

Riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen i TradeDoublor AB (publ.)

Styrelsen föreslår att nedanstående grundläggande riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen fastställs. Med "bolagsledningen" avses utöver verkställande direktören medlemmarna i *Group Management Board*. Riktlinjerna skall tillämpas i de avtal som herefter ingås. De huvudsakliga nu gällande anställningsvillkoren för bolagsledningen redovisas i bolagets årsredovisning för 2006.

Ersättningar till bolagsledningen skall vara marknadsmässiga d.v.s. anpassade till de former och ersättningsnivåer som råder på de marknader där bolaget verkar. Grunderna för rörlig ersättning skall vara mätbara och till åtminstone en del verka koncernsammanhållande. Tillväxt och förbättringar av rörelseresultat skall premieras och det skall finnas en övre gräns för den rörliga ersättningens utfall.

Den totala ersättningen utgörs av följande komponenter: fast lön, rörlig lön, pensionspremier, personaloptioner samt villkor vid uppsägning och avgångsvederlag.

Fast lön: Den fasta lönen skall vara marknadsanpassad (med avseende på den geografiska marknad där den anställde är lokaliserad) och baseras på kompetens, ansvar och prestation.

Rörlig lön: Rörlig lön skall vara marknadsanpassad och premiera tillväxt, rörelseresultat och verka koncernsammanhållande. Utfallet för rörlig ersättning skall ha en övre gräns. Rörlig lön skall inte överstiga 50 % av den fasta lönen om inte särskilda skäl föreligger.

Pension: För ledande befattningshavare kan en marknadsmässig premiebestämd pensionsplan tillämpas.

Avgångsvederlag: En ömsesidig uppsägningstid om 3-6 månader skall tillämpas för bolagsledningen. Avgångsvederlag skall uppgå till maximalt 12 månaders fast lön om bolaget säger upp anställningen. Vid uppsägning från den anställdes sida skall något vederlag normalt inte utgå. Bolagsledningen kan åläggas ett konkurrensförbud under 6-24 månader från anställningens upphörande. Under den tid konkurrensförbud gäller bör, i den mån avgångsvederlag inte utbetalas, ersättning utgå. Avgångsvederlag och ersättning under tid då konkurrensförbud gäller skall vara förenade med avräkningsrätt för bolaget och skall inte vara pensionsgrundande.

Personaloptioner: Utöver rörlig lön, vilken i regel premierar tillväxt och lönsamhet inom ett räkenskapsår, kan enligt styrelsen finnas ett incitamentsprogram som ger bolagsledningen och övriga nyckelpersoner i bolaget del av långsiktig värdetillväxt i bolaget. Detta sker bäst genom att erbjuda anställda att förvärva aktier till ett i förväg fastställt pris genom ett personaloptionsprogram. För att dessa optioner skall vara lösbara krävs en förbättrad vinst per aktie i bolaget (se vidare i föreslaget Personaloptionsprogram).

Övriga förmåner: Andra förmåner utöver ovanstående skall i förhållande till den totala ersättningen ha ett begränsat värde och motsvara vad som är normalt förekommande på respektive marknad.

Frågor om anställningsvillkor till verkställande direktören bereds av styrelsens ersättningsutskott och beslutas av styrelsen. Verkställande direktören beslutar om anställningsvillkor för övriga bolagsledningen efter samråd med styrelsens ersättningsutskott eller styrelsens ordförande.

Om särskilda skäl föreligger kan styrelsen eller verkställande direktören i enskilda fall avvika från dessa riktlinjer.