

## Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

### 1. Riktlinjernas tillämpningsområde

Dessa riktlinjer skall tillämpas i förhållande till den verkställande direktören i Net Entertainment NE AB och andra personer i företagsledning som är direkt underställda verkställande direktören.

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

Styrelsen skall kunna avvika från dessa riktlinjer om det i 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 marknadsmässig 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 skall vara marknadsmässig, konkurrenskraftig, individuell och baserad på individens ansvar, roll, kompetens och erfarenhet i relevant befattning.

#### 3.2 Rörlig ersättning

En årlig rörlig lön skall utgå som mäts och utbetalas på årsbasis. Den årliga rörliga lönen skall vara maximerad till 100 procent av den fasta lönen 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 skall 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 skall ske. Långsiktigt kontant incitamentsprogram skall vara

maximerat till 50 procent av den fasta årslönen och skall i övrigt följa samma principer som gäller för Bolagets årliga rörliga lön enligt ovan.

Personer inom säljorganisationen kan ha rörlig ersättning i form av provision som baseras på genomförd försäljning. Provisionen kan i vissa situationer när särskilt goda försäljningsresultat uppnåtts uppgå till belopp som överstiger 100 procent av den fasta lönen. För personer med provisionsersättning är den rörliga lönen enligt de två tidigare styckena begränsad till 50 respektive 25 procent av den fasta lönen.

### 3.3 Aktierelaterade incitamentsprogram

Ledande medarbetare erbjuds att delta i pågående aktierelaterade program för att motivera ett långsiktigt arbete. För att stärka lojaliteten med företaget kan aktierelaterade incitamentsprogram i form av teckningsoptioner som ges ut på marknadsmässiga villkor kombineras med en kontant ersättning som utfaller i samband med utnyttjandet av teckningsoptioner till medarbetare som vid inlösentillfället fortfarande är anställd. Sådan ersättning får netto efter skatt inte överstiga 50 procent av premien som erlagts för teckningsoptionen.

### 3.4 Pensioner

Pensionsvillkor för den verkställande direktören och andra personer i Bolagets ledning skall vara marknadsmässiga och skall baseras på avgiftsbestämda pensionslösningar, där premien skall vara maximerad till 33 procent av pensionsgrundande lön.

### 3.5 Övriga förmåner

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

### 3.6 Villkor vid uppsägning och avgångsvederlag

Verkställande direktören har en uppsägningstid om sex månader. Övriga personer i Bolagets ledning har uppsägningstider mellan tre och sex månader. Avgångsvederlag inklusive uppsägningslön skall inte överstiga 18 månadslöner.

## 4. Kostnader för rörliga ersättningar

För information om beräknade kostnader för rörliga ersättningar hänvisas till **bilaga 1**.

Stockholm i mars 2009

**Net Entertainment NE AB**

Styrelsen

## Bilaga 1 till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

### Beräknade kostnader för rörliga ersättningar

Som framgår av punkt 3.2 i styrelsens förslag till riktlinjer skall den årliga rörliga lönen enligt första stycket vara maximerad till 100 procent av den fasta lönen. Med utgångspunkt i de fasta lönenivåer som Bolaget räknar med skall komma att gälla för 2009, beräknas Bolagets kostnad för den årliga rörliga lönen vid maximalt utfall att uppgå till sammanlagt högst 6 932 000 kr (inklusive sociala avgifter), varav till den verkställande direktören 2 760 000 kr.

Motsvarande kostnad för rörlig ersättning enligt punkt 3.2 andra stycket beräknas till högst 3 466 000 kronor, varav för verkställande direktören 1 380 000 kronor.

Kostnad enligt punkt 3.3 bedöms, såvitt gäller teckningsoptionsprogrammet inte medföra några kostnader utöver vissa mindre kostnader för upprättande och administration då teckningsoptionerna emitteras till beräknat marknadsvärde. Kontant rörlig ersättning enligt punkt 3.3 beräknas uppgå till 4 355 000 kronor (inklusive sociala avgifter) baserat på indikativ värdering utförd av Ernst & Young och att full teckning sker.

Beräkningen är gjord utifrån de personer som för närvarande ingår i koncernens ledningsgrupp. Kostnaden kan förändras om fler personer skulle tillkomma till ledningsgruppen eller om de fasta lönenivåerna skulle förändras.