

## STYRELSENS FÖRSLAG TILL RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

---

Styrelsen i AAK AB (publ.) föreslår att årsstämman 2018 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 ska bestå av fast grundlön, årlig variabel lön, pension, bilförmån samt avgångsvederlag.

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

Utöver fast årslön ska de ledande befattningshavarna även kunna erhålla variabel lön, vilken ska ha ett förutbestämt tak och baseras på utfallet i förhållande till årligen fastställda mål. Målen ska vara relaterade till företagets resultat och även kunna kopplas till det individuella ansvarsområdet. Den årliga variabla delen ska 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 vilka ska beslutas av bolagsstämman. 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 ska gälla från tidigast 60 års ålder. Pensionsplanerna för de ledande befattningshavarna ska primärt vara förmånsbestämda.

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

Dessa riktlinjer ska 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 ska ha rätt att frångå riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

---

Malmö i maj 2018  
*Styrelsen*  
**AAK AB (publ.)**

## **BILAGA TILL STYRELSENS FÖRSLAG TILL 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 51 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 30 maj 2018, inga ersättningsåtaganden som inte förfallit till betalning utöver löpande åtaganden till ledande befattningshavare.