

Rapport över Ersättningar till ledande befattningshavare

Upprättandedatum: 2025-02-16

Avser perioden: räkenskapsår 2024

1. Inledning

Styrelsen ska för varje räkenskapsår upprätta en rapport ("rapporten") över utbetald och inestående ersättning som omfattas av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare. Rapporten beskriver hur riktlinjerna för ersättningar till ledande befattningshavare har tillämpats under räkenskapsåret.

Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Rapporten omfattar de ersättningar som regleras av de på årsstämman 2024 antagna riktlinjerna. Rapporten är en separat rapport, skild från årsredovisningen. Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 11 *Löner och andra ersättningar* på sid 50 i årsredovisningen för 2024.

I rapporten är det ersättningar till VD som avses. Styrelseledamöter erhåller inget arvode.

2. Bolagets verksamhet under 2024

VD och styrelse sammanfattar bolagets övergripande resultat och utvecklingen under räkenskapsåret i sin redogörelse på sid 15 i årsredovisningen för 2024.

3. Syftet med ersättningsrapporten

Syftet med ersättningsrapporten är att bolaget ska ta fram en tydlig och lättbegriplig rapport som ger en heltäckande bild över den ersättning, inklusive alla förmåner oavsett form, som har betalats ut eller är inestående till VD. Ett av de övergripande syftena är att säkerställa att aktieägarna kan påverka ramarna för ersättning till bolagets ledande befattningshavare. Att skapa en sund ersättningskultur i bolaget bedöms främja bolagets långsiktiga intressen.

4. Riktlinjer för ersättningar

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla en ledning med god kompetens och kapacitet att nå uppställda mål. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets riktlinjer för ersättningar möjliggör att VD och andra personer i bolagsledningen kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Rörlig kontanterersättning som omfattas av riktlinjerna ska vara baserad på kriterier som syftar till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Riktlinjerna för ersättningar finns på sid 20 i årsredovisningen för 2024. Bolaget har under 2024 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av årsstämman. Inga avvikelser har gjorts från beslutsprocessen som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Inte heller har det gjorts några avsteg från riktlinjerna. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på <https://www.aikfotboll.se/aik-fotboll/aik-fotboll-ab/bolagsstyrning>.

5. Information om ersättningar under 2024

Endast fast ersättning har utgått till VD, inga rörliga ersättningar har utbetalats eller intjänats under det gångna räkenskapsåret eller de senaste fem räkenskapsåren.

I tabell 1 anges den totala ersättningen uppdelad per ersättningsform till VD under räkenskapsåret 2024.

Tabell 1 – Totala ersättningar till ledande befattningshavare, räkenskapsår 2024 (TSEK)

Befattningshavarens position	Fast ersättning			Rörlig ersättning		Extra-ordinära poster	Pensions-kostnad	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning***
	Grundlön*	Arvoden	Andra förmåner**	Ettårig	Flerårig				
VD	1 498	0	70	0	0	0	656	2 224	100/0

* Inkl. semesterersättning samt lön under uppsägningstid

** Bilförmån

*** Pensionskostnader är i sin helhet förmånsbestämd och redovisas som fast ersättning

I tabell 2 anges hur de totala ersättningarna till VD och vice VD, bolagets resultat samt genomsnittlig ersättning baserat på antal heltidsekvivalenter för bolagets andra anställda har förändrats mellan respektive räkenskapsår de senaste fem åren.

Tabell 2 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem räkenskapsåren (RÅ) (TSEK)

Årlig förändring	RÅ 2020 vs RÅ 2019	RÅ 2021 vs RÅ 2020	RÅ 2022 vs RÅ 2021	RÅ 2023 vs RÅ 2022	RÅ 2024 vs RÅ 2023	RÅ 2024
Ersättning till ledande befattningshavare						
Ersättning till VD*	+942 (+104 %)	-65 (-4 %)	-291 (-17 %)	+1 671 (+115%)	-902 (-29 %)	2 224
Ersättning till vice VD	-1 006 (-50%)					
Koncernens Rörelseresultat	3 397	-11 898	14 458	-44 516	+20 999	- 6 777
Koncernens Resultat efter skatt	-1 057	- 13 261	14 048	-33 766	+16 803	-4 210
Genomsnittlig ersättning baserat på antal heltidsekvivalenter**	+ 78 (+ 12 %)	-35 (-5 %)	+204 (+29 %)	-23 (-3 %)	96 (11 %)	976

* Under 2019 var VD anställd 50% i AIK Fotboll AB och 50% i moderföreningen AIK Fotbollsörening, här ingår endast ersättningen som avser AIK Fotboll AB.

Under 2020 var tf VD anställd 100% i bolaget under perioden 1 januari-31 mars. Från april 2020 uppbär VD all ersättning från AIK Fotbollsörening och 87,5% av VD:s lönekostnad allokeras till AIK Fotboll AB enligt fördelningsmodell som faststälts på bolagets årsstämma 10 mars 2020.

För verksamhetsåret 2021 har VD erhållit all lön och förmåner från AIK Fotbollsörening varav 83,8 % har allokerats till AIK Fotboll AB enligt den fördelningsmodell som fastställdes på bolagets årsstämma den 11 mars 2021.

För verksamhetsåret 2022 har VD erhållit all lön och förmåner från AIK Fotbollsörening varav 82,5 % har allokerats till AIK Fotboll AB enligt den fördelningsmodell som fastställdes på bolagets årsstämma den 14 mars 2022.

För verksamhetsåret 2023 har VD erhållit all lön och förmåner från AIK Fotbollsörening varav 87,0 % har allokerats till AIK Fotboll AB enligt den fördelningsmodell som fastställdes på bolagets årsstämma den 13 mars 2023.

För verksamhetsåret 2024 har VD erhållit all lön och förmåner från AIK Fotbollsörening varav 86,8 % har allokerats till AIK Fotboll AB enligt den fördelningsmodell som fastställdes på bolagets årsstämma den 14 mars 2024.

** Förändring av årlig genomsnittlig ersättning till övriga anställda exklusive ersättning till VD. Heltidsekvivalenter beräknas genom summering av anställningens omfattning med hänsyn tagen till minskad arbetstid, exempelvis tjänstledighet. Om en person med en anställning på 50% har tjänstledigt 50% blir antalet heltidsekvivalenter 0,25. Genomsnittlig ersättning till personal påverkas av utbetald sign-on-ersättning till spelare. Sign-on utbetalas vid början av ett spelarkontrakt och det totala beloppet för den här typen av betalningar varierar mellan åren, vilket påverkar den genomsnittliga ersättningen.