

## RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

### 1. Riktlinjernas tillämpningsområde

Dessa riktlinjer ska tillämpas i förhållande till den verkställande direktören i NetEnt AB (publ) ("Bolaget") och andra personer i Bolagets och koncernens ledning.

Principerna i dessa riktlinjer gäller för anställningsavtal som ingås efter årsstämman samt för det fall ändringar görs i befintliga avtal efter årsstämman.

Styrelsen ska kunna avvika från dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

### 2. Principer

Det är av grundläggande betydelse för Bolaget och dess aktieägare att principerna för ersättning och övriga anställningsvillkor för ledande befattningshavare ur såväl ett kort- som långsiktigt perspektiv är marknadsmässiga och skapar goda förutsättningar för att behålla och motivera kompetenta medarbetare samt attrahera nya medarbetare när så behövs. För att uppnå detta är det viktigt att Bolaget har rättvisa och internt balanserade villkor som samtidigt är marknadsmässigt konkurrenskraftiga. Anställningsvillkoren för ledande befattningshavare bör innehålla en väl avvägd kombination av fast och rörlig lön, aktierelaterat incitamentsprogram, pensionsförmåner samt villkor vid uppsägning/avgångsvederlag.

Ersättningen bör vara baserad på prestation och bör därför innehålla en sådan kombination av fast och rörlig lön där rörlig ersättning utgör en relevant stor del av den totala ersättningen.

### 3. Ersättning och ersättningsformer

#### 3.1 Fast lön

Den fasta lönen ska vara marknadsmässig, konkurrenskraftig, individuell och baserad på individens ansvar, roll, kompetens och erfarenhet i relevant befattning.

#### 3.2 Rörlig ersättning

En årlig rörlig lön ska utgå som mäts och utbetalas på årsbasis. Den årliga rörliga lönen ska vara maximerad till 65 procent av den fasta lönen för VD och 60 procent av den fasta lönen för övriga ledande befattningshavare och baseras på faktiska utfall i förhållande till uppsatta finansiella och operativa mål. Mål för rörlig lön fastställs årligen av styrelsen såvitt gäller rörlig lön för den verkställande direktören och av verkställande direktören såvitt gäller rörlig lön för övriga personer i bolagsledningen, i syfte att säkerställa att de är i linje med Bolagets affärsstrategi och resultatmål. Villkoren för rörlig lön ska innehålla lägsta prestationsnivå i förhållande till mål, under vilken ingen rörlig lön erhålls.

För att säkerställa långsiktigt engagemang, fortsatt anställning samt i ett internationellt perspektiv konkurrenskraftig ersättning, kan årlig rörlig lön kompletteras med långsiktigt kontant incitamentsprogram med fördröjd utbetalning på mellan 12 och 24 månader. Sådant incitamentsprogram används selektivt och är baserat på målsättningar relaterade till innevarande verksamhetsår. Långsiktigt kontant incitamentsprogram förutsätter fortsatt anställning till ett förutbestämt datum för att utbetalning ska ske. Långsiktigt kontant incitamentsprogram ska vara maximerat till 60 procent av den fasta årslönen och ska i övrigt följa samma principer som gäller för Bolagets årliga rörliga lön enligt ovan.

#### 3.4 Aktierelaterade incitamentsprogram

Ledande befattningshavare och andra medarbetare kan erbjudas att delta i aktierelaterade incitamentsprogram i form av teckningsoptions- eller aktiesparprogram som ges ut på marknadsmässiga villkor för att motivera ett långsiktigt arbete och främja ökad intressegemenskap med Bolagets aktieägare.

För att stärka lojaliteten med företaget kan incitamentsprogram i form av optioner kombineras med en kontant ersättning som utfaller i samband med inlösenperioden förutsatt att medarbetaren vid inlösentillfället fortfarande är anställd. Sådan ersättning får netto efter skatt inte överstiga 70 procent av premien som erlagts för optionen.

Vad avser aktierelaterade incitamentsprogram skall intjänandeperioden, alternativt tiden från avtalets ingående till dess en aktie får förvärvas, vara minst 3 år.

### **3.5 Pensioner**

Pensionsvillkor för den verkställande direktören och andra personer i Bolagets ledning ska vara marknadsmässiga och ska baseras på avgiftsbestämda pensionslösningar, där premien ska vara maximerad till 35 procent av pensionsgrundande lön.

### **3.6 Övriga förmåner**

Övriga förmåner, såsom företagsbil, ersättning för frisk-, och sjukvårds- och sjukförsäkring etc., ska utgöra en mindre del av den totala ersättningen och överensstämja med vad som är marknadsmässigt.

### **3.7 Villkor vid uppsägning och avgångsvederlag**

Verkställande direktören kan ha en uppsägningstid om maximalt tolv månader. Övriga personer i Bolagets ledning kan ha uppsägningstid om maximalt sex månader. Utöver uppsägningstid kan förekomma avgångsvederlag. Uppsägningstid och avgångsvederlag sammantaget ska dock inte överstiga motsvarande totalt 18 månadslöner.

## **4. Kostnader för rörliga ersättningar**

För information om beräknade kostnader för rörliga ersättningar hänvisas till bilaga 2a.

---

Stockholm i mars 2016

**NetEnt AB (publ)**

Styrelsen