

STYRELSENS FÖRSLAG TILL RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Styrelsen i AAK AB (publ) föreslår att årsstämman 2015 beslutar om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare enligt följande.

Principerna för ersättning till AAK:s ledande befattningshavare är utformade för att säkerställa att AAK ur ett internationellt perspektiv kan erbjuda en marknadsmässig och konkurrenskraftig kompensation för att attrahera och behålla kvalificerade medarbetare. Den totala ersättningen till ledande befattningshavare skall bestå av fast grundlön, årlig variabel lön, pension, bilförmån samt avgångsvederlag.

Den fasta lönen skall vara individuell och differentierad utifrån ansvar och prestation samt skall fastställas utifrån marknadsmässiga principer och revideras årligen.

Utöver fast årslön skall de ledande befattningshavarna även kunna erhålla variabel lön, vilken skall ha ett förutbestämt tak och baseras på utfallet i förhållande till årligen fastställda mål. Målen skall vara relaterade till företagets resultat och även kunna kopplas till det individuella ansvarsområdet. Den årliga variabla delen skall maximalt kunna uppgå till 110 procent av den fasta lönen.

Utöver nämnda rörliga ersättning kan tillkomma från tid till annan beslutade aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram. För närvarande finns ett utestående incitamentsprogram för ledande befattningshavare och nyckelpersoner, "Teckningsoptionsprogram 2010/2015". I dessa program sker endast investeringar på fullt marknadsmässiga grunder.

Bolagets beräknade kostnad för rörlig ersättning till ledande befattningshavare enligt styrelsens förslag framgår av Bilaga.

Pensionsrätt för ledande befattningshavare skall gälla från tidigast 60 års ålder. Pensionsplanerna för de ledande befattningshavarna skall primärt vara förmånsbestämda.

Vid uppsägning från bolagets sida skall uppsägningstiden för VD och de övriga ledande befattningshavarna vara tolv månader, varvid rätt skall kunna finnas till avgångsvederlag med ett förutbestämt tak motsvarande tolv månadslöner. För egna uppsägningar skall normalt en uppsägningstid om sex månader gälla och inget avgångsvederlag utgå.

Dessa riktlinjer skall omfatta de personer som under den tid riktlinjerna gäller ingår i koncernledningen. Riktlinjerna gäller för avtal som ingås efter årsstämmans beslut, samt för det fall ändringar görs i befintliga avtal efter denna tidpunkt. Styrelsen skall ha rätt att frångå riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Malmö i april 2015

Styrelsen

AAK AB (publ)

**BILAGA TILL STYRELSENS I AAK AB (PUBL) FÖRSLAG TILL BESLUT
OM RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE
BEFATTNINGSHAVARE**

Beräknade kostnader för rörlig ersättning

Kostnaden för rörlig ersättning till ledande befattningshavare enligt styrelsens förslag beräknas baserat på nuvarande ersättningsnivåer och kan vid maximalt utfall, vilket förutsätter att samtliga ersättningsgrundande mål är uppfyllda, komma att uppgå till sammanlagt cirka 40 miljoner kronor exklusive sociala avgifter. Beräkningen är gjord utifrån de personer som för närvarande ingår i koncernledningen. Kostnaderna kan förändras om fler personer skulle tillkomma i koncernledningen.

Tidigare beslutade ersättningar som inte förfallit till betalning

AAK AB har, vid tiden för årsstämman 5 maj 2015, inga ersättningsåtaganden som inte förfallit till betalning utöver löpande åtaganden till ledande befattningshavare, inklusive tidigare åtaganden enligt bolagets incitamentsprogram för ledande befattningshavare och nyckelpersoner.