executives, pension benefits in addition to the mandatory pension benefits according to the collective bargaining agreement, must be defined-contribution. Mandatory pension benefits here refers to the occupational pensionplan ITP's benefits disability pension, waiver of premium insurance, and, where applicable, the equalization premium and any defined-benefit pension on salary components up to 7.5 income base amounts. If there is no collective bargaining agreement or if it is not applicable to the executive, the benefit corresponding to the ITP plan's mandatory disability pension shall apply in addition to the defined-contribution pension benefit. Variable cash remuneration shall be entitled to pension benefits insofar as this follows from mandatory collective bargaining agreement provisions that are applicable to the executive. The pension premiums for defined-contribution pension benefits shall amount to a maximum of twenty-five (25) percent of the fixed annual cash salary. The fixed cash annual salary must also include statutory holiday pay.*



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 sixty (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 Academedia's business strategy and long-term interests, including its 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 nytta för AcadeMedia. Ersättning till styrelseledamot, liksom övriga villkor, beslutas av styrelsen.

*To the extent a Board member conducts services for Academedias 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.*



### **Frångående 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.*

### **Översyn av riktlinjerna inför årsstämman 2023 / *Review of the guidelines prior to the Annual General Meeting 2023***

Inför årsstämman 2023 har ersättningsutskottet gjort en översyn av riktlinjerna. De föreslagna riktlinjerna har uppdaterats mot bakgrund av AcadeMedias nyligen antagna Färdplan 2030 och innehåller uppdaterade skrivningar kring bolagets mål och affärsstrategier. I övrigt innebär ändringarna inga betydande förändringar av riktlinjerna utan är endast av redaktionell karaktär.

*Prior to the Annual General Meeting 2023, the remuneration committee has conducted a review of the guidelines. The proposed guidelines have been updated because of AcadeMedia's recently adopted Roadmap 2030 and contain updated wording regarding the company's goals and business strategies. Otherwise, the amendments do not entail any significant changes to the guidelines but are rather of an editorial nature.*





## **Styrelsens ersättningsrapport avseende räkenskapsåret 2022/2023 / Remuneration report by the Board of Directors for the financial year 2022/2023**

### **Inledning / Introduction**

Denna ersättningsrapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för AcadeMedia AB som beslutades på årsstämman den 30 november 2022 tillämpades under räkenskapsåret 2022/23.

Rapporten innehåller också information om ersättningar till AcadeMedia AB:s verkställande direktör. *This remuneration report provides an outline of how AcadeMedia AB's guidelines for remuneration to senior executives, adopted by the Annual General Meeting on 30 November 2021, have been implemented in the financial year 2022/23. The report also provides details on the remuneration of AcadeMedia AB's CEO.*

Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram* utfärdade av Kollegiet för svensk bolagsstyrning. *The report was prepared in compliance with the Swedish Companies Act and the Rules on Remuneration of the Board and Executive Management and on Incentive Programs issued by the Swedish Corporate Governance Board.*

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not K5 Personalkostnader på sidorna 69 och 70 i årsredovisningen för räkenskapsåret 2022/2023. Information om ersättningsutskottets arbete under räkenskapsåret finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 50 och 51 i årsredovisningen för 2022/23.

*Additional information on executive remuneration is available in note G5 Personnel expenses on pages 69-70 in the annual report for the financial year 2022/23. Information on the work of the remuneration committee during the financial year is set out in the corporate governance report, which is available on pages 50-51 in the annual report for 2022/23.*

Styrelsearvoden omfattas inte av denna rapport. Styrelsearvoden beslutas årligen av årsstämman och upplysningar om styrelseledamöternas erhållna arvoden framgår i not K5 Personalkostnader i årsredovisningen för 2022/23.

*Remuneration to the Board of Directors is not covered by this report. Remuneration to the Board is resolved annually by the Annual General Meeting and disclosed in note G5 Personnel expenses in the annual report for 2022/23.*

### **AcadeMedias utveckling under 2022/2023 / Key development for AcadeMedia in 2022/23**

AcadeMedias övergripande resultat och utveckling presenteras i förvaltningsberättelsen på sidorna 42-45 i årsredovisningen för 2022/2023.

*AcadeMedia's overall results and performance is presented in the administration report on pages 42-45 in the annual report for 2022/23.*

### **Översikt av tillämpningen av ersättningsriktlinjerna 2022/2023 / Overview of the application of the remuneration guidelines in 2022/23**

En förutsättning för att lyckas genomföra AcadeMedias affärsstrategier och tillvarata bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera, motivera och behålla kvalificerade



medarbetare och för detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Ersättningsriktlinjerna möjliggör att AcadeMedia kan rekrytera, motivera och behålla kvalificerad personal.

*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, motivate and retain qualified personnel. To this end, it is necessary that the company is able to offer competitive remuneration. The company's guidelines for remuneration to senior executives enable AcadeMedia to attract, motivate and retain qualified personnel.*

Enligt AcadeMedias riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga ersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar affärsstrategin och långsiktiga intressen. Den rörliga ersättningen får uppgå till högst femtio (50) procent av den fasta kontantlönen under mätperioden och är inte pensionsgrundande för verkställande direktören. Ersättningsriktlinjerna som beslutades av årsstämman 2021 finns tillgängliga på sidan 46 i årsredovisningen för 2022/2023.

*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. The variable compensation shall be linked to predetermined and measurable criteria, which can be financial or non-financial. The criteria shall be set to promote AcadeMedia's business strategy and long-term interests. The variable cash remuneration may not amount to more than fifty (50) per cent of the total fixed cash remuneration for the measurement period, and shall not qualify for pension benefits for the CEO. The guidelines for executive remuneration adopted by the Annual General Meeting 2021 can be found on page 46 in the annual report 2022/23.*

Bolaget har under räkenskapsåret gjort ett avsteg från de tillämpliga ersättningsriktlinjerna. Avsteget beslutades av styrelsen och bestod i att en under året nyrekryterad medlem av koncernledningen erhållit en pensionsförmån som överstiger den nivå som stipuleras i riktlinjerna. Enligt riktlinjerna ska pensionspremierna för premiebestämd pensionsförmån uppgå till högst tjugofem (25) procent av den fasta årliga kontantlönen. Avsteget motiverades av personens breda och relevanta kompetens och avsteget ansågs vara nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. I övrigt har inga avsteg från riktlinjerna gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen.

*During the financial year, the company has made one deviation from the applicable remuneration guidelines. The deviation was decided by the Board and consisted of a newly recruited member of group management receiving a pension benefit that exceeds the level stipulated in the guidelines. According to the guidelines, the pension premiums for defined contribution pension benefits shall amount to a maximum of twenty-five (25) percent of the fixed annual cash salary. The deviation was motivated by the broad and relevant qualifications of the person and the deviation was considered necessary to meet the company's long-term interests, including its sustainability. Otherwise, no deviations from the remuneration guidelines have been decided and no derogations from the procedure for implementation of the guidelines have been made.*

Revisorns yttrande om huruvida årsstämmans riktlinjer om ersättningar till ledande befattningshavare har följts finns tillgängligt på <https://academedia.se/investerare/bolagsstyrning/arsstamma/arsstamma-2023/>. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

*The auditor's statement regarding whether the company has complied with the guidelines is available at <https://academedia.se/en/investors/corporate-governance/annual-general-meeting/agm-2023/>. No remuneration has been reclaimed.*





## Ersättning till verkställande direktören (belopp i kkr)<sup>1</sup> / Remuneration to the CEO (amounts in SEK thousands)<sup>1</sup>

Namn	År	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Pensioner	Total ersättning	Andel <sup>5</sup>	
		Grundlön <sup>2</sup>	Förmåner <sup>3</sup>	Ettårig	Flerårig <sup>4</sup>			Fast	Rörlig
Marcus Strömberg (VD)	2022/23	6 344	156	2 527	0	1 946	10 973	77%	23%
	2021/22	6 206	88	2 792	0	1 901	10 987	75%	25%
	2020/21	6 110	155	3 000	637	1 864	11 766	69%	31%

<sup>1</sup> Tabellen ovan redovisar ersättning som belöper på räkenskapsåren från 2020/2021 till 2022/2023.

<sup>2</sup> Inkluderar semesterersättning om 104 tkr 2022/23, 86 kkr 2021/22 och 111 kkr 2020/21

<sup>3</sup> Förmåner avser bilförmån

<sup>4</sup> Flerårig ersättning avser aktiekursrelaterad rörlig ersättning som intjänats under räkenskapsåret och har beräknats som marknadspris vid intjänande \* antalet matchningsaktier, se avsnitt Under året avslutade aktierelaterade incitamentsprogram i Ersättningsrapporten för 2020/21.

<sup>5</sup> Pensionsförmåner är i sin helhet kopplad till grundlönen och är premiebestämd och har därför hanterats som en fast ersättning.

Name	Year	Fixed remuneration		Variable remuneration		Pensions	Total remuneration	Proportion <sup>5</sup>	
		Base salary <sup>2</sup>	Other benefits <sup>3</sup>	One-year	Multi-year <sup>4</sup>			Fixed	Variable
Marcus Strömberg (VD)	2022/23	6 344	156	2 527	0	1 946	10 973	77%	23%
	2021/22	6 206	88	2 792	0	1 901	10 987	75%	25%
	2020/21	6 110	155	3 000	637	1 864	11 766	69%	31%

<sup>1</sup> The table above presents remuneration related to the financial years 2020/21, 2021/22 and 2022/23.

<sup>2</sup> Includes holiday pay of SEK 104 thousand 2022/23, SEK 86 thousand 2021/22 and SEK 111 thousands 2020/21.

<sup>3</sup> Other benefits refer to car benefit.

<sup>4</sup> Multi-year variable remuneration 2020/21 relates to the share-based variable compensation vesting during the financial year and was calculated as market price at vesting. For number of savings shares, please see in the Remuneration report for 2020/21 section "Share-based incentive programs ending during the year".

<sup>5</sup> Pensions are in its entirety linked to the base salary and is a defined contribution plan and is therefore treated as fixed compensation.

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram, vilka beskrivs nedan.

*In addition to the compensation which the remuneration guidelines encompasses, the Annual General Meetings have decided to implement long-term share-based incentive programs, which are described below.*

### Aktierelaterade incitamentsprogram / Share-based remuneration

AcadeMedia inrättar på kontinuerlig basis långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram vilka omfattar ledande befattningshavare, andra nyckelpersoner och chefer i koncernen.

*AcadeMedia implements on a continuous basis long-term share-related incentive programs that include senior executives, other key employees and managers within the Group.*

Under året införda aktierelaterade incitamentsprogram / Share-based incentive programs introduced during the year

#### Teckningsoptionsprogram (TOP 2022/26) / Warrant program (WP 2022/26)

AcadeMedia har under året infört ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram, i form av ett teckningsoptionsprogram som riktar sig till koncernledningen, andra nyckelpersoner och anställda inom AcadeMedia. Programmet beslutades vid årsstämman den 30 november 2022 och infördes under tredje kvartalet verksamhetsåret 2022/23. Optionerna förvärvades till marknadsvärde beräknat enligt Black & Scholes vid utgivningstillfället. Programmet omfattade totalt 315 597 optioner, som var och en ger rätt att teckna en ny aktie i AcadeMedia till kursen 56,80 kr. Teckningsoptionerna kan lösas in under två perioder, dels under två



veckor från dagen efter offentliggörande av delårsrapporten för det andra kvartalet för räkenskapsåret 2025/2026 och dels under två veckor från dagen efter offentliggörande av delårsrapporten för det tredje kvartalet för räkenskapsåret 2025/2026.

*During the year, AcadeMedia introduced a new warrant program for senior executives, other key individuals and employees within the AcadeMedia Group. The program was adopted by the Annual General Meeting on 30 November 2022 and was implemented during the third quarter of the financial year 2022/23. The warrants were acquired at market value calculated according to Black & Scholes at the time of issuance. The program encompassed in total 315,597 warrants and each warrant entitles the holder to subscribe for one new share in AcadeMedia at 56.80 SEK per share. The warrants may be exercised during two periods: for two weeks from the day after publication of the interim report for the second quarter of the financial year 2025/2026 and for two weeks from the day after publication of the interim report for the third quarter of the financial year 2025/2026.*

Verkställande direktören innehar 30 000 optioner.

*The CEO holds 30,000 warrants.*

#### Övriga utestående aktierelaterade incitamentsprogram / Other share-based incentive programs

##### *Konvertibelprogram / Convertible program*

Vid årsstämman 2018 infördes ett konvertibelprogram som riktades till anställda i AcadeMediakoncernen, med undantag för verkställande direktören och koncernledningen. Konvertibellånet tecknades till ett belopp om cirka 20 MSEK.

*The Annual General Meeting 2018 implemented a convertible program directed to employees in the AcadeMedia Group, excluding the CEO and group management. The convertible loan was issued at an amount of approx. SEK 20 million.*

Under verksamhetsåret har antalet aktier och röster ökat med 504 stamaktier och lika många röster med anledning av omvandling av konvertibler. Återstående konvertibler kan vid konvertering öka antalet stamaktier med 334 202 stycken, vilket motsvarar en utspädning om cirka 0,3 procent av aktierna och rösterna i bolaget. Konvertibellånen förfaller till betalning den 17 september 2023 i den mån konvertering inte har ägt rum dessförinnan. Se vidare not K5 Löner och ersättningar i årsredovisningen 2022/23 för detaljerade villkor.

*During the year, the number of shares and votes increased by 504 ordinary shares and as many votes through conversion of convertible bonds. Remaining convertibles can at conversion increase the number of ordinary shares by 334,202, corresponding to a dilution of approx. 0.3 percent of the shares and votes in the company.*

*The convertible loans mature on 17 September 2023, unless converted before that. See also note G5 Personnel expenses in the annual report 2022/23 for information on detailed conditions.*

##### *Teckningsoptionsprogram (TOP 2021/2025) / Warrant Program (WP 2021/2025)*

Vid årsstämman 2021 beslutade aktieägarna om ett långsiktigt incitamentsprogram i form av ett teckningsoptionsprogram, riktat till koncernledningen och andra nyckelpersoner inom AcadeMedia. Optionerna förvärvades till marknadsvärde beräknat enligt Black & Scholes vid utgivningstillfället. Programmet omfattar totalt 442 673 optioner, som var och en ger rätt att teckna en ny aktie i AcadeMedia till kursen 60,10 kr.

Teckningsoptionerna kan lösas in under två perioder, dels under två veckor från dagen efter offentliggörande av delårsrapporten för det andra kvartalet för räkenskapsåret 2024/2025 och dels under två veckor från dagen efter offentliggörande av delårsrapporten för det tredje kvartalet för räkenskapsåret 2024/2025.

*At the Annual General Meeting 2021, the shareholders resolved on a long-term incentive program in the form of*



*a warrant program, directed at group management and other key employees in AcadeMedia. The warrants were acquired at market value calculated according to Black & Scholes at the time of issuance. The programme encompasses in total 442,673 warrants and each warrant entitles the holder to subscribe for one new share in AcadeMedia at 60.10 SEK per share. The warrants may be exercised during two periods: for two weeks from the day after publication of the interim report for the second quarter of the financial year 2024/2025 and for two weeks from the day after publication of the interim report for the third quarter of the financial year 2024/2025.*

Verkställande direktören innehar 40 000 optioner.

*The CEO holds 40,000 warrants.*

#### *Aktiematchningsprogram (AMP 2021/2025) / Share-matching Program (SMP 2021/2025)*

Vid årsstämman 2021 beslutade aktieägarna även om ett långsiktigt incitamentsprogram i form av ett aktiematchningsprogram, riktat till chefer och andra nyckelpersoner inom koncernen, med undantag för verkställande direktören och koncernledningen. Under förutsättning att den anställde gjort en egen investering i aktier i AcadeMedia (sparaktier), behåller sparaktierna under programmets löptid (februari 2022 – februari 2025) och är anställd av AcadeMedia under hela löptiden, har den anställde möjlighet att tilldelas motsvarande antal matchningsaktier. Kriterierna för att matchningsaktier ska utfalla är att totalavkastningen på bolagets aktie under programmets löptid överstiger tio procent och att AcadeMedia har upprätthållit en god kvalitet på sina utbildningstjänster under programmets löptid.

*At the Annual General Meeting 2021, the shareholders also resolved on a long-term incentive program in the form of a share-matching program, for executives and other key employees in the Group, with the exception of the CEO and Executive management. Provided that the employee made an investment in shares in AcadeMedia (savings shares), keeps the savings shares during the term of the program (February 2022 – February 2025) and is employed by AcadeMedia for the entire term, the employee is entitled to be allocated a corresponding number of matching shares. The performance criteria for the matching shares are that the total shareholder return exceeded 10% and that AcadeMedia has maintained a good quality in its educational operations during the term of the program.*

Totalt var antalet sparaktier per den 30 juni 2023 12 850 st.

*On 30 June 2023, the total number of savings shares amounted to 12,850.*

#### *Syntetiska optioner Mellby Gård / Synthetic options Mellby Gård*

AcadeMedias huvudägare Mellby Gård ställde i februari 2021 ut 287 357 syntetiska optioner hänförliga till AcadeMedias stamaktie till verkställande direktören, i syfte att främja bolagets långsiktiga utveckling och resultat. De syntetiska optionerna har en löptid på ca två år och kan utnyttjas under perioden februari – oktober 2023.

*In February 2021, AcadeMedia's principal owner Mellby Gård issued 287,357 cash-settled synthetic options related to the AcadeMedia share to the CEO with the purpose to promote the company's long-term development and result. The synthetic options have a term of approximately two years and can be exercised during the period February – October 2023.*

AcadeMedia har inte medverkat i erbjudandet från Mellby Gård och kommer inte att belastas av några kostnader hänförliga till erbjudandet. Programmet kan inte heller leda till någon utspädning av AcadeMediaaktien.



*AcadeMedia has not been involved in the offering from Mellby Gård and will not be charged by any costs in relation to the offering. The program cannot lead to any dilution of the AcadeMedia share.*

Verkställande direktören innehar 287 357 syntetiska optioner utställda 2021.

*The CEO holds 287,357 synthetic options issued in 2021.*

Under året avslutade aktierelaterade incitamentsprogram / *Share-based incentive programs terminated during the year*

Inga aktierelaterade incitamentsprogram löpte ut under verksamhetsåret.

*No share-related incentive programs expired during the financial year.*

#### **Tillämpning av prestationskriterier / *Application of performance criteria***

Syftet med den prestationsbaserade ersättningen är att främja AcadeMedias affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att bland annat 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 samt skapa ett incitament för att befintliga chefer ska stanna i koncernen. Styrelsen kan efter egen bedömning dra bort eller reducera alla rörliga lönedelar om individen visat ett bristande omdöme och bortsett från negativa konsekvenser avseende kvalitet för att maximera de finansiella målen. De finansiella prestationskriterierna fastställs av styrelsen och är baserade på justerat rörelseresultat för AcadeMedia-koncernen som helhet. För räkenskapsåret 2022/2023 gav utfallet av prestationskriterierna 81 procent utfall avseende de rörliga ersättningarna.

*The purpose of the performance-related variable compensation is to promote AcadeMedia's business strategy and long-term interests, including its sustainability by, among other things, contributing to committed and motivated managers who in turn motivate their employees, creating clarity by communicating and contracting goals and expected work results, creating attraction in connection with the recruitment of new managers and creating an incentive for existing managers to stay in the Group. The Board may, after the Board's own evaluation, eliminate or reduce all variable compensation if the individual has shown lack of judgement and disregarded negative consequences with respect to quality to maximise the financial targets. The financial performance criteria are determined by the Board and is based on adjusted operating income for the Group as a whole. For the financial year 2022/23 the performance criteria resulted in 81% outcome with respect to the variable remuneration.*

#### **Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat<sup>1</sup> / *Comparative information on the change of remuneration and company performance<sup>1</sup>***

	<b>22/23</b>	<b>21/22</b>	<b>20/21<sup>2</sup></b>
Ersättning till verkställande direktören, mkr	11	11	12
Koncernens rörelseresultat, mkr	1 270	1 224	1 174
Koncernens justerade rörelseresultat, mkr	964	1 001	939

<sup>1</sup> Tabellen kommer att utökas över tid för att innefatta en 5-årig historisk jämförelse.

<sup>2</sup> Rörelseresultatet för verksamhetsåret 2020/21 har räknats om 2021/22 i och med tillämpning av ny redovisningsprincip för "cloud computing arrangement costs". Effekterna av omräkning framgår av not K34 Effekter av byte av redovisningsprincip i årsredovisningen 2021/22.



	<b>22/23</b>	<b>21/22</b>	<b>20/21<sup>2</sup></b>
<i>Remuneration to the CEO, SEK million</i>	11	11	12
<i>Operating income for the Group, SEK millions</i>	1 270	1 224	1 174
<i>Adjusted operating income, SEK million</i>	964	1 001	939

<sup>1</sup> The table will be extended over time to include a five-year historical comparison.

<sup>2</sup> Operating income for the fiscal year 2020/21 is recalculated 2021/22 following application of new accounting principles relating to "cloud computing arrangement costs". The effects of restatement are shown in Note G34 Effects of change in accounting policy in the 2021/22 Annual report.



## **Bilaga 4 / Appendix 4**

### **Styrelsens förslag till beslut om frivilligt inlösenprogram / The Board of Directors' proposal on resolution on a voluntary redemption programme**

AcadeMedia har över tid uppnått en stabil finansiell ställning som ett resultat av de utvecklingsinsatser och investeringar som genomförts under flera år. Styrelsen har genomfört en analys av kapitalstrukturen och en tillhörande värderingsanalys. I samband därmed har styrelsen konstaterat att nuvarande värdering inte motsvarar de investeringar och den position som bolaget har uppnått och att en investering i den egna aktien därmed är väl motiverad. Styrelsen föreslår att stämman beslutar om ett frivilligt inlösenprogram i enlighet med ärendena 17 (a) – (b) och samtliga beslut föreslås antas i ett sammanhang.

*AcadeMedia has over time achieved a solid financial position as a result of the development efforts and investments made during several years. The Board of Directors has performed an analysis of the capital structure and a related valuation analysis. In connection thereof, the Board of Directors has concluded that the current valuation does not correspond to the investments and the position that the company has achieved and accordingly, that an investment in the own share is well justified. The Board of Directors proposes that the general meeting resolves upon a voluntary redemption programme in accordance with items 17 (a) – (b) and all resolutions are proposed to be passed as one resolution.*

En informationsbroschyr som närmare beskriver det frivilliga inlösenprogrammet kommer att upprättas och finnas tillgänglig innan anmälningstiden inleds.

*An information brochure describing the voluntary redemption programme in more detail will be presented and made available before the application period commences.*

### **Ärende 17 (a) – Minskning av aktiekapitalet för återbetalning till aktieägarna / Item 17 (a) – Reduction of the share capital for repayment to the shareholders**

Styrelsen föreslår att stämman beslutar att bolagets aktiekapital ska minskas med högst 5 279 378 kronor för återbetalning till aktieägarna. Minskningen ska genomföras genom inlösen av högst 5 279 378 stamaktier, envar med ett kvotvärde om 1,00 SEK. Minskningen sker för återbetalning till aktieägarna med ett belopp om totalt högst 275 000 000 kronor.

*The Board of Directors proposes that the general meeting resolves to reduce the company's share capital with a maximum of SEK 5,279,378 for repayment to the shareholders. The reduction is to be effected by redemption of a maximum of 5,279,378 ordinary shares, each share with a quota value of SEK 1.00. The reduction is made by way of repayment to the shareholders with a maximum amount of SEK 275,000,000.*

Minskningen ska genomföras genom ett frivilligt inlösenprogram. För varje stamaktie i bolaget erhålls en inlösenrätt. Samtliga innehavare av inlösenrätter erhåller lika rätt att lösa in stamaktier. För C-aktier i bolaget erhålls inga lösenrätter och därmed ingen rätt att lösa in aktier.

*The reduction is to be effected through a voluntary redemption programme. For each ordinary share in the company, the shareholder receives one redemption right. All holders of redemption rights receive an equal right to redeem ordinary shares. For shares of series C in the company, no redemption rights are obtained and thus, no right to redeem shares.*

Styrelsen föreslår att styrelsen bemyndigas fastställa avstämningsdag för erhållande av inlösenrätter, det högsta belopp som aktiekapitalet ska minskas med samt inlösenbeloppet per aktie och det totala belopp som ska



återbetalas till aktieägare (och därmed också inlösenrelationen, dvs. hur många inlösenrätter som erfordras för att lösa in en aktie) och att detta ska ske senast den dag som infaller fem vardagar före avstämningsdagen. Inlösenbeloppet kan inte överstiga vad som anges ovan. Den del av inlösenbeloppet som överstiger aktiernas kvotvärde ska tas från bolagets fria egna kapital enligt den balansräkning som avses fastställas av årsstämman den 30 november 2023 i enlighet med ärende 9. Styrelsen avser att fastställa ett inlösenbelopp per aktie som motsvarar en premie om maximalt 30 procent över den volymviktade genomsnittliga aktiekursen för bolagets stamaktie på Nasdaq Stockholm under de fem handelsdagar som föregår styrelsens beslut om fastställande av villkoren för det frivilliga inlösenprogrammet.

*The Board of Directors proposes that the Board of Directors shall be authorized to establish the record date for allocation of redemption rights, the maximum amount by which the share capital is to be reduced as well as the redemption amount per share and the total amount to be repaid to shareholders (and accordingly, also the redemption ratio, i.e. the number of redemption rights required to redeem one share) and that this will be carried out no later than on the day falling five business days before the record date. The redemption amount may not exceed what is set out above. The part of the redemption amount exceeding the quota value shall be charged to the company's unrestricted equity according to the balance sheet which is intended to be adopted by the Annual General Meeting on 30 November 2023 in accordance with item 9. The Board of Directors intends to establish a redemption amount per share which is equivalent to a premium of a maximum of 30 percent above the volume-weighted average share price for the company's ordinary share on Nasdaq Stockholm during the five trading days preceding the Board of Directors' resolution regarding the terms of the voluntary redemption program.*

Anmälningstiden inleds den tredje handelsdagen efter avstämningsdagen och löper under fjorton kalenderdagar. Sedvanlig handel med inlösenrätter och inlösenaktier kommer att arrangeras. Utbetalning av inlösenbeloppet ska ske efter avslutad handel med inlösenrätter respektive inlösenaktier och efter att minskningen av aktiekapitalet har registrerats hos Bolagsverket.

*The application period commences on the third trading day after the record date and runs for fourteen calendar days. Customary trading with redemption rights and redemption shares will be organized. Payment of the redemption amount shall be made after the completion of trading in redemption rights and redemption shares, respectively, and after the reduction of the share capital has been registered with the Swedish Companies Registration Office.*

Efter genomförd minskning av aktiekapitalet kommer bolagets aktiekapital att uppgå till lägst 100 514 088 kronor, fördelat på sammanlagt lägst 100 514 088 aktier, varav lägst 100 308 183 stamaktier och lägst 205 905 C-aktier.

*Following the effected share capital reduction, the share capital of the company will amount to not less than SEK 100,514,088, distributed among not less than 100,514,088 shares, whereof not less than 100,308,183 ordinary shares and not less than 205,905 shares of series C.*

Enligt årsredovisningen avseende räkenskapsåret 2022/2023, vilken offentliggjordes den 25 oktober 2023 och avses fastställas av årsstämman den 30 november 2023 i enlighet med ärende 9 ovan, uppgår det disponibla beloppet enligt 17 kap. 3 § första stycket aktiebolagslagen till 2 131 686 251 kronor. Därefter har styrelsen lagt fram förslag om en ordinarie utdelning på 1,75 SEK per aktie enligt ärende 10 ovan, men inget beslut om värdeöverföring har fattats.

*According to the annual report for the financial year 2022/2023, which was published on 25 October 2023 and is intended to be adopted by the Annual General Meeting on 30 November 2023 in accordance with item 9 above, the amount available under Chapter 17, Section 3, first paragraph of the Companies Act is SEK 2,131,686,251. Subsequently, the Board of Directors has proposed an ordinary dividend of SEK 1.75 per share in accordance with item 10 above, but no resolution on value transfer has been adopted.*





Styrelsen bemyndigas att vidta de mindre justeringar i detta beslut som kan visa sig nödvändiga i samband med registrering därav.

*The Board of Directors is authorized to make such minor adjustments to this resolution that may be necessary in connection with the registration thereof.*

**Ärende 17 (b) – Fondemission utan utgivande av nya aktier / Item 17 (b) – Bonus issue without issuance of new shares**

Styrelsen föreslår att stämman beslutar om fondemission varigenom bolagets aktiekapital ska ökas med 5 279 378 kronor genom överföring av medel från fritt eget kapital (enligt den balansräkning som avses fastställas av årsstämman den 30 november 2023 i enlighet med ärende 9 ovan). Fondemissionen ska ske utan utgivande av nya aktier.

*The Board of Directors proposes that the general meeting resolves on a bonus issue whereby the company's share capital is increased by SEK 5,279,378, by way of transfer of funds from unrestricted equity (according to the balance sheet that is intended to be adopted by the Annual General Meeting on 30 November 2023 in accordance with item 9 above). The bonus issue shall be effected without issuance of new shares.*

Efter genomförd fondemission kommer bolagets aktiekapital att uppgå till lägst 105 793 466 kronor, fördelat på sammanlagt lägst 100 514 088 aktier, varav lägst 100 308 183 stamaktier och lägst 205 905 C-aktier.

*Following the effected bonus issue, the company's share capital will amount to not less than SEK 105,793,466, distributed among not less than 100,514,088 shares, whereof not less than 100,308,183 ordinary shares and not less than 205,905 shares of series C.*

Beslutet ska verkställas så snart möjligt efter registrering av beslutet hos Bolagsverket.

*The resolution shall be effected as soon as possible after registration of the resolution with the Swedish Companies Registration Office.*

Styrelsen bemyndigas att vidta de mindre justeringar i detta beslut som kan visa sig nödvändiga i samband med registrering därav.

*The Board of Directors is authorized to make such minor adjustments to this resolution that may be necessary in connection with the registration thereof.*

