

Betsson AB (publ) - Ersättningsrapport 2024

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare ("Ersättningsriktlinjerna") i Betsson AB (publ) ("Betsson" eller "Bolaget"), som antogs av årsstämman 2024, tillämpades under 2024. Rapporten ger också information om ersättning till VD samt innehåller en sammanfattning av Bolagets program för kortsiktig och långsiktig rörlig ersättning till ledande befattningshavare. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen (2005:551) och Aktiemarknadens självregleringskommittés *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare finns i not 7 (Anställda, löner och arvoden) på sidorna 84–87 i årsredovisningen för 2024 ("Årsredovisningen för 2024"). Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 framgår av bolagsstyrningsrapporten på sidan 53 i Årsredovisningen för 2024.

Denna rapport omfattar inte ersättning som beslutas av årsstämman, såsom styrelsearvode. För mer information om ersättning till styrelsen, se bolagsstyrningsrapporten sidan 51 samt i not 7 på sidan 85 i Årsredovisningen för 2024.

Det framfördes inte några synpunkter gällande 2023 års ersättningsrapport i samband med dess behandling vid årsstämman 2024.

Summering av 2024

Under 2024 levererade Betsson det bästa året någonsin sett till intäkter och rörelseresultat ("EBIT"). För helåret 2024 ökade intäkterna med 17 procent till 1 107 miljoner euro och EBIT med 22 procent till 257 miljoner euro. Organiskt ökade intäkterna med 41 procent. Den starka utvecklingen har drivits av en disciplinerad kapitalallokering, geografisk diversifiering och investeringar i nya marknader samt en kontinuerlig förstärkning av produkterbudandet. VD sammanfattar koncernens utveckling under avsnittet "VD har ordet" på sidorna 12–13 i årsredovisningen för 2024.

Bolagets Ersättningsriktlinjer

Tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Bolagets långsiktiga strategi baseras på företagets värderingar och vilar på de tre pelarna "Talented People, Quality Products and Operational Excellence". En förutsättning för ett framgångsrikt genomförande av Bolagets långsiktiga strategi och skydd av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att Bolaget kan rekrytera, motivera, behålla och belöna kvalificerad personal. Bolagets Ersättningsriktlinjer gör det möjligt för Betsson att erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig total ersättning. Enligt Ersättningsriktlinjerna ska ersättning till ledande befattningshavare vara på marknadsmässiga villkor och kan bestå av komponenterna fast lön, resultatbaserad rörlig lön, pension samt andra förmåner.

Implementering 2024

Ersättningsriktlinjerna har under 2024 implementerats. Inga avsteg har gjorts från Ersättningsriktlinjerna eller från den beslutsprocess som enligt Ersättningsriktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättning. Ingen ersättning har heller återkrävts.

Ersättningsriktlinjerna återfinns på sidorna 54–55 i årsredovisningen för 2024 och på Bolagets webbplats, www.betssonab.com under avsnittet Bolagsstyrning, där även revisorns yttrande över Bolagets efterlevnad av Ersättningsriktlinjerna finns tillgängligt.

Ersättning till VD

Styrelsen gör årligen en översyn vad gäller VD:s lön. Detta görs bland annat för att säkerställa att lönen är marknadsmässig och konkurrenskraftig samt i linje med Ersättningsriktlinjerna och Bolagets strategi.

Med anledning av detta har VD:s lön för 2024 höjts med 4,1 procent. Löneökningen har bland annat motiverats av ökad tillväxt och komplexiteten i verksamheten samt med beaktande av 2024 års affärsresultat, där aktiekursen ökade med 32 procent (undantaget utdelningar), intäkterna ökade med 17 procent (från 948 miljoner euro till 1 107 miljoner euro) och EBIT ökade med 22 procent (från 211 miljoner euro till 257 miljoner euro).

VD:s löneökning kommer att ligga i linje med löneökningen för Bolagets övriga anställda för 2025. VD:s lön ligger efter 2025 års höjning även i linje med medianen i förhållande till en jämförelsegrupp av andra europeiska börsbolag inom konsumenttjänstsektorn.¹

VD:s totala ersättning är i linje med Ersättningsriktlinjerna.

Total ersättning till VD – Tabell 1

I nedanstående tabell framgår total ersättning till VD under 2024 och 2023, per årsbasis, uppdelat på olika ersättningsslag:

Tabell 1 – Totala ersättningar till VD (K EUR)

Verkställande direktörens ersättningar (K EUR)	År	Fasta ersättningar		Rörliga ersättningar					Andel av totala ersättningar	
		Fast lön	Övriga förmåner	Årets rörliga ersättning	Fleråriga rörliga ersättningar	Subvention/Kontant bonus	Pensionskostnader	Totala ersättningar	Fast andel	Rörlig andel
Pontus Lindwall (VD)	2024	637	7	1 236	1 236	104	219	3 439	25%	75%
	2023	589	7	1 171	565	0	210	2 542	32%	68%

- 1) Förutom flerårig rörlig ersättning, redovisar tabellen intjänad ersättning 2024-2023.
- 2) Flerårig rörlig ersättning redovisas om den intjänas 2024, enligt tabell 2 nedan (i tillämpliga fall).
- 3) Utbetalning av eventuella utlägg kan ha gjorts samma år eller inte.
- 4) Övriga förmåner inkluderar kostnader för tjänstebil och sjukförsäkring.
- 5) Pensionskostnad, som i sin helhet avser grundlön och är premiebestämd, har i sin helhet räknats som fast ersättning.
- 6) En rättelse har gjorts
 - avseende de redovisade siffrorna för 2023 års "grundlön" och "övriga förmåner". I denna tabell har "övriga förmåner" på 7 KEUR angetts separat (men i ersättningsrapporten 2023 visades detta tillsammans med grundlönen, alltså 596 KEUR).
 - när det gäller "fleråriga rörliga ersättningar" har denna siffra korrigerats från "0" i Ersättningsrapporten 2023 till 565 KEUR i denna Ersättningsrapport 2024.

¹ Basic-Fit NV, Compagnie des Alpes SA, eDreams ODIGEO SA, Evoke Plc, Evolution Plc, Greek Organisation of Football Prognostics SA, INTRALOT SA, La Francaise des Jeux SA, Pierre & Vacances SA, Playtech Plc, Rank Group Plc, Scandic Hotels Group AB, Skistar AB, Sportradar Group AG.

7) För att stimulera deltagande i Köptionsprogrammet 2021-2024 beslutade årsstämman 2021 att erbjuda en kontant bonus motsvarande optionspremien avseende serie A-optioner. Ingen subvention utbetalades av Bolaget för deltagarens förvärv av serie B-optioner.

Långsiktig aktiebaserad rörlig ersättning

Bakgrund

Betsson har för närvarande ett köptionsprogram och ett personaloptionsprogram (2022/2025), samt två prestationsaktieprogram (2023 och 2024) som är pågående.

Ytterligare information om Betssons aktiebaserade program, utöver vad som anges nedan, finns tillgänglig i not 7 (Anställda, löner och arvoden) på sidorna 85–87 i årsredovisningen för 2024.

Prestationsaktieprogram 2024

Under 2024 introducerades ytterligare ett prestationsaktieprogram ("Prestationsaktieprogrammet 2024").

Under Prestationsaktieprogrammet 2024 erhåller deltagarna vederlagsfritt prestationsaktierätter. Baserat på uppfyllandet av prestationsvillkor under en treårsperiod, från 1 januari 2024 till 31 december 2026 ("Prestationsperioden"), så kommer deltagarna att tilldelas aktier under andra kvartalet 2027. Intjänandeperioden löper från den 1 juni 2024 i tre år framåt.

Den maximala ersättningen är 225 procent av deltagarens individuella fasta bruttolön vid programmets start. Antalet prestationsaktier som tilldelas deltagarna kommer att minska om aktiekursen vid slutet av programmet överstiger 200 procent av kursen vid programmets start.

Bolagets prestation mäts mot fyra prestationsvillkor ("Prestationsvillkoren"):

- Intäkter: Totala intäkter under Prestationsperioden.
- EBIT: Total EBIT under Prestationsperioden.
- Operativt kassaflöde: Totalt operativt kassaflöde under Prestationsperioden.
- ESG: AA-rating som ges av MSCI (Morgan Stanley Capital International), vid utgången av Prestationsperioden.

Prestationsvillkoren har valts då dessa anses utgöra de viktigaste nyckeltalen vad gäller att driva Bolagets underliggande resultat och bidra till dess långsiktiga utveckling. Trots att två av Prestationsvillkoren (intäkter och EBIT) är detsamma som i de kortsiktiga incitamentsprogrammen anser styrelsen att det faktum att prestationsperioden är betydligt längre (kvartalsvis i det kortsiktiga incitamentsprogrammet jämfört med tre år i Prestationsaktieprogrammet) motiverar valet av Prestationsvillkoren. Vidare anser styrelsen att dessa båda program i förening kommer att ge incitament för programmets deltagare att prestera på både kortare och längre sikt.

MSCI ESG har valts eftersom det är en extern, väletablerad och oberoende ESG-rating. MSCI-rating AA anses vara mycket starkt (en så kallad "ledare"), vilket särskilt gäller inom Betssons bransch. Kraven under denna rating förväntas endast öka och rating AA ses därför som ett mål som kommer att i) fortsätta att driva det interna ESG-arbetet och ii) utmana Bolaget att utvecklas för att behålla positionen som ledare. Detta mål bedöms av styrelsen även ha en positiv påverkan på aktieägarvärdet.

Målen är viktade för att särskilt belöna att målnivån överskrids. Tabellen nedan sammanfattar målnivåer för Prestationsvillkoren samt utbetalningsnivåer (i procent av grundlönen):

Prestationsvillkor		Min.	Nivå 1	Nivå 2	Max.
Intäkt	Prestation	97 %	101 %	106 %	112 %
	Tilldelning	6,7 %	13,3 %	41,7 %	71,7 %
EBIT	Prestation	97 %	101 %	106 %	112 %
	Tilldelning	6,7 %	13,3 %	41,7 %	71,7 %
Operativt kassaflöde	Prestation	97 %	101 %	106 %	112 %
	Tilldelning	6,7 %	13,3 %	41,7 %	71,7 %
ESG	Prestation	n/a	AA	AA	AA
	Tilldelning	n/a	10,0 %	10,0 %	10,0 %
Totalt	Prestation	20,0 %	50,0 %	135,0 %	225,0 %

Bolaget kommunicerar inte finansiell vägledning till marknaden vad gäller de nu relevanta Prestationsvillkoren, med undantag för ESG-målet som beskrivs ovan, i enlighet med Bolagets policy. Bolaget kommer därför först efter intjänandeperiodens utgång offentliggöra målnivåerna för prestationsvillkoren intäkter, EBIT och operativt kassaflöde.

Deltagarna i Prestationsaktieprogrammet 2024 är ledande befattningshavare inom Betsson-koncernen enligt beslut av styrelsen. Prestationsaktieprogrammet har för tillfället 14 deltagare. Vid maximal tilldelning av prestationsaktier uppgår antalet aktier under Prestationsaktieprogrammet 2024 för närvarande till 923 230 serie B-aktier i Betsson, vilket motsvarar en utspädningseffekt om totalt cirka 0,6 procent av aktiekapitalet och cirka 0,3 procent av rösterna.

Ett tredje prestationsaktieprogram under motsvarande ramverk kommer att föreslås årsstämman 2025.

Köp- och personaloptionsprogram 2022/2025

Före 2023 introducerades årligen ett köptionsprogram och ett personaloptionsprogram. För närvarande löper ett återstående köptionsprogram och ett personaloptionsprogram (2022/2025). VD och ledande befattningshavare hemmahörande i Sverige har erbjudits köptioner och ledande befattningshavare hemmahörande utanför Sverige har erbjudits personaloptioner.

Optionerna har ställts ut till ett fast lösenpris på 130 procent av aktiernas marknadspris på tilldelningsdagen och har ett tak motsvarande senaste betalkurs innan programmet ställs ut multiplicerat med 2,6. Koncernen har inte någon förpliktelse att reglera optionerna kontant.

Köptioner

Köptionerna har erbjudits deltagarna till marknadspris och har värderats enligt Black-Scholes optionsvärderingsmodell. Volatiliteten har bestämts utifrån historisk volatilitet och förväntad volatilitet justerat för tillväxt och stabilitet för Bolaget och branschen.

Optionerna har ställts ut i två serier, serie A och serie B. Styrelsen har beslutat om en utbetalning av en bonus motsvarande storleken på den initialt betalda optionspremien för serie A-optionerna. En sådan utbetalning är villkorad av att den anställda utnyttjar köptionerna och att denne är fortsatt anställd inom koncernen vid tidpunkten för utnyttjandet. Ingen sådan subvention utgår för förvärv av serie B-optioner.

Vid årets slut fanns totalt 604 000 utestående köptioner, vilket motsvarar en utspädningseffekt på cirka 0,42 procent av aktiekapitalet och cirka 0,22 procent av rösterna.

Personaloptioner

Personaloptionerna har givits ut i två serier, Serie A och Serie B. Deltagare har tilldelats personaloptioner i Serie A och har därefter erhållit personaloptioner i Serie B, förutsatt att deltagarna har investerat i Betssons aktier motsvarande värdet av köptionsprogrammets Serie B. Personaloptionerna är villkorade av att deltagaren är fortsatt anställd inom koncernen vid tidpunkten för utnyttjandet och Serie B är villkorad av att den initiala investeringen i Betssons aktier har behållits.

Vid årets slut fanns 1 615 707 utgivna personaloptioner, vilket motsvarar en utspädningseffekt på cirka 1,13 procent av aktiekapitalet och cirka 0,58 procent av rösterna.

Program som löpte ut under 2024

Under 2024 gick löptiden för 2021/2024 års köptions- och personaloptionsprogram ut.

För köptionsprogrammet nyttjades totalt 595 000 optioner. Av dessa utnyttjade Betssons VD 160 000 optioner (och förvärvade därigenom 160 000 Betsson B-aktier). För personaloptionsprogrammet nyttjades totalt 1 620 440 personaloptioner (vilket innebar att 421 519 Betsson B-aktier distribuerades till deltagarna).

Långsiktig aktiebaserad ersättning (VD) – Tabell 2 och 3

I nedanstående tabeller redovisas VD:s aktiebaserade ersättning:

Tabell 2 – Aktierelaterad ersättning till VD i form av prestationsaktier

VD:s ersättningar	Huvudsakliga villkor för prestationsaktieprogrammet			Information avseende rapporterat finansiellt år			
	Beteckning/ löptid	Tilldelningsdag	Intjänandedag	Aktierätter vid ingången av året	Aktierätter erhållna under året	Utnyttjade/ förverkade aktierätter	Aktierätter vid utgången av året
Pontus Lindwall	2023	2023-06-01	2026-05-31	0	159 163	0	159 163
	2024	2024-06-15	2027-05-31	159 163	150 762	0	309 925

Tabell 3 – Aktierelaterad ersättning till VD i form av köptioner

VD:s ersättningar	Huvudsakliga villkor för köptionsprogrammet					Information avseende rapporterat finansiellt år			
	Beteckning/ löptid	Utställande- dag	Pris per köption (SEK)	Sista lösendag	Lösenkurs per aktie (SEK)	Antal köptioner vid ingången av året	Köpta köptioner under året	Utnyttjade/ förverkade köptioner	Antal köptioner vid utgången av året
Pontus Lindwall	2021-2024	2021-08-20	3,21	2024-09-06	90,80	360 000	0	360 000	0
	2022-2025	2022-09-07	3,55	2025-09-26	89,19	304 000	0	0	304 000

Kortsiktig rörlig kontant ersättning

Bakgrund

Bolaget har ett kortsiktigt incitamentsprogram för Betssons ledande befattningshavare inom koncernen, i enlighet med beslut från styrelsen.

Tillämpning av prestationskriterier

Den rörliga kontanterersättningen för 2024 har baserats på kvartalsvisa mål för intäkter och EBIT, som fastställts av styrelsen. Utbetalningen baseras på det lägsta uppnådda av de två prestationsvillkoren för att säkerställa fokus vad gäller båda (t.ex. om intäkterna uppgår till 107 procent och EBIT till 96 procent, kommer utbetalningen att följa EBIT-resultatet på 96 procent).

Eventuell utbetalning av kvartalsbonus sker med sex månaders fördröjning, förutsatt att deltagaren i programmet är fortsatt anställd i koncernen vid utbetalningstillfället. Detta innebär att bonusen betalas under intjänandeåret samt efterföljande år. Programmet har ett tak och är begränsat till 200 procent av grundlönen (den individuella fasta bruttolönen) för det året som bonusen är hänförlig till.

Bolaget har valt att inte ge ekonomisk vägledning när det gäller finansiella mål för intäkter och EBIT och kan därför inte publicera målen för 2024 års program eftersom detta skulle innebära en avvikelse vad gäller denna policy.

Kortsiktiga program för rörlig ersättning (VD) – Tabell 4

I nedanstående tabeller presenteras prestationskriterierna och nivån för utbetalning för VD för 2024 och 2023, såsom detta fastställts av styrelsen:

Tabell 4 – Rörlig ersättning till VD (KEUR)

År 2024	Kriterier: Både intäkts- och EBIT-målet måste uppnås för att bonus ska utgå	Möjlig årlig bonus per kriterium (K EUR)	Uppnådda kriterier under året				Intjänad bonus per (KEUR)
		VD	2024 Q1	2024 Q2	2024 Q3	2024 Q4	VD
Pontus Lindwall (VD)	Not Reach level (<95%)	0					0
	Almost Reach level (95%)	393					0
	Reach level (100%)	786	X				201
	Over-perform level (105%)	1 228		X			351
	Out-perform level (110%)	1 228			X	X	675
	Totalt						1 228

År 2023	Kriterier: Både intäkts- och EBIT-målet måste uppnås för att bonus ska utgå	Möjlig årlig bonus per kriterium (K EUR)	Uppnådda kriterier under året				Intjänad bonus per (KEUR)
		VD	2023 Q1	2023 Q2	2023 Q3	2023 Q4	VD
Pontus Lindwall (VD)	Not Reach level (<95%)	0					0
	Almost Reach level (95%)	251					0
	Reach level (100%)	503					0
	Over-perform level (105%)	938					0
	Out-perform level (110%)	1 171	x	x	x	x	1 171
	Totalt						1 171

*Den rörliga ersättningen till VD är 200 procent av den fasta ersättningen i SEK och eventuella differenser beror på valutakurspåverkan.

Jämförande information avseende förändring av ersättningar och bolagets resultat

Utveckling av ersättningar och företagsresultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren – Tabell 5

I nedanstående tabell redovisas utvecklingen av VD:s totala ersättning, koncernens intäkts- och resultatutveckling samt ersättningsutveckling för en genomsnittlig heltidsanställd medarbetare i koncernen samt i moderbolaget, för de senaste fem åren:

Tabell 5 - Utveckling av ersättningar och företags prestation under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren

	2024	2023	2022	2021	2020
Totala ersättningar till VD (K EUR)	3 439	2 542	1 744	1 744	931
varav VD grundlön (K EUR)	637	589	603	603	603
Årlig förändring total ersättning	35%	46%	0%	87%	30%
Koncernens intäkter (MEUR)	1 106,6	948,2	777,2	657,7	609,3
Årlig förändring	17%	22%	18%	8%	25%
Koncernens rörelseresultat (MEUR)	256,7	210,5	117,6	117,6	107,3
Årlig förändring	22%	79%	0%	10%	31%
Genomsnittlig ersättning för heltidsanställd					
Koncernen (K EUR)*	55,7	55,6	51,4	44,6	43,6
Årlig förändring (%)	0%	8%	15%	2%	3%
Moderbolaget (K EUR)**	93,1	90,0	90,0	76,5	105,2
Årlig förändring (%)	3%	0%	18%	-27%	69%

Totala ersättningar till VD refererar till totala ersättningar, vilket inkluderar fast lön, rörlig lön, flerårig rörlig ersättning, övriga förmåner och pension.

* Vid beräkning av genomsnittlig ersättning för heltidsanställd i koncernen har ersättning till VD, ledningsgrupp och styrelser exkluderat

** Vid beräkning av genomsnittlig ersättning för heltidsanställd i moderbolaget, har ersättning till VD, ledningsgrupp och styrelse exkluderats.

Policy om krav på aktieinnehav

Bolaget har en intern policy med krav om aktieinnehav för ledande befattningshavare. Syftet med denna policy är att förena ledande befattningshavares och aktieägares intressen och att stärka ledningens engagemang och därigenom öka aktieägarvärdet samt den långsiktiga värdetillväxten i Bolaget. Enligt policyn, som antogs av styrelsen 2023, ska varje ledande befattningshavare som omfattas av riktlinjerna ackumulera ett eget innehav av Betsson-aktier motsvarande ett värde uppgående till 100 procent av den årliga grundlönen. Det personliga aktieinnehavet ska byggas upp inom en femårsperiod, vilket även gäller för nyanställda ledande befattningshavare som omfattas av policyn.

Bolagets VD innehar redan 3,6 procent av rösterna och 1,3 procent av aktierna i Bolaget. Värdet på VD:s aktieinnehav (baserat på aktiekursen den 31 december 2024) uppgår till 3 665 procent av hans grundlön för 2025.

Uppdaterade ersättningsriktlinjer

Uppdaterade ersättningsriktlinjer antogs vid årsstämman 2024 i enlighet med aktiebolagslagen. Ersättningsriktlinjerna ska uppdateras minst vart fjärde år, om inte signifikanta förändringar kräver nytt antagande innan dess.

De ersättningsriktlinjer som beslutades av årsstämman 2024 var föremål för redaktionella ändringar, mindre justeringar och förtydligande vad gäller pensionens beståndsdelar, samt varje ersättningsforms relativa andel i förhållande till den fasta grundlönen.

De antagna ersättningsriktlinjerna finns tillgängliga på sidorna 54–55 i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2024 och på Bolagets webbplats, www.betssonab.com under avsnittet Bolagsstyrning.

Prestationsaktieprogram 2025

Ett tredje prestationsaktieprogram kommer att föreslås årsstämman 2025 enligt samma ramverk som programmet för 2024 ("Prestationsaktieprogram 2025").

Prestationsaktieprogram 2025 kommer ha omkring 14 deltagare. Vid maximal tilldelning av prestationsaktier kommer antalet aktier under Prestationsaktieprogram 2025 uppgå till 658 404 serie B-aktier i Betsson, vilket motsvarar en utspädningseffekt om totalt cirka 0,5 procent av aktiekapitalet och cirka 0,2 procent av rösterna.

Stockholm, april 2025

Betsson AB (publ)

Styrelsen