

## Utvärdering av LeoVegas AB (publ) ersättningar till verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare enligt Svensk kod för bolagsstyrning, 9.1 och 10.3

Ersättningsutskottet i LeoVegas AB (publ), ("**Bolaget**"), har sedan det utsågs i samband med det konstituerande styrelsemötet den 26 maj 2016 bestått av styrelseledamöterna Mårten Forste (ordförande), Anna Frick och Barbara Canales. Ersättningsutskottet har sammanträtt vid 3 tillfällen sedan det utsågs. Ersättningsutskottet har behandlat frågor såsom riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, beslut om ersättning till verkställande direktör och förslag till styrelsen om införande av nytt incitamentsprogram för ledande befattningshavare, anställda och nyckelpersoner inom koncernen ("**Incitamentsprogram 2017/2020**").

I enlighet med Svensk kod för bolagsstyrning ska ersättningsutskottet utvärdera (både pågående, och under året avslutade) program för rörlig ersättning till bolagsledningen, tillämpningen av de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som årsstämman beslutat om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget.

Nedan följer styrelsens redogörelse av resultatet av den utvärdering som ersättningsutskottet har gjort.

### **Allmän information om ersättningar till ledande befattningshavare**

Bolaget eftersträvar att erbjuda en sammanlagd ersättning som är sådan att den förmår attrahera och behålla kvalificerade ledande befattningshavare.

I enlighet med de befintliga riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare som antogs av årsstämman 2016, kan ersättningen till de ledande befattningshavarna under 2016 utgöras av fast lön, eventuell rörlig ersättning, övriga sedvanliga förmåner samt pension. Den rörliga ersättningen kan komma att utgå kontant och/eller i aktier/teckningsoptioner/konvertibler och baseras på utfallet i förhållande till uppsatta mål och utformas så att ökad intressegemenskap uppnås mellan befattningshavaren och Bolagets aktieägare. Den rörliga ersättningen kan maximalt kunna uppgå till 50 procent av den fasta lönen (beräknat vid intjänandetidpunkten eller vad avser aktier/optioner tilldelningstidpunkten). Dessa komponenter ska kunna skapa en balanserad ersättning som återspeglar individuell prestation och erbjuder en konkurrenskraftig ersättning anpassad efter villkoren på marknaden. För ytterligare information om de föreslagna riktlinjerna hänvisas till Bolagets hemsida [www.leovegasgroup.com](http://www.leovegasgroup.com) och årsredovisningen för räkenskapsåret 2016.

### **Kort- och långsiktiga incitamentsprogram**

Det beslutades vid årsstämman den 28 maj 2015 om att emittera högst 500 000 teckningsoptioner, som efter beslut om uppdelning av aktier 1:4 vid extra bolagsstämma den 4 februari 2016 medför att varje innehavare av en teckningsoption har rätt att teckna fyra nya aktier ("**Incitamentsprogram 2015/2018**"). Samtliga teckningsoptioner tecknades av dotterbolaget och har överlåtits från dotterbolaget till anställda i Bolaget och koncernen till ett styckpris om 0,27 euro vilket motsvarar en marknadsvärdering enligt Black & Scholes värderingsmodell. Varje teckningsoption berättigar till teckning av fyra nya aktier i

Bolaget till en teckningskurs om 1,75 EUR under perioden 1 maj 2018 till och med 31 maj 2018. Om teckningsoptionerna utnyttjas till fullo medför det en utspädning om ca 1,96% av antalet aktier i Bolaget.

### **Riktlinjer för lön och annan ersättning**

Ersättningsutskottet utvärderar löpande ersättningen till verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare utifrån de kriterier som definierats i riktlinjerna och det förväntade utfallet har rapporterats till styrelsen och diskuterats på styrelsemöten. Beslutsunderlag inhämtas från verkställande direktören och CFO. För att bedöma om löner och ersättningar är marknadsmässiga görs även jämförelser med relevanta bolag, branscher och marknader. Vidare har i enlighet med ovan styrelsen, efter ersättningsutskottets rekommendation, föreslagit att årsstämman beslutar om att anta riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Inför årsstämman 2017 har ersättningsutskottet initierat en utvärdering av Incitamentsprogram 2015/2018. Utvärderingen har gjorts utifrån ett antal olika perspektiv; medarbetarnas motivation och gemensamma intressen med aktieägarna, aktieägarvärdet samt enkelhet. Utvärderingen har resulterat i att styrelsen, efter ersättningsutskottets rekommendation och i enlighet med de vid årsstämman 2016 antagna riktlinjerna, nu föreslår att årsstämman 2017 beslutar om att införa Incitamentsprogram 2017/2020. För ytterligare information hänvisas till kallelsen och de fullständiga förslagen som finns tillgängliga på Bolagets hemsida [www.leovegasgroup.com](http://www.leovegasgroup.com).

### **Ersättningsutskottets bedömning**

Ersättningsutskottets utvärdering samt granskningen utförd av bolagets revisor har resulterat i slutsatsen att de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som antogs på årsstämman 2016 har tillämpats på ett korrekt sätt på sådana ersättningar i Bolaget under året.

Ersättningsutskottets har i sin utvärdering gjort bedömningen att gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget ger förutsättningar för en total ersättning som är rimlig och konkurrenskraftig och därigenom förmår att attrahera samt behålla kvalificerade ledande befattningshavare. Vidare anser ersättningsutskottet att de föreslagna riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare kommer att stärka Bolagets ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer samt leda till en ökad gemenskap mellan ledande befattningshavares incitament och aktieägarnas intressen.

Ytterligare information om nuvarande ersättningar finns i årsredovisningen för 2016.

---

Stockholm, 12 april 2017  
**LeoVegas AB (publ)**