

## Betsson AB (publ)

### Ersättningsrapport 2021

#### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Betsson AB, som antogs av årsstämman 2020, tillämpades under 2021. De riktlinjer som antagits ska gälla fram till årsstämman 2024, om inte omständigheter som föranleder ändring dessförinnan inträffar. Det framfördes inte några synpunkter gällande 2020 års ersättningsrapport i samband med dess stämmobehandling.

Rapporten ger också information om ersättning till verkställande direktören och koncernledningen, samt en sammanfattning av bolagets utestående aktierelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings *Regler om ersättning till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 7 (Anställda, löner och arvoden) på sidorna 87-89 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 framgår av bolagsstyrningsrapporten på sidorna 55-61 i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport utan beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 7 på sidan 88 i årsredovisningen för 2021 samt i bolagsstyrningsrapporten på sidan 57 i samma årsredovisning.

#### Summering av 2021

Under de senaste åren har stor strategisk vikt lagts vid att etablera Betsson på fler geografiska marknader och att utvidga erbjudandet produktmässigt. Som ett resultat av dessa insatser kunde Betsson under 2021 återigen uppvisa en god lönsamhet i kombination med en god tillväxt trots de regulatoriska utmaningar som uppstått under året, framför allt på marknaderna i Västeuropa. Intäkterna växte under 2021 med fyra procent vilket resulterade i att 2021 blev ett rekordår. Rörelseresultatet ökade med sex procent till 1 194 miljoner kronor vilket innebar att resultatet landade i nivå med rekordresultatet från 2018. VD sammanfattar koncernens utveckling under avsnittet "VD har ordet" på sidorna 8-9 i årsredovisningen för 2021.

#### Bolagets riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare: tillämpningsområde, ändamål 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 bolagets långsiktiga strategi och skydd av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget 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 bolaget 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, aktierelaterade ersättningar, pensionsförmåner och andra förmåner.

Riktlinjerna finns på sidorna 52-53 och 59-60 i årsredovisningen för 2021. Ersättningsriktlinjerna, som antogs enhälligt av årsstämman 2020, har under 2021 genomförts fullt ut. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns på bolagets webbplats för bolagsstyrning. Ingen ersättning har återbetalats. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

### Totala ersättningar till VD och koncernledning

I nedanstående tabeller framgår total ersättning till VD och koncernledning under 2021 och 2020 uppdelad på de olika ingående ersättningsformerna enligt riktlinjerna:

Tabell 1 – Totala ersättningar till VD och koncernledningen (tkr)

Verkställande direktörens ersättningar	År	Fasta ersättningar		Rörliga ersättningar					Andel av totala ersättningar	
		Fast lön	Övriga förmåner	Årets rörliga ersättning	Fleråriga rörliga ersättningar	Extra-ordinära poster	Pensions-kostnader	Totala ersättningar	Fast andel	Rörlig andel
Pontus Lindwall (VD)	2021	5 400	75	1 672			1 934	9 081	82%	18%
	2020	5 400	122	2 306			1 931	9 759	76%	24%

Övriga koncernledningens ersättningar	År	Fasta ersättningar		Rörliga ersättningar					Andel av totala ersättningar	
		Fast lön	Övriga förmåner	Årets rörliga ersättning	Fleråriga rörliga ersättningar	Extra-ordinära poster	Pensions-kostnader	Totala ersättningar	Fast andel	Rörlig andel
Totalt fyra (fem) personer	2021	8 449	6	2 230	113		2 526	13 324	82%	18%
	2020	8 208	12	3 470	57		2 590	14 337	75%	25%

- 1) Förutom fleråriga rörliga ersättningar, visar tabellen ersättningar intjänade under 2021 och 2020.
- 2) Fleråriga rörliga ersättningar avser främst kostnad för intjänade personaloptioner under 2021 och 2020.
- 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 och teckningsoptioner 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 (B-aktier).

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 2,6. 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 anställda utnyttjar köptionerna samt fortfarande är anställd i koncernen vid utnyttjandet.

Personaloptionerna är villkorade av att den anställda 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 bolaget och branschen.

#### ***Utestående köpoptioner och personaloptioner per 31 december 2021***

Under 2021 gick löptiden för incitamentsprogram 2018/2021 ut. VD utnyttjade 110 000 optioner och övriga koncernledningen utnyttjade 140 000.

Per årsskiftet hade bolaget tre utestående incitamentsprogram avseende köpoptioner (2019/2022, 2020/2023 och 2021/2024) för anställda i koncernledningen bosatta i Sverige. Optionerna har erbjudits till marknadspris, är föremål för tre års intjänandeperiod och kan utnyttjas efter intjänandeperiodens slut. Köpoptionerna har emitterats med ett fast inlösenpris som uppgår till 130 procent av aktiekursen vid tilldelningsdagen. Av de totalt 1 166 000 utestående köpoptionerna har VD förvärvat 680 000 optioner och övriga i koncernledningen 472 500 optioner.

Bolaget hade också vid årsskiftet tre utestående incitamentsprogram avseende personaloptioner (2019/2022, 2020/2023 och 2021/2024) för anställda i koncernledningen som inte är bosatta i Sverige, samt andra utlandsboende ledande nyckelpersoner inom koncernen. Med förbehåll för att den anställda gjort en egen investering i aktier i bolaget har den anställda tilldelats 20 (24 avseende program 2019-2022 samt 18 för 2020-2023) 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 3 136 444 personaloptionerna, har utlandsboende anställd i koncernledningen tilldelats 226 000 optioner.

Ytterligare beskrivning av bolaget aktierelaterade program finns i not 30 på sidan 101 i årsredovisningen för 2021.

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

Tabell 2 – Ersättningar till VD och koncernledning i form av aktierelaterade ersättningar, köpoptioner och personaloptioner.

Verkställande direktörens ersättningar	Huvudsakliga villkor för köpoptionsplanerna					Information avseende rapporterat finansiell år			
	Beteckning/löptid	Utställandedag	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	2018-2021	2018-06-30	2,00	2021-08-13	69,80	110 000	0	110 000	0
(VD)	2019-2022	2019-08-15	2,10	2022-09-02	66,40	160 000	0	0	160 000
	2020-2023	2020-08-21	4,40	2023-09-08	87,40	160 000	0	0	160 000
	2021-2024	2021-08-20	3,21	2024-09-06	90,80	0	360 000	0	360 000

Övriga Koncernledningens ersättningar	Huvudsakliga villkor för köpoptionsplanerna					Information avseende rapporterat finansiell år			
	Beteckning/löptid	Utställandedag	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 tre (fyra) personer bosatta i Sverige	2018-2021	2018-06-30	2,00	2021-08-13	69,80	90 000	0	90 000	0
	2019-2022	2019-08-15	2,10	2022-09-02	66,40	110 000	0	0	110 000
	2020-2023	2020-08-21	4,40	2023-09-08	87,40	121 000	0	0	121 000
	2021-2024	2021-08-20	3,21	2024-09-06	90,80	0	255 000	0	255 000

Övriga Koncernledningens ersättningar	Huvudsakliga villkor för personaloptionsplanerna					Information avseende rapporterat finansiell år			
	Beteckning/löptid	Utställandedag	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	2018-2021	2018-06-30	2,00	2021-08-13	69,80	50 000	0	50 000	0
	2019-2022	2019-08-15	2,10	2022-09-02	66,40	36 000	0	0	36 000
	2020-2023	2020-08-21	4,40	2023-09-08	87,40	0	0	0	0
	2021-2024	2021-08-20	3,21	2024-09-06	90,80	0	187 780	0	187 780

### Tillämpning av prestationskriterier för rörlig kontant ersättning

Den rörliga kontanter ersättningen för 2021 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 2021 VD och koncernledning	Kriterier: Både intäkts- och EBIT- målen måste uppnås för att bonus ska utgå.	Möjlig årlig bonus per kriteria		Uppnådda kriterier under året				Intjänad bonus per kriterie	
		VD	Övrig koncern- ledning	2021 Q1	2021 Q2	2021 Q3	2021 Q4	VD	Övrig koncern- ledning
Pontus Lindwall	Not Reach level (<95%)	0	0					0	0
(VD)	Almost Reach level (95%)	567	756				x	130	174
Övrig koncern- ledning (3 personer) *	Reach level (100%)	1 189	1 585			x		376	501
	Over-perform level (105%)	2 219	2 958	x				495	660
	Out-perform level (110%)	2 905	3 874		x			671	895
Totalt								1 672	2 230
Intjänad årlig bonus i relation till "Reach level"								141%	141%

År 2020 VD och koncernledning	Kriterier: Både intäkts- och EBIT- målen måste uppnås för att bonus ska utgå.	Möjlig årlig bonus per kriteria		Uppnådda kriterier under året				Intjänad bonus per kriterie	
		VD	Övrig koncern- ledning	2020 Q1	2020 Q2	2020 Q3	2020 Q4	VD	Övrig koncern- ledning
Pontus Lindwall	Not Reach level (<95%)	0	0						
(VD)	Almost Reach level (95%)	450	750						
Övrig koncern- ledning (4 personer) *	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%

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

### Jämförande information avseende förändring av ersättningar och bolagets resultat

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

	2021	2020	2019	2018	2017
Ersättningar till VD (tkr)	9 081	9 759	7 605	9 731	6 237
<i>Årlig förändring</i>	-7%	28%	-22%	56%	7%
Koncernens intäkter (mkr)	6 672	6 390	5 173	5 420	4 717
<i>Årlig förändring</i>	4%	24%	-5%	15%	15%
Koncernens rörelseresultat (mkr)	1 194	1 125	865	1 194	882
<i>Årlig förändring</i>	6%	30%	-28%	35%	-7%
<u>Genomsnittlig ersättning för heltidsanställd</u>					
Koncernen (tkr)	452	457	447	424	351
<i>Årlig förändring (%)</i>	-1%	2%	5%	21%	6%
Moderbolaget (tkr)	776	781	659	718	749
<i>Årlig förändring (%)</i>	-1%	19%	-8%	-4%	-

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 och moderbolaget, har ersättning till VD, ledningsgrupp och styrelser exkluderats.

Stockholm i april 2022

Styrelsen

Betsson AB (publ)