

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till verkställande direktör och ledande befattningshavare – punkt 15

Dessa ersättningsprinciper ska tillämpas för MAG Interactive AB (publ):s ("**Bolaget**") ledningsgrupp. Ersättning till ledningsgruppens medlemmar ska vara marknadsmässig för att säkerställa att Bolaget kan attrahera och behålla kompetenta ledare, vilket främjar Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen samt bidrar till en hållbar organisation. Ersättning ska baseras på individens position, ansvar och prestation. Den sammanlagda ersättningen till ledningsgruppen består av fast lön, rörlig kontantlön, långsiktiga incitament och övriga förmåner, så som icke-monetära förmåner, samt pensioner och försäkringar. Ersättningsformernas relativa andel av den totala ersättningen (exklusive långsiktiga incitament) är huvudsakligen enligt följande:

- Fast lön: 40-75%
- Rörlig kontantlön: 0-40%
- Övriga förmåner (inkl. icke-monetära förmåner): 3-5%
- Pensioner och försäkringar: 15-20%

Därutöver kan bolagsstämman i Bolaget besluta om långsiktiga incitamentsprogram för ledningsgruppens medlemmar.

Fast ersättning

Fast lön ska vara konkurrenskraftig och baseras på den ledande befattningshavarens ansvarsområden.

Rörlig kontantlön

Utöver fast lön har ledningsgruppens medlemmar rätt till rörlig kontanterersättning. Den rörliga kontanterersättningen fastställs av styrelsen och ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier och utformad med syfte att främja Bolagets värdeskapande och affärsstrategi på både kort och lång sikt. Resultatmål för den rörliga kontanterersättningen ska dels vara kopplade till utfallet av särskilda finansiella mål för Bolaget och dels vara kopplade till individuella mål hänförliga till respektive ledande befattningshavares roll och funktion på Bolaget. Den rörliga kontanterersättningens storlek ska maximalt uppgå till 750 000 kronor per ledande befattningshavare och räkenskapsår.

Utvärdering och beslut om måluppfyllelse och utbetalning av rörlig kontanterersättning görs av styrelsen och, i förekommande fall, med utgångspunkt i underlag som bereds av ersättningsutskottet. Utvärdering och beslut om måluppfyllelse och utbetalning av rörlig kontanterersättning ska ske efter utgången av respektive räkenskapsår. VD och övriga ledande befattningshavare ska inte delta i styrelsens beredning och beslut rörande kontantlön.

Långsiktigt incitamentsprogram

Bolaget har en kultur som förespråkar långsiktighet och en anda av både eget ansvarstagande och aktieäggande. Styrelsen har därför föreslagit att årsstämman beslutar om ett långsiktigt teckningsoptionsprogram för ledande befattningshavare i Bolaget (med undantag för grundarna Daniel Hasselberg, Kaj Nygren och Johan Persson, samt David Amor som med hänsyn till sin bosättning i utlandet föreslås delta i det långsiktiga personaloptionsprogrammet för övriga anställda). Styrelsen har i förhållande till de ledande befattningshavarnas deltagande i de långsiktiga incitamentsprogrammen föreslagit att de ska ha en tröskel för intjäning på tre år.

Icke-monetära förmåner

Icke-monetära förmåner kan erbjudas i enlighet med respektive lands praxis. Dessa förmåner ska inte utgöra en väsentlig del av den totala ersättningen.

Uppsägning

Uppsägningstiden för VD och övriga ledande befattningshavare uppgår till 6 månader.

Bolagets ledande befattningshavare har utöver detta en icke-konkurrens- och en icke-värvningsklausul som gäller i 12 månader efter avslutad anställning, där Bolaget har åtagit sig att ersätta de månader då den ledande befattningshavaren varit förbjuden att acceptera ett konkurrerande uppdrag.

Ersättning efter avslutad anställning

Pensionsförmåner utformas så att de är konkurrenskraftiga och reflekterar normalt accepterade nivåer och praxis i det land där den ledande befattningshavaren är anställd.

Hur riktlinjerna har tagits fram

Ersättningsprinciperna har arbetats fram av styrelsen, varvid bland annat löne- och anställningsvillkor för Bolagets anställda har beaktats. VD och övriga ledande befattningshavare har inte deltagit i styrelsens beredning och beslut rörande riktlinjerna.

Riktlinjerna är föremål för årlig översyn av styrelsen, inom ramen för vilket styrelsen ska beakta utveckling av de allmänna ersättningsnivåerna för ledande befattningshavare i jämförbara bolag samt rådande löne- och anställningsvillkor för anställda i Bolaget. VD och övriga ledande befattningshavare kommer inte att delta i den årliga översynen av riktlinjerna. Beredningen av den årliga översynen ska, i förekommande fall, ske i ersättningsutskottet.

Vid ändring av riktlinjerna ska styrelsen i sitt förslag sammanfatta betydande förändringar i riktlinjerna samt, i förekommande fall, hur aktieägares synpunkter har beaktats inom ramen för översynen av riktlinjerna.

Avvikelse från ersättningsprinciperna

Styrelsen kan besluta att frångå riktlinjerna i enskilda fall där det finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft. Riktlinjerna kan efter beslut från styrelsen frångås, i förhållande till var och en av ovan angivna principer, i de enskilda fall där det finns ett behov eller för bolaget starkt intresse, t.ex. med syfte att åstadkomma anpassning till på marknaden rådande anställningsvillkor för ledande befattningshavare utanför Sverige samt för att åstadkomma nyckelrekryteringar som är kritiska för Bolagets långsiktiga affärsstrategi.

Stockholm i december 2019

MAG Interactive AB (publ)

Styrelsen