

Betsson AB (publ) Ersättningsrapport 2020

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Betsson AB, som antogs av årsstämman 2020, implementerades under 2020. De riktlinjer som antagits ska gälla fram till årsstämman 2024, om inte omständigheter som föranleder ändring dessförinnan inträffar.

Rapporten ger också information om ersättning till verkställande direktören och koncernledningen, samt en sammanfattning av företagets utestående aktierelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med den svenska aktiebolagslagen och de ersättningsregler som utfärdats av Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

Mer information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 7 (Anställda, löner och arvoden) på sidorna 69-71 i årsredovisningen för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete 2020 framgår av bolagsstyrningsrapporten på sidorna 39-43 i årsredovisningen för 2020.

Styrelsens ersättning omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 7 på sidan 70 i årsredovisningen för 2020 samt i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 40-41 i samma årsredovisning.

Summering av 2020

Betsson presenterade ett starkt helår 2020 med en tillväxt på 24 procent, samtidigt som investeringar gjordes i nya marknader och teknisk utveckling. Under de exceptionella omständigheter som fortfarande råder fortsätter onlinespel att visa motståndskraft mot marknadsfluktuationer och Betsson uppvisar god lönsamhet, med en ökning av rörelseresultatet på 30 procent. Orsakerna till Betssons framgångar är flera. Omställningen till digital underhållning har påskyndats ytterligare under pandemin, vilket gynnat bolaget, men det är Betssons underliggande styrkor som långsiktigt är avgörande för att skapa tillväxt och aktieägarvärde. Betssons långa erfarenhet och starka finansiella ställning gör att vi trots rådande utmaningar kan fortsätta att bedriva vår verksamhet i enlighet med vår strategi med fokus på tillväxt.

VD sammanfattar koncernens utveckling under avsnittet "VD har ordet" på sidorna 8-9 i årsredovisningen för 2020.

Företagets riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare: omfattning, syfte och avvikelser.

Bolagets långsiktiga strategi baseras på företagets värderingar och vilar på tre pelare "Talented People, Quality Products and Operational Excellence". En förutsättning för ett framgångsrikt genomförande av företagets långsiktiga strategi och skydd av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att företaget kan rekrytera, motivera, behålla och belöna kvalificerad personal för deras bidrag till bolagets strategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. För att bibehålla och attrahera kompetenta medarbetare

till bolagets ledningsgrupp måste ersättningen vara konkurrenskraftig och baserad på rådande marknadsförutsättningar. Bolagets riktlinjer för ersättning gör det möjligt för företaget att erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig total ersättning. Enligt riktlinjerna ska ledningens ersättning vara på marknadsmässiga villkor och kan bestå av följande komponenter: fast kontant lön, rörlig kontant ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner.

Riktlinjerna inkluderar även incitamentsprogram med rätt för ledande befattningshavare att förvärva värdepapper i bolaget i framtiden till ett förutbestämt pris. Dessa program beslutas av årsstämman.

Riktlinjerna finns beskrivna på sidorna 37-38 och 70-71 i årsredovisningen för 2020.

Ersättningsriktlinjerna, som antogs enhälligt av årsstämman 2020, har genomförts fullt ut. Inga avvikelser från riktlinjerna har beslutats och inga undantag från förfarandet för genomförande av riktlinjerna har gjorts. Revisorns rapport om företagets efterlevnad av riktlinjerna finns på bolagets webbplats för Bolagsstyrning. Ingen ersättning har återbetalats.

Totala ersättningar till VD och koncernledning

I nedanstående tabeller framgår total ersättning till VD och koncernledning under 2020 och 2019 uppdelad på de olika ingående ersättningsformerna enligt riktlinjerna:

Verkställande direktörens ersättningar	År	Fasta ersättningar		Rörliga ersättningar		Extra-ordinära poster	Pensionskostnader	Totala ersättningar	Andel av totala ersättningar	
		Fast lön	Övriga förmåner	Årets rörliga ersättning	Fleråriga rörliga ersättningar				Fast andel	Rörlig andel
Pontus Lindwall	2020	5 400	122	2 306			1 931	9 759	76%	24%
(VD)	2019	5 400	105	170			1 930	7 605	98%	2%

Övriga koncernledningens ersättningar	År	Fasta ersättningar		Rörliga ersättningar		Extra-ordinära poster	Pensionskostnader	Totala ersättningar	Andel av totala ersättningar	
		Fast lön	Övriga förmåner	Årets rörliga ersättning	Fleråriga rörliga ersättningar				Fast andel	Rörlig andel
Totalt fem (fyra)	2020	8 208	12	3 470	57		2 590	14 337	75%	25%
personer	2019	6 746	6	114	62		1 706	8 634	98%	2%

1) Förutom fleråriga rörliga ersättningar, visar tabellen ersättningar intjänade under 2020 och 2019.

2) Fleråriga rörliga ersättningar avser främst kostnad för intjänade personaloptioner under 2020 och 2019.

3) Utbetalning av ersättningar kan ha skett under det år de rapporteras ovan eller senare.

4) Övriga förmåner avser bilförmån och sjukvårdsförsäkring.

5) Pensionskostnader, som i sin helhet är relaterad till fast lön och är premiebaserad, har rapporterats som fast ersättning i tabellen.

Aktierelaterad ersättning - historik och principer.

Betssons incitamentsprogram introducerades i slutet av år 2008. Programmen beslutas av bolagsstämman. Aktieoptioner tilldelas Betssons ledande befattningshavare och övriga nyckelpersoner efter beslut av styrelsen. Totalt har tio incitamentsprogram beslutats och införts sedan starten 2008. Varje incitamentsprogram består av olika delar, där anställda (i Sverige) erbjuds att köpa köpoptioner till marknadspris eller erbjuds (anställda utanför Sverige) vederlagsfria personaloptioner, förutsatt att deltagarna investerat i Betssonaktier.

Aktieoptionerna är utställda med ett fast lösenpris på 130 procent av aktiernas marknadspris på tilldelningsdagen. De aktierelaterade ersättningarna har ett tak motsvarande senaste betalkurs innan lansering av programmen multiplicerat med 2,3. Koncernen har inte någon legal eller informell förpliktelse att återköpa eller reglera optionerna kontant.

Till köptionsinnehavare kan styrelsen besluta om utbetalning av en bonus motsvarande storleken på den initialt betalda optionspremien. Den eventuella bonusen är villkorad av att den anställde utnyttjar köptionerna samt fortfarande är anställd i koncernen vid utnyttjandet.

Personaloptionerna är villkorade av att den anställde stannar kvar i tjänstgöring under intjäningsperioden och har behållit den initiala investeringen i Betsson-aktier.

Optionerna värderas enligt Black-Scholes optionsvärderingsmodell. Volatiliteten bestäms utifrån historisk volatilitet och förväntad volatilitet justerat för tillväxt och stabilitet för företaget och branschen.

Aktiebaserad ersättning - Utestående köptioner och personaloptioner per 31 december 2020.

Under 2020 gick löptiden för incitamentsprogram 2017/2020 ut. Dessa köp- och personaloptioner var inte "in-the-money" och har därför förverkats.

Per årsskiftet hade företaget tre utestående incitamentsprogram avseende köptioner (2018/2021, 2019/2022 och 2020/2023) för anställda i koncernledningen bosatta i Sverige. Optionerna har erbjudits till marknadspris, är föremål för tre års intjänandeperiod och kan utnyttjas under det fjärde året efter beviljandet. Köptionerna har emitterats med ett fast inlösenpris som uppgår till 130 procent av aktiekursen vid tilldelningsdagen. Av de totalt 751 000 utestående köptionerna har VD förvärvat 430 000 optioner och övriga i koncernledningen 321 000 optioner. Totalt motsvarar de utestående köptionerna en utspädning på 0,5 procent av aktierna.

Bolaget hade också vid årsskiftet tre utestående incitamentsprogram avseende personaloptioner (2018/2021, 2019/2022 och 2020/2023) för anställda i koncernledningen som inte är bosatta i Sverige, samt andra utlandsboende ledande nyckelpersoner inom koncernen. Med förbehåll för att den anställde gjort en egen investering i aktier i företaget har den anställde tilldelats 25 (23 avseende program 2019-2022) optioner för varje investerad aktie. Aktieoptioner har tilldelats gratis och omfattas av tre års intjänandeperioder och fortsatt anställning. Verkställande direktören har inte deltagit i någon av de genomförda personaloptionsplanerna. Av de totalt utestående 2 300 963 personaloptionerna, har utlandsboende anställd i koncernledningen tilldelats 86 000 optioner. Totalt motsvarar de utestående personaloptionerna en utspädning på 1,6 procent av antalet aktier.

Ytterligare beskrivning av bolaget aktierelaterade program finns i not 31 på sidan 83 i årsredovisningen för 2020.

I nedanstående tabeller redovisas VD's och koncernledningens aktiebaserade ersättning i form av köpoptioner och personaloptioner:

Verkställande direktörens ersättningar	Huvudsakliga villkor för köpoptionsplanerna					Information avseende rapporterat finansiell år			
	Beteckning/löptid	Utställanddag	Pris per option	Sista lösendag	Lösenkurs per aktie	Antal optioner vid ingången av året	Köpta optioner under året	Utnyttjade/förverkade optioner	Antal optioner vid utgången av året
Pontus Lindwall (VD)	2017-2020	2017-06-30	2,78	2020-08-14	96,40	0	0	0	0
	2018-2021	2018-06-30	2,00	2021-08-13	69,80	110 000	0	0	110 000
	2019-2022	2019-08-15	2,10	2022-09-02	66,40	160 000	0	0	160 000
	2020-2023	2020-08-10	4,40	2023-09-08	87,40	0	160 000	0	160 000

Pontus Lindwall utsågs till verkställande direktör i september 2017 och deltog inte i optionsprogrammet 2017-2020. Före tillträdet som VD, var Pontus Lindwall arbetande styrelseordförande i Betsson AB.

Övriga Koncernledningens ersättningar	Huvudsakliga villkor för köpoptionsplanerna					Information avseende rapporterat finansiell år			
	Beteckning/löptid	Utställanddag	Pris per option	Sista lösendag	Lösenkurs per aktie	Antal optioner vid ingången av året	Köpta optioner under året	Utnyttjade/förverkade optioner	Antal optioner vid utgången av året
Totalt fyra (tre) personer bosatta i Sverige	2017-2020	2017-06-30	2,78	2020-08-14	96,40	50 000	0	-50 000	0
	2018-2021	2018-06-30	2,00	2021-08-13	69,80	90 000	0	0	90 000
	2019-2022	2019-08-15	2,10	2022-09-02	66,40	110 000	0	0	110 000
	2020-2023	2020-08-10	4,40	2023-09-08	87,40	0	121 000	0	121 000

Övriga Koncernledningens ersättningar	Huvudsakliga villkor för personaloptionsplanerna					Information avseende rapporterat finansiell år			
	Beteckning/löptid	Utställanddag	Värde per option	Sista lösendag	Lösenkurs per aktie	Antal optioner vid ingången av året	Köpta optioner under året	Utnyttjade/förverkade optioner	Antal optioner vid utgången av året
Totalt en (en) person bosatt utanför Sverige	2017-2020	2017-06-30	2,78	2020-08-14	96,40	50 000	0	-50 000	0
	2018-2021	2018-06-30	2,00	2021-08-13	69,80	90 000	0	0	90 000
	2019-2022	2019-08-15	2,10	2022-09-02	66,40	110 000	0	0	110 000
	2020-2023	2020-08-10	4,40	2023-09-08	87,40	0	121 000	0	121 000

Tillämpning av prestationskriterier för rörlig kontant ersättning.

Den rörliga kontanterersättningen för 2020 avser bonus som baseras på mål för kvartalsvisa intäkter och rörelseresultat (EBIT) som fastställts av styrelsen. Både intäkt- och EBIT-mål måste uppnås för att bonusutbetalningar ska aktiveras. En uppnådd kvartalsbonus utbetalas med sex månaders fördröjning, förutsatt att deltagaren i programmet fortfarande är anställd i koncernen när bonusen betalas ut. Detta innebär att bonusar betalas under det år de tjänas in och året därpå.

I nedanstående tabeller presenteras VD:s och koncernledningens prestationer jämfört med de kriterier som uppställts av styrelsen för att bonus skall utgå:

År 2020 VD och koncernledning	Kriterier: Både intäkt- och EBIT-målen måste uppnås för att bonus ska utgå.	Möjlig årlig bonus per kriterium		Uppnådda kriterier under året				Intjänad bonus per kriterium	
		VD	Övrig koncernledning	2020 Q1	2020 Q2	2020 Q3	2020 Q4	VD	Övrig koncernledning
Pontus Lindwall (VD) Övrig koncernledning (5 personer) *	Not Reach level (<95%)	0	0						
	Almost Reach level (95%)	450	750						
	Reach level (100%)	943	1 572						
	Over-perform level (105%)	1 761	2 935						
	Out-perform level (110%)	2 306	3 843	X	X	X	X	2 306	3 470
Totalt								2 306	3 470
Intjänad årlig bonus i relation till "Reach level"								245%	221%

År 2019 VD och koncernledning	Kriterier: Både intäkt- och EBIT-målen måste uppnås för att bonus ska utgå.	Möjlig årlig bonus per kriterium		Uppnådda kriterier under året				Intjänad bonus per kriterium	
		VD	Övrig koncernledning	2020 Q1	2020 Q2	2020 Q3	2020 Q4	VD	Övrig koncernledning
Pontus Lindwall (VD) Övrig koncernledning (4 personer) *	Not Reach level (<95%)	0	0		X	X	X		
	Almost Reach level (95%)	731	974	X				170	114
	Reach level (100%)	1 532	2 042						
	Over-perform level (105%)	2 859	3 813						
	Out-perform level (110%)	3 745	4 993						
Totals								170	114
Intjänad årlig bonus i relation till "Reach level"								11%	6%

* VP Governance, Risk and Compliance, har en självständig och övervakande funktion, och deltar inte i Betssons bonusprogram.

Förändring av ersättningar och bolagets utveckling under de senaste fem åren

I nedanstående tabell redovisas utvecklingen av VDs totala ersättningar, koncernens intäkt- och resultatutveckling samt ersättningsutveckling för en genomsnittligt heltidsanställd medarbetare i koncernen för de senaste fem åren:

	2020	2019	2018	2017	2016
Ersättningar till VD (tkr)	9 759	7 605	9 731	6 237	5 830
<i>Årlig förändring</i>	28%	-22%	56%	7%	
Koncernens intäkter (mkr)	6 390	5 173	5 420	4 717	4 117
<i>Årlig förändring</i>	24%	-5%	15%	15%	
Koncernens rörelseresultat (mkr)	1 125	865	1 194	882	946
<i>Årlig förändring</i>	30%	-28%	35%	-7%	
<u>Genomsnittlig ersättning för heltidsanställd</u>					
Koncernen (tkr)	457	447	424	351	330
<i>Årlig förändring</i>	2%	5%	21%	6%	

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

Ersättningar till VD avser Pontus Lindwall (från September 2017) och Ulrik Bengtsson (tom 4 September 2017). Av jämförelseskäl har avgångsvederlag till avgående VD i september 2017 exkluderats i beloppet i tabellen ovan.

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

Stockholm i april 2021

Styrelsen
Betsson AB (publ)