

## Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen 2015

Med bolagsledningen avses i dessa riktlinjer den verkställande direktören samt övriga medlemmar av bolagsledningen (*the Senior Leadership Team*). Dessa riktlinjer ska gälla alla avtal som ingås efter årsstämman 2015. Nuvarande ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen framgår av årsredovisningen för 2014.

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

Rörlig ersättning: Rörlig ersättning ska 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 ska 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 ska gälla för bolagsledningen. Vid uppsägning från bolagets sida ska avgångsvederlag, i förekommande fall, inte överskrida ett belopp motsvarande 12 månaders fast lön. Vid uppsägning från den anställdes sida ska 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 ska erbjuda bolagsledningen och andra nyckelpersoner att delta i ett långsiktigt aktiekursrelaterat incitamentsprogram. Styrelsen anser att ett sådant program bland annat bör förutsätta en fortsatt anställning i koncernen. Aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram ska godkännas av bolagsstämman.

Övriga förmåner: Övriga förmåner, som bilförmån, ska 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 april 2015  
TradeDoubler AB (publ)