

Styrelsens förslag till riktlinjer för ledande befattningshavare

Dessa riktlinjer omfattar bolagsledningen. Med bolagsledningen avses i dessa riktlinjer den verkställande direktören samt övriga medlemmar av bolagsledningen (*the Senior Leadership Team*). Dessa riktlinjer ska gälla alla ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman.

Stämموvalda styrelseledamöter ska i särskilda fall kunna arvoderas för tjänster inom deras respektive kompetensområde, som inte utgör styrelsearbete. För dessa tjänster ska utgå ett marknadsmässigt arvode vilket ska godkännas av styrelsen.

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.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål ska tillgodoses.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Bolagets affärsstrategi finns i detalj beskrivet på Tradedoublers hemsida:
<https://www.tradedoubler.com/>

Formerna av ersättning m.m.

Rörlig ersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Den totala ersättningen kan baseras på fyra huvuddelar; fast lön, rörlig ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver - och oberoende av dessa riktlinjer - besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade 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 anställda. Utfallet för den rörliga ersättningen får uppgå till 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. För utländska anställda får pensionsförmånen högst uppgå till 50 procent av den fasta lönen.

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.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning kan kompensera för eventuellt inkomstbortfall och ska endast utgå i den utsträckning som den tidigare befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Ersättningen ska uppgå till högst 100 procent av månadsinkomsten vid tidpunkten för uppsägningen och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst 12 månader efter anställningens upphörande.

Långsiktiga incitamentsprogram: Eventuella aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram ska godkännas av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer.

Övriga förmåner: Övriga förmåner, som bilförmån, ska ha ett begränsat värde i förhållande till den totala ersättningen. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 15 procent av den fasta lönen.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

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

I ersättningsutskottets uppgifter ingår dessutom att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen eller ersättningsutskottet får helt eller delvis avvika från dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Styrelsen
Stockholm i mars 2020
TradeDoubler AB (publ)