

Styrelsens förslag angående riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

The board of directors proposal regarding guidelines for remuneration to senior executives

Enligt ersättningsutskottets rekommendation föreslår styrelsen för LeoVegas AB (publ), org. nr 556830-4033, ("**Bolaget**") att årsstämman beslutar om att fastställa följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

*Upon recommendation of the remuneration committee, the board of directors of LeoVegas AB (publ), reg. no. 556830-4033, (the "**Company**") proposes that the annual general meeting resolves to adopt the following guidelines for remuneration to senior executives.*

Ersättning till ledande befattningshavare i Bolaget ska utgöras av fast lön, eventuell rörlig ersättning, övriga sedvanliga förmåner samt pension. Den sammanlagda årliga ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig på den arbetsmarknad där befattningshavaren är placerad och ta hänsyn till individens kvalifikationer och erfarenheter samt att framstående prestationer ska reflekteras i den totala ersättningen. Den fasta lönen ska revideras årsvis. Med ledande befattningshavare avses verkställande direktören och övriga medlemmar i koncernledningen.

The remuneration to the senior executives in the Company shall comprise of fixed salary, possible variable salary, other customary benefits and pension payments. The total remuneration shall, on a yearly basis, be in line with market practice and competitive on the labor market where the senior executive is based and take into account the individual qualifications and experiences of the senior executive as well as reflecting any notable achievements. The fixed salary shall be revised on a yearly basis. Senior executives mean the managing director and the other members of the group management.

Fast lön och rörlig ersättning ska vara relaterad till befattningshavarens ansvar och befogenhet. Den rörliga ersättningen ska utgå kontant och/eller i aktier/teckningsoptioner/konvertibler eller andra aktierelaterade instrument såsom syntetiska optioner eller personaloptioner och baseras på utfallet i förhållande till uppsatta mål och utformas så att ökad intressegemenskap uppnås mellan befattningshavaren och Bolagets aktieägare. Intjänandeperioden alternativt tiden från avtalets ingående till dess att en aktie får förvärvas ska inte understiga tre år. Den rörliga ersättningen ska maximalt kunna uppgå till 50 procent av den fasta lönen (beräknat vid intjänandetidpunkten eller vad avser aktier/optioner eller aktierelaterade instrument tilldelningstidpunkten). Villkor för rörlig ersättning bör utformas så att styrelsen, om särskilt svåra ekonomiska förhållanden råder, har möjlighet att begränsa eller underlåta att ge ut rörlig ersättning om ett sådant utgivande bedöms som orimligt och oförenligt med Bolagets ansvar i övrigt gentemot aktieägarna. För årlig bonus bör det finnas möjlighet att begränsa eller underlåta att utge rörlig ersättning, om styrelsen bedömer att det är motiverat av andra skäl.

Fixed and variable salary shall be related to the senior executives' responsibility and authority. The variable remuneration shall be paid in cash and/or shares/warrants/convertibles or in other share based instruments such as synthetic options or employee stock options, and be based on the outcome of pre determined targets and should be designed with the aim of achieving greater community of

interest between the participating senior executive and the Company's shareholders. The vesting period, or the time from the conclusion of the contract until the shares may be acquired, shall not be less than three years. The variable remuneration shall amount to a maximum of 50 per cent of the fixed salary (calculated at the date for vesting or, as regards, shares/warrants or share based instruments the date of allotment). Terms for variable remuneration should be designed so that the board of directors may limit or omit payment of variable remuneration, provided that exceptional economic circumstances are at hand, if the board of directors finds the payments unreasonable and incompatible with the Company's responsible in relation to its shareholders. With respect to yearly bonuses, it should be possible to limit or omit payments, if the board of directors finds it motivated because of any other reasons.

De ledande befattningshavarna kommer att erbjudas att delta i incitamentsprogram 2019/2022 varvid ledande befattningshavare äger rätt att delta i enlighet med förslag till beslut om införande av incitamentsprogram 2019/2022.

The senior executives will be offered to participate in incentive program 2019/2022 where the senior executives have the right to participate in accordance with the proposal to implement incentive program 2019/2022.

Om styrelseledamot utför arbete för Bolagets räkning, utöver styrelsearbetet, ska konsultarvode och annan ersättning för sådant arbete kunna utgå efter särskilt beslut av styrelsen.

Payment of consultancy fees and additional remuneration may be paid to directors after decision by the board of directors, if a director performs services on behalf of the Company, which do not constitute board work.

Fast lön under uppsägningstid och avgångsvederlag ska sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för två år.

Fixed salary during the notice period and severance pay shall in total not exceed an amount corresponding to a maximum of a two years' fixed salary.

Pensionsförmåner ska vara avgiftsbestämda. Högst 45 procent av den pensionsgrundande lönen kan avse pensionspremier. Anställda har rätt att löneväxla (dvs. att istället för lön välja att få ut lön som pensionsavsättning - löneväxling ska vara kostnadsneutralt för arbetsgivaren). I normalfallet erhålls rätt till pension vid 65 års ålder. Rörlig ersättning ska i huvudsak inte vara pensionsgrundande.

Pension payments shall be fee determined. A maximum of 45 per cent of the pension based salary may be pension premium. Employees have the right to salary exchange (i.e., instead of salary choose to receive salary as pension payments salary exchange shall be cost neutral for the employer). Right to pension occurs normally at 65 years of age.

Styrelsen i Bolaget ska verka för att samtliga dotterbolag i koncernen tillämpar dessa principer.

The board of directors of the Company shall aim to achieve that all the subsidiaries in the group apply these guidelines.

Styrelsen ska äga rätt att frångå ovanstående riktlinjer om styrelsen bedömer att det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det.

The board of directors shall be entitled to deviate from the guidelines in an individual case if there are special reasons for it.

Frågor om lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra ledande befattningshavare bereds av ersättningsutskottet och beslutas av styrelsen.
Decisions regarding salary and other remuneration to the managing director and other senior executives are prepared by the remuneration committee and resolved on by the board of directors.

För information om ersättning till ledande befattningshavare och Bolagets incitamentsprogram hänvisas till årsredovisningen för 2018 som finns tillgänglig på Bolagets hemsida www.leovegasgroup.com.

For information regarding remuneration to the senior executives and the Company's incentive programs refer to the annual accounts for 2018 available at the Company's website www.lleovegasgroup.com.

* * * * *

Stockholm i april/ *in April* 2019
LeoVegas AB (publ)
Styrelsen/*the board of directors*