

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Antagen av bolagsstämman 14 januari 2021, gällande till dess att en bolagsstämma beslutar annat.

I enlighet med ersättnings- och investeringskommitténs rekommendation har årsstämman beslutat att godkänna följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Dessa riktlinjer omfattar styrelsen, den verkställande direktören och övriga personer i koncernledningen. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna har antagits av årsstämman 2021. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får ersättningar vederbörligen anpassas för att följa tvingande regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt som möjligt ska tillgodoses.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Bolagets affärsstrategi innebär i korthet att bolaget är en långsiktig ägare till verksamheter inom förskola och skola. Bolaget brinner för att ge alla barn och elever möjlighet att utvecklas i verksamheter som präglas av hög kvalitet och som erbjuder olika pedagogiska inriktningar och arbetssätt.

För ytterligare information om bolagets affärsstrategi hänvisas till bolagets hemsida (<https://atvexa.com/sv/om-atvexa/>).

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att bolagets ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Rörlig ersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Detta genomförs genom de finansiella och icke-finansiella kriterier som avgör utfallet av rörlig kontanterersättning och har en tydlig koppling till affärsstrategin och bolagets hållbarhetsagenda.

I bolaget har inrättats ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram i form av ett aktiesparprogram. Aktiesparprogrammet har beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Programmet omfattar verkställande direktörer och ledningspersoner (vice verkställande direktörer och vissa övriga ledningspersoner) inom bolaget och dess dotterbolag samt övriga anställda i Atvexa AB (publ). För mer information om aktiesparprogrammet, se styrelsens fullständiga beslutsförslag och yttrande inför årsstämma 2020.

Ersättningsformer

Ersättningen till bolagets ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast lön, rörlig ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan

därutöver, oberoende av dessa riktlinjer, fatta beslut om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Fast lön

Fast årlig kontantlön ska grundas på marknadsmässiga förutsättningar och ska fastställas med hänsyn till arbetets svårighetsgrad och den ledande befattningshavarens kompetens, ansvarsområde och prestation. Fast lön är föremål för årlig revidering.

Rörlig ersättning

Rörlig ersättning kan bestå av årlig rörlig kontantersättning.

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

- 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; och
- skapa ett incitament för att befintliga chefer ska stanna i koncernen.

Rörlig kontantersättning ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier. Dessa kriterier kan vara finansiella eller icke-finansiella. De kan även utgöras av 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. Kriterierna ska fastställas årligen av ersättnings- och investeringskommittén respektive styrelsen.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning ska kunna mätas under en period om ett år. När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning har avslutats ska bedömas i vilken utsträckning kriterierna har uppfyllts. Såvitt avser finansiella kriterier ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen. Ersättnings- och investeringskommittén ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig ersättning till den verkställande direktören. Styrelsen fastställer därefter ersättningen till den verkställande direktören. Den verkställande direktören är ansvarig för bedömningen avseende rörlig ersättning till övriga ledande befattningshavare, med förbehåll för ersättnings- och investeringskommitténs godkännande avseende ledande befattningshavare som rapporterar direkt till den verkställande direktören.

Rörlig ersättning kan uppgå till högst 50 procent av den fasta årliga kontantlönen för ifrågavarande ledande befattningshavare. Rörlig ersättning ska inte vara pensionsgrundande.

Ytterligare rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå, antingen i syfte att rekrytera eller behålla ledande befattningshavare eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver individens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 25 procent av den fasta årliga

kontantlönen och får inte utges mer än en gång per år per individ. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen efter beredning av ersättnings- och investeringskommittén eller av ersättnings- och investeringskommittén efter beredning av verkställande direktör.

Rörlig ersättning bör utformas på så vis att styrelsen alternativt ersättnings- och investeringskommittén, om exceptionella ekonomiska förhållanden råder, har möjlighet att begränsa eller underlåta utbetalning av rörlig ersättning om en sådan åtgärd bedöms som rimlig. Styrelsen alternativt ersättnings- och investeringskommittén ska även ha rätt att, enligt lag eller avtal, med förbehåll för de begränsningar som kan följa därav, helt eller delvis återkräva rörlig ersättning som har utbetalats på felaktiga grunder.

Pensionsförmåner

Pensionsförmåner för de ledande befattningshavarna ska vara premiebaserade. Ledande befattningshavares pensionsförmåner får inte överstiga 20 procent av den fasta årliga kontantlönen, inklusive semesterersättning.

Andra förmåner

Andra förmåner får, inom ramen för det totala lönekostnadsutrymmet, innefatta bland annat livförsäkring, sjukförmåner och bilförmån. Sådana förmåner får uppgå till högst tio procent av den fasta årliga kontantlönen.

Upphörande av anställning

För den verkställande direktörens anställning i bolaget gäller en ömsesidig uppsägningstid om sex månader. För övriga ledande befattningshavare i bolaget gäller en ömsesidig uppsägningstid om fyra till sex månader. Rätt till avgångsvederlag föreligger inte.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall. Ersättningen ska uppgå till högst 60 procent av den fasta årliga kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst 18 månader efter anställningens upphörande.

Ersättning till styrelseledamöter utöver styrelsearvode

För det fall icke anställd styrelseledamot (inklusive genom helägt bolag) utför arbete för bolagets räkning utöver styrelsearbetet kan särskilt arvode för detta betalas (konsultarvode) förutsatt att sådant arbete bidrar till implementeringen av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Sådant konsultarvode ska vara marknadsmässigt.

Lön och anställningsvillkor för anställda

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

Beslutsprocess för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat en ersättnings- och investeringskommitté. I kommitténs 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 vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer har antagits av bolagsstämman. Ersättnings- och investeringskommittén ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar till bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Ersättning till den verkställande direktören och, i förekommande fall, styrelseledamöter ska beslutas inom ramen för godkända principer av styrelsen efter beredning och rekommendation av ersättnings- och investeringskommittén. Ersättning till övriga ledande befattningshavare ska beslutas av ersättnings- och investeringskommittén inom ramen för fastställda principer och efter beredning av den verkställande direktören. Två av tre ledamöter i ersättnings- och investeringskommittén är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte den verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Frångående av riktlinjerna

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 bolagets ekonomiska bärkraft. Som framgår av ovan ingår det i ersättnings- och investeringskommitténs uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.