

## Betsson AB (publ)

### Ersättningsrapport 2023

#### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare ("Ersättningsriktlinjerna") i Betsson AB (publ) ("Betsson"), som antogs av årsstämman 2020, tillämpades under 2023. 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 88-91 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2023 ("årsredovisningen för 2023"). Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 framgår av bolagsstyrningsrapporten på sida 57 i årsredovisningen för 2023.

Denna rapport omfattar inte ersättning som beslutas av årsstämman, såsom styrelsearvode. För mer information om ersättning till styrelsen, se bolagsstyrningsrapporten sidan 55 samt i not 7 på sidan 89 i årsredovisningen för 2023.

Det framfördes inte några synpunkter gällande 2022 års ersättningsrapport i samband med dess behandling vid årsstämman 2023.

#### Summering av 2023

Under 2023 levererade Betsson det bästa året någonsin sett till intäkter och rörelseresultat ("EBIT"). För helåret 2023 ökade intäkterna med 22 procent till 948,2 miljoner euro och EBIT med 60 procent till 210,5 miljoner euro. Organiskt ökade intäkterna med 40 procent. Den starka utvecklingen har drivits av en disciplinerad kapitalallokering, geografisk diversifiering och investeringar i nya marknader samt en kontinuerlig förstärkning av produkterbjudandet. VD sammanfattar koncernens utveckling under avsnittet "VD har ordet" på sidorna 12-13 i årsredovisningen för 2023.

#### 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.

Då de nuvarande Ersättningsriktlinjerna, som antogs vid årsstämman 2020, i enlighet med aktiebolagslagen ska uppdateras minst vart fjärde år, kommer uppdaterade ersättningsriktlinjer

att läggas fram vid årsstämman 2024. För mer information, se nedan under "Policyändringar för 2024".

### Implementering 2023

Ersättningsriktlinjerna har under 2023 implementerats fullt ut. 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 i not 7 på sidorna 90-91 i årsredovisningen för 2023 och på bolagets webbplats, [www.betssonab.com](http://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 bl.a. 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 5,5 procent. Löneökningen har bland annat motiverats av ökad tillväxt och komplexitet i verksamheten samt med anledning av en intern översyn och benchmarking. Löneökningen har även varit motiverad utifrån 2023 års affärsresultat, där aktiekursen ökade med 28 procent, intäkterna ökade med 22 procent (från 777,2 miljoner euro till 948,2 miljoner euro) och EBIT ökade med 60 procent (från 131,2 miljoner euro till 210,5 miljoner euro).

VD:s löneökning kommer att ligga nära eller vara i linje med löneökningen för bolagets övriga anställda. VD:s lön ligger efter 2024 års höjning även i linje med medianen i förhållande till en jämförelsegrupp av andra europeiska börsbolag inom konsumenttjänstsektorn.<sup>1</sup>

VD:s totala ersättning är i linje med Ersättningsriktlinjerna.

### Total ersättning till VD – Tabell 1

I nedanstående tabell framgår total ersättning till VD under 2023 och 2022, per årsbasis, uppdelat på olika ersättningslag:

Tabell 1 – Totala ersättningar till VD (K EUR)

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	2023	596	0	1 171	0	0	210	1 977	41%	59%
	2022	610	0	749	0	166	219	1 744	48%	43%

1) Förutom fleråriga rörliga ersättningar, visar tabellen ersättningar intjänade under 2023 och 2022.

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

3) Övriga förmåner avser bilförmån och sjukvårdsförsäkring.

4) Lön till VD har betalats i SEK men visas här i EUR och har därför påverkats av valutakursen.

<sup>1</sup> 888 Holdings Plc, AcadeMedia AB, Basic-Fit NV, Compagnie des Alpes SA, eDreams ODIGEO SA, Greek Organisation of Football Prognostics SA, lastminute.com NV, Melia Hotels International SA, NH Hotel Group SA, Pierre & Vacances SA, Playtech Plc, Rank Group Plc och SkiStar AB.

## Långsiktig aktiebaserad rörlig ersättning

### **Bakgrund**

Betsson har för närvarande två aktieoptionsprogram och två personaloptionsprogram (2021/2024 och 2022/2025), samt ett prestationsaktieprogram (2023) som är aktiva.

Ytterligare information om Betssons aktiebaserade program, utöver vad som anges nedan, finns tillgänglig i not 30 (Aktiebaserade ersättningar) på sidorna 102-103 i årsredovisningen för 2023.

### **Prestationsaktieprogram 2023**

Under 2023 introducerades, i stället för tidigare optionsprogram, ett prestationsaktieprogram ("Prestationsaktieprogrammet").

Under Prestationsaktieprogrammet erhåller deltagarna vederlagsfritt prestationsaktierätter. Baserat på uppfyllandet av prestationsvillkor under en treårsperiod, från 1 januari 2023 till 31 december 2025 ("Prestationsperioden"), kommer deltagarna att tilldelas aktier under andra kvartalet 2026. Intjänandeperioden löper från den 1 juni 2023 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: Bibehållande av nuvarande 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 att behålla 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 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 för närvarande till 1 031 487 serie B-aktier i Betsson, vilket motsvarar en utspädningseffekt om totalt cirka 0,7 procent av aktiekapitalet och cirka 0,4 procent av rösterna.

Ett andra prestationsaktieprogram under motsvarande ramverk kommer att föreslås årsstämman 2024. För mer information, se nedan under "Policyändringar för 2024".

### **Köp- och personaloptionsprogram 2021/2024 och 2022/2025**

Före 2023 introducerades årligen ett köptionsprogram och ett personaloptionsprogram. För närvarande löper två köptionsprogram och två personaloptionsprogram (2021/2024 och 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 denna är fortsatt anställd inom koncernen vid tidpunkten för utnyttjandet. Ingen sådan subvention utgår för förvärv av serie B-optioner.

Vid årets slut fanns totalt 1 229 000 utestående köptioner, vilket motsvarar en utspädningseffekt på cirka 0,9 procent av aktiekapitalet och cirka 0,4 procent av rösterna.

## Personaloptioner

Personaloptionerna har givits ut i två serier, Serie A och Serie B. Deltagare har tilldelats optioner i Serie A och har därefter erhållit optioner 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 3 233 927 utgivna personaloptioner, vilket motsvarar en utspädningseffekt på cirka 2,4 procent av aktiekapitalet och cirka 1,2 procent av rösterna.

### Program som löpte ut under 2023

Under 2023 gick löptiden för 2020/2023 års optionsprogram ut.

För köptionsprogrammet nyttjades totalt 267 500 optioner. Av dessa utnyttjade Betssons VD 160 000 optioner (och förvärvade därigenom 160 000 Betsson B-aktier). För personaloptionsprogrammet nyttjades totalt 655 888 personaloptioner (vilket innebär att 163 277 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 presentionsaktier

Verkställande direktörens ersättningar	Huvudsakliga villkor för prestationsaktieprogrammet			Information avseende rapporterat finansiell 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

Tabell 3 – Aktierelaterad ersättning till VD i form av köptioner

Verkställande direktörens ersättningar	Huvudsakliga villkor för köptionsplanerna					Information avseende rapporterat finansiell år			
	Beteckning/ löptid	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	2020-2023	2020-08-21	4,40	2023-09-08	87,40	160 000	0	160 000	0
	2021-2024	2021-08-20	3,21	2024-09-06	90,80	360 000	0	0	360 000
	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 kontanterstättningen för 2023 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 2023 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 2023 och 2022, såsom detta fastställts av styrelsen:

Tabell 4 – Rörlig ersättning till VD (K EUR)

År 2023	Kriterier: Både intäkts- och EBIT-målen måste uppnås för att bonus ska utgå.	Möjlig årlig bonus per kriterium	Uppnådda kriterier under året				Intjänad bonus per kriterium
		VD	2023 Q1	2023 Q2	2023 Q3	2023 Q4	VD
Pontus Lindwall	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%)	1171*	x	x	x	x	1171*
Totalt							0

År 2022	Kriterier: Både intäkts- och EBIT-målen måste uppnås för att bonus ska utgå.	Möjlig årlig bonus per kriterium	Uppnådda kriterier under året				Intjänad bonus per kriterium
		VD	2022 Q1	2022 Q2	2022 Q3	2022 Q4	VD
Pontus Lindwall	Not Reach level (<95%)	0					0
	Almost Reach level (95%)	145					0
	Reach level (100%)	306					0
	Over-perform level (105%)	571					0
	Out-perform level (110%)	748	x	x	x	x	748
Totalt							748

\* Den rörliga ersättningen till VD är 200% 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 företagets prestation under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren

	2023	2022	2021	2020	2019
Totala ersättningar till VD (k EUR)	1 977	1 744	900	931	718
varav VD grundlön (k EUR)	596	603	532	532	532
Årlig förändring total ersättning	13%	94%	-3%	30%	-24%
Koncernens intäkter (MEUR)	948,2	777,2	657,7	609,3	488,5
Årlig förändring	22%	18%	8%	25%	-8%
Koncernens rörelseresultat (MEUR)	210,5	131,2	117,6	107,3	81,7
Årlig förändring	60%	12%	10%	31%	-30%
<u>Genomsnittlig ersättning för heltidsanställd</u>					
Koncernen (k EUR)*	55,6	51,4	44,6	43,6	42,2
Årlig förändring (%)	8%	15%	2%	3%	2%
Moderbolaget (k EUR)**	90,0	90,0	76,5	105,2	62,2
Årlig förändring (%)	0%	18%	-27%	69%	-11%

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

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

\*\* 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 riktlinjerna, 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 3,5 procent av rösterna och 1,2 procent av aktierna i bolaget. Värdet på hans aktieinnehav (baserat på aktiekursen den 31 december 2023) uppgår till 2 537 procent av hans grundlön för 2024.

## Policyändringar för 2024

### **Uppdaterade ersättningsriktlinjer**

Eftersom Ersättningsriktlinjerna, som antogs vid årsstämman 2020, i enlighet med aktiebolagslagen ska uppdateras minst vart fjärde år, kommer uppdaterade ersättningsriktlinjer att läggas fram till årsstämman 2024 för beslut.

Vid översyn av Ersättningsriktlinjerna har det, utöver redaktionella och mindre justeringar, gjorts förtydligande vad gäller pensionens beståndsdelar samt varje ersättningsforms relativa andel i förhållande till den fasta grundlönen.

De föreslagna ersättningsriktlinjerna finns tillgängliga på sidorna 58-59 i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2023 och på bolagets webbplats, [www.betssonab.com](http://www.betssonab.com) under avsnittet Bolagsstyrning.

#### ***Prestationsaktieprogram 2024***

Ett andra prestationsaktieprogram kommer att föreslås årsstämman 2024 enligt samma ramverk som programmet för 2023 ("Prestationsaktieprogram 2024").

Prestationsaktieprogram 2024 kommer ha omkring 14 deltagare. Vid maximal tilldelning av prestationsaktier kommer antalet aktier under Prestationsaktieprogram 2024 uppgå till 980 460 serie B-aktier i Betsson, vilket motsvarar en utspädningseffekt om totalt cirka 0,7 procent av aktiekapitalet och cirka 0,3 procent av rösterna.

---

Stockholm i april 2024  
Betsson AB (publ)  
*Styrelsen*