

## Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen 2014

Med bolagsledningen avses i dessa riktlinjer den verkställande direktören samt övriga medlemmar av bolagsledningen (*the Senior Leadership Team*). Dessa riktlinjer skall gälla alla avtal som ingås efter årsstämman 2014. Nuvarande ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen framgår av årsredovisningen för 2013.

Den totala ersättningen skall vara konkurrenskraftig på den lokala marknad där medarbetaren verkar så att skickliga medarbetare kan rekryteras, motiveras och behållas. Den individuella ersättningen skall baseras på medarbetarens erfarenhet, kompetens, ansvar och prestation.

Den totala ersättningen bör baseras på fyra huvuddelar; fast lön, rörlig ersättning, pensionsförmåner och långsiktiga incitamentsprogram.

Fast lön: Den fasta lönen skall vara marknadsmässig och baseras på erfarenhet, kompetens, ansvar och prestation.

Rörlig ersättning: Rörlig ersättning skall vara marknadsmässig och premiera tillväxt, rörelseresultat och verka koncernsammanhållande. Den bör vara baserad på i förhand bestämda mätbara mål, såväl kvantitativa som kvalitativa och skriftligen överenskomna med den anställde. Utfallet för den rörliga ersättningen skall ha en övre gräns, normalt högst 50 procent av den fasta lönen.

Pensionsförmåner: Pensionsförmåner kan erbjudas vissa medlemmar av bolagsledningen beroende på lokala marknadsvillkor. För anställda baserade i Sverige erbjuds en lösning som i huvudsak motsvarar ITP-planen.

Uppsägning och avgångsvederlag: En ömsesidig uppsägningstid om 3-9 månader skall gälla för bolagsledningen. Vid uppsägning från bolagets sida skall avgångsvederlag, i förekommande fall, inte överskrida ett belopp motsvarande 12 månaders fast lön. Vid uppsägning från den anställdes sida skall han/hon normalt inte ha rätt till något avgångsvederlag.

Långsiktiga incitamentsprogram: I tillägg till rörlig ersättning, som premierar tillväxt och rörelseresultat under räkenskapsåret, anser styrelsen att långsiktiga incitamentsprogram är en viktig del i den långsiktiga ersättningsstrategin. Styrelsen har för avsikt att föreslå att bolaget fortsatt skall erbjuda bolagsledningen och andra nyckelpersoner att delta i ett långsiktigt aktie- eller aktiekursrelaterat incitamentsprogram. Styrelsen anser att ett sådant program bör vara prestationsbaserat, förutsätta en fortsatt anställning i koncernen och i den utsträckning det anses erforderligt, kräva en egeninvestering. Styrelsen kan alternativt komma att föreslå ett kontantbaserat program som inte är aktie- eller aktiekursrelaterat. Ett sådant program anser styrelsen bör vara prestationsbaserat samt att maximal utbetalning till bolagsledningen ska kunna uppgå till 50 procent av den fasta lönen. Aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram skall godkännas av bolagsstämman.

Övriga förmåner: Övriga förmåner, som bilförmån, skall ha ett begränsat värde i förhållande till den totala ersättningen.

Frågor rörande anställningsvillkor för verkställande direktören bestäms av styrelsen. Verkställande direktören fastställer anställningsvillkor för övriga i bolagsledningen efter godkännande från ersättningsutskottet.

Styrelsen eller ersättningsutskottet får avvika från dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

---

Styrelsen  
Stockholm i mars 2014  
TradeDoublar AB (publ)