

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. Ersättning ska baseras på individens position, ansvar och prestation. Den sammanlagda ersättningen till koncernledningen består av fast lön, långsiktiga incitament och övriga förmåner, så som icke monetära förmåner, samt pensioner och försäkringar.

Fast ersättning

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

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 incitamentsprogram.

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.

Ersättning efter avslutad anställning

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

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.

Avvikelse från ersättningsprinciperna

Styrelsen kan under särskilda förhållanden avvika från dessa principer.

Stockholm i november 2018
MAG Interactive AB (publ)
Styrelsen