

Betsson AB (publ) - Ersättningsrapport 2025

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 2025. 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 130–133 i årsredovisningen för 2025 ("Årsredovisningen för 2025"). Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 framgår av bolagsstyrningsrapporten på sidan 99 i Årsredovisningen för 2025.

Denna rapport omfattar inte ersättning som beslutas av årsstämman, såsom styrelsearvode. För mer information om arvode till styrelsen, se bolagsstyrningsrapporten på sidan 98 samt i not 7 på sidan 131 i Årsredovisningen för 2025.

Det framfördes inte några synpunkter gällande 2024 års ersättningsrapport i samband med dess behandling vid årsstämman 2025.

Summering av 2025

Under 2025 levererade Betsson det bästa året någonsin sett till intäkter. Rörelseresultat ("EBIT") och resultat efter skatt var marginellt lägre än år 2024, som då utgjorde den högsta nivån någonsin i koncernens historia. För helåret 2025 ökade intäkterna med 8 procent till 1 197 miljoner EUR och EBIT minskade marginellt med 1 procent till 253,1 miljoner EUR. Organiskt ökade intäkterna med 13 procent. Denna utveckling drevs av investeringar i produkt och teknologi för att stärka Bolagets kunderbudande, geografisk expansion och investeringar i nya marknader samt tillväxt på existerande marknader. VD sammanfattar koncernens utveckling under avsnittet "VD-ord" på sidorna 6–7 i Årsredovisningen för 2025.

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. Ersättningsriktlinjerna 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 2025

Bolaget har under 2025 följt Ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg har gjorts från riktlinjerna och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt Ersättningsriktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Ingen ersättning har heller återkrävts.

Ersättningsriktlinjerna återfinns på sidorna 101–102 i Årsredovisningen för 2025 och på Bolagets webbplats, www.betssonab.com under avsnittet Bolagsstyrning, där även revisorns yttrande över Bolagets efterlevnad av Ersättningsriktlinjerna under 2025 finns tillgängligt.

Ersättning till VD

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

VD:s lön för 2025 framgår av tabell 1 nedan.

VD:s totala ersättning för 2025 är i linje med Ersättningsriktlinjerna.

Total ersättning till VD – Tabell 1

I nedanstående tabell framgår total ersättning till VD under 2025 och 2024, per årsbasis, uppdelat på olika ersättningslag:

Tabell 1 – Totala ersättningar till VD

VD:s ersättning (KEUR) ⁽¹⁾	År	Fasta ersättningar		Rörliga ersättningar		Extraordinära poster	Pensionskostnader ⁽⁵⁾	Totala ersättningar	Andel av totala ersättningar	
		Fast lön	Övriga förmåner ⁽²⁾	Årets rörliga ersättning	Fleråriga rörliga ersättningar ⁽³⁾⁽⁴⁾				Fast andel	Rörlig andel
Pontus Lindwall	2025	666	10	1 058	112	0	240	2 086	44%	56%
	2024	637	7	1 236	104	0	219	2 203	39%	61%

⁽¹⁾ Utbetalning av eventuella utlägg kan ha gjorts under året eller under annat år.

⁽²⁾ Övriga förmåner inkluderar kostnader för tjänstebil och sjukförsäkring.

⁽³⁾ En justering har gjorts beträffande 2024 års ersättning i förhållande till det som redovisades i tabell 1 i ersättningsrapporten för 2024, till följd av en reklassificering avseende köptionsprogram 2021, som löpte ut under 2024.

⁽⁴⁾ Köptionsprogram 2022, som löpte ut under 2025, redovisas inte i denna tabell annat än genom den kontanta bonus som beslutats av styrelsen och motsvarar optionspremien för optioner av Serie A. Bonusen, som varit villkorad av fortsatt anställning, utbetalades under 2025. Ytterligare information om optionsprogrammet återfinns i tabell 3 nedan.

⁽⁵⁾ Pensionskostnad, som i sin helhet avser grundlön och är premiebestämd, har i sin helhet räknats som fast ersättning.

VD:s lön för 2026

VD:s lön för 2026 har höjts med 3,0 procent. Detta är i linje med löneökningen för Bolagets övriga anställda för 2026. VD:s lön ligger efter 2026 års höjning fortfarande omkring medianen i förhållande till en jämförelsegrupp av andra europeiska börsbolag inom konsumenttjänstsektorn.¹

Långsiktig aktiebaserad rörlig ersättning

Bakgrund

Betsson har för närvarande tre prestationsaktieprogram (2023, 2024 och 2025) löpande. Under året har ett köp- och ett personaloptionsprogram (2022) löpt ut, vilka varit de sista av sin sort.

Ytterligare information om Betssons aktiebaserade program, utöver vad som anges nedan, finns tillgänglig i not 7 (Anställda, löner och arvoden) på sidorna 130–133 i Årsredovisningen för 2025.

Program som initierades under 2025

Prestationsaktieprogram 2025

Under 2025 introducerades ytterligare ett prestationsaktieprogram enligt samma ramverk som tidigare prestationsaktieprogram ("Prestationsaktieprogram 2025").

Under Prestationsaktieprogram 2025 erhåller deltagarna vederlagsfritt prestationsaktierätter. Baserat på uppfyllandet av prestationsvillkor under en treårsperiod, från 1 januari 2025 till 31 december 2027 ("Prestationsperioden"), så kommer deltagarna att tilldelas aktier under andra kvartalet 2028. Intjänandeperioden löper från den 1 juni 2025 och 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.

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 and Sportradar Group AG.

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 Morgan Stanley Capital International (MSCI), 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 Prestationsaktieprogram 2025) motiverar valet av Prestationsvillkoren. Vidare anser styrelsen att dessa båda program i förening kommer att ge incitament för programmens 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 Prestationsaktieprogram 2025 är ledande befattningshavare inom Betsson-koncernen enligt beslut av styrelsen. Prestationsaktieprogram 2025 har för tillfället 14 deltagare. Vid maximal tilldelning av prestationsaktier uppgår antalet aktier under Prestationsaktieprogram 2025 för närvarande 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.

Program som löpte ut under 2025

Köp- och personaloptionsprogram 2022

Fram till och med 2022 introducerades årligen nya köp- och personaloptionsprogram. Under året avslutades de sista programmen (köp- och personaloptionsprogram 2022).

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

Köpoptioner

VD och ledande befattningshavare hemmahörande i Sverige har erbjudits köpoptioner. Köpoptionerna 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 har varit villkorad av att den anställda är fortsatt anställd inom koncernen vid tidpunkten för utnyttjandet. Ingen sådan subvention har utgått för förvärv av serie B-optioner.

Vid årets slut fanns inga utestående köpoptioner.

Personaloptioner

Ledande befattningshavare hemmahörande utanför Sverige har under programmet erbjudits 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 investerat i Betssons aktier motsvarande värdet av köptionsprogrammets serie B. Personaloptionerna har varit villkorade av att deltagaren varit fortsatt anställd inom koncernen vid tidpunkten för utnyttjandet och serie B har även varit villkorad av att den initiala investeringen i Betssons aktier har behållits.

Vid årets slut fanns inga utestående personaloptioner.

Resultat av köp- och personaloptionsprogram 2022

För köptionsprogrammet nyttjades totalt 614 000 optioner. Av dessa nyttjade Betssons VD 304 000 optioner, varvid 220 000 Betsson B-aktier förvärvades och 84 000 optioner avräknades kontant. För personaloptionsprogrammet nyttjades totalt 1 425 707 personaloptioner (vilket innebär att 514 572 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 ersättning	Huvudsakliga villkor för prestationsaktieprogrammet			Information avseende rapporterat finansiellt år			
	Beteckning	Tilldelningsdag	Intjänandedag	Aktierätter vid ingången av året	Aktierätter erhållna under året	Utnyttjade/förverkade aktierätter	Aktierätter vid utgången av året
Pontus Lindwall	2025	2025-06-01	2028-05-31	309 925	101 731	0	411 656
	2024	2024-06-01	2027-05-31	159 163	150 762	0	309 925
	2023	2023-06-01	2026-05-31	0	159 163	0	159 163

Tabell 3 – Aktierelaterad ersättning till VD i form av köpoptioner

VD:s ersättning	Huvudsakliga villkor för köptionsplanerna					Information avseende rapporterat finansiellt år			
	Beteckning	Utställandedag	Pris per option (SEK)	Sista lösendag	Lösenkurs per aktie (SEK)	Antal optioner vid ingången av året	Köpta optioner under året	Utnyttjade/förverkade optioner	Antal optioner vid utgången av året
Pontus Lindwall	2022	2022-09-07	3,55	2025-09-26	89,19	304 000	0	304 000	0

Kortsiktig rörlig kontant ersättning

Bakgrund

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

Tillämpning av prestationskriterier

Den rörliga kontanteratsättningen för 2025 har baserats på kvartalsvisa mål för intäkter och EBIT, som fastställts av styrelsen. Utbetalningen baseras på det lägst 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 2025 års program eftersom detta skulle innebära en avvikelser i förhållande till denna policy.

Kortsiktiga program för rörlig ersättning (VD) – Tabell 4

I nedanstående tabeller presenteras prestationskriterierna och nivån för utbetalning för VD för 2025 och 2024, såsom detta fastställts av styrelsen:

Tabell 4 – Rörlig ersättning till VD

2025	Kriterier: Både intäcks- och EBIT-målet måste uppnås för att bonus ska utgå	Möjlig årlig bonus per kriterium (KEUR)	Uppnådda kriterier under året				Intjänad bonus per kriterium (KEUR)
			VD	2025 Q1	2025 Q2	2025 Q3	
Pontus Lindwall (VD)	Not Reach level (<95%)	0				x	0
	Almost Reach level (95%)	454					0
	Reach level (100%)	909			x		233
	Over-perform level (105%)	1 322	x	x			825
	Out-perform level (110%)	1 322					0
	Totalt						1 058

2024	Kriterier: Både intäcks- och EBIT-målet måste uppnås för att bonus ska utgå	Möjlig årlig bonus per kriterium (KEUR)	Uppnådda kriterier under året				Intjänad bonus per kriterium (KEUR)
			VD	2024 Q1	2024 Q2	2024 Q3	
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	684
	Totalt						1 236 ⁽¹⁾

⁽¹⁾ Den rörliga ersättningen till VD är maximalt 200 procent av grundlönen 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 intäcks- 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 företagens prestation under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren

	2025	2024	2023	2022	2021
Totala ersättningar till VD (KEUR) ⁽¹⁾	2 086	2 203	1 977	1 744	900
varav VD grundlön (KEUR)	666	637	596	603	532
Årlig förändring total ersättning	-5%	11%	13%	94%	-3%
Koncernens intäkter (MEUR)	1197	1 106,6	948,2	777,2	657,7
Årlig förändring	8%	17%	22%	18%	8%
Koncernens rörelseresultat (MEUR)	253,1	256,7	210,5	117,6	117,6
Årlig förändring	-1%	22%	79%	0%	10%
<u>Genomsnittlig ersättning för heltidsanställd</u>					
Koncernen (KEUR) ⁽²⁾	56,7	55,7	55,6	51,4	44,6
Årlig förändring (%)	2%	0%	8%	15%	2%
Moderbolaget (KEUR) ⁽³⁾	106,7	93,1	90,0	90,0	76,5
Årlig förändring (%)	15%	3%	0%	18%	-27%

⁽¹⁾ Totala ersättningar till VD refererar till totala ersättningar, vilket inkluderar fast lön, rörlig lön, flerårig rörlig ersättning, övriga förmåner och pension. Köptionsprogrammen har, med undantag för den tidigare nämnda bonusen, inte inkluderats.

⁽²⁾ Vid beräkning av genomsnittlig ersättning för heltidsanställd i koncernen har ersättning till VD, ledningsgrupp och styrelser exkluderats.

⁽³⁾ Vid beräkning av genomsnittlig ersättning för heltidsanställd i moderbolaget har ersättning till VD, ledningsgrupp och styrelse exkluderats. Under 2025 har ersättningen för denna kategori ökat, vilket i huvudsak beror på att befattningar som tidigare tillhörde ledningsgruppen nu inkluderas.

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 1,5 procent av det totala antalet aktier i Bolaget. Värdet på VD:s aktieinnehav (baserat på aktiekursen per den 31 december 2025) uppgick till 4 211 procent av hans grundlön per den 31 december 2025.

Prestationsaktieprogram 2026

Styrelsen har beslutat att föreslå ett nytt prestationsaktieprogram till årsstämman 2026 enligt samma ramverk som programmet för 2025 ("Prestationsaktieprogram 2026").

Prestationsaktieprogram 2026 kommer ha omkring 15 deltagare. Vid maximal tilldelning av prestationsaktier kommer antalet aktier under Prestationsaktieprogram 2026 uppgå till 1 190 762 serie B-aktier i Betsson, vilket motsvarar en utspädningseffekt om totalt cirka 0,8 procent av aktiekapitalet och cirka 0,4 procent av rösterna.

Stockholm, mars 2026
Betsson AB (publ)
Styrelsen