



Utvärdering av LeoVegas AB (publ) ersättningar till verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare enligt Svensk kod för bolagsstyrning, 9.1 och 10.3 *Evaluation of LeoVegas AB (publ) remuneration to the CEO and other senior executives in accordance with the Swedish Corporate Governance Code, 9.1 and 10.3*

Ersättningsutskottet i LeoVegas AB (publ), ("**Bolaget**"), har sedan det utsågs i samband med det konstituerande styrelsemötet den 29 maj 2018 bestått av styrelseledamöterna Barbara Canales (ordförande), Anna Frick och Per Brilioth. Ersättningsutskottet har sammanträtt vid fyra 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 tilldelning av teckningsoptioner inom ramen för Bolagets incitamentsprogram samt förslag till styrelsen om införande av nytt incitamentsprogram för ledande befattningshavare, anställda och nyckelpersoner inom koncernen ("**Incitamentsprogram 2019/2022**").

*The remuneration committee of LeoVegas AB (publ), (the "**Company**"), has since the inaugural meeting with the board of directors on 29 May 2018 comprised of the board members Barbara Canales (chairman), Anna Frick and Per Brilioth. The remuneration committee has held four meetings since it was appointed. The remuneration committee has discussed issues such as guidelines regarding remuneration to the senior executives, resolution regarding remuneration to the managing director and proposal to the board of directors regarding allotment of warrants within the Company's incentive program and proposal to the board of directors regarding introduction of a new incentive program for senior executives, employees and key-persons within the company group ("**Incentive Program 2019/2022**").*

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.

In accordance with the Swedish Corporate Governance Code, the remuneration committee shall monitor and evaluate programs for variable remuneration (both on-going and those that have ended during the year), how the guidelines for remuneration to the senior executives adopted at the annual general meeting have been applied, as well as the current remuneration structure and levels of remuneration in the Company.

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

The following is the board of directors' report of the results of the evaluation carried out by the remuneration committee.

Målsättning för ersättningen till ledande befattningshavare ***Objectives for the remuneration to the senior executives***

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

The Company strives for to offer a total remuneration that enables the Company to attract and retain qualified senior executives.

I enlighet med de befintliga riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare som antogs av årsstämman 2018, kan ersättningen till de ledande befattningshavarna under 2018 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 eller andra aktierelaterade instrument såsom syntetiska optioner eller personaloptioner och baseras på utfallet i förhållande till uppsatta mål och utformas så att ökad intressegemenskap uppnås mellan befattningshavaren och Bolagets aktieägare. Intjänandeperioden alternativt tiden från avtalets ingående till dess att en aktie får förvärvas ska inte understiga tre år. Den rörliga ersättningen ska maximalt kunna uppgå till 50 procent av den fasta lönen (beräknat vid intjänandetidpunkten eller vad avser aktier/optioner eller aktierelaterade instrument 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 och årsredovisningen för räkenskapsåret 2018.

In accordance with the guidelines for remuneration to the senior executives adopted at the 2018 annual general meeting, the remuneration to the executive management may during 2018 consist of fixed salary, possible variable salary, other customary benefits and pension payments. The variable remuneration shall be paid in cash and/or shares/warrants/convertibles or in other share based instruments such as synthetic options or employee stock options, and be based on the outcome of pre-determined targets and should be designed with the aim of achieving greater community of interest between the participating senior executive and the Company's shareholders. The vesting period, or the time from the conclusion of the contract until the shares may be acquired, shall not be less than three years. The variable remuneration shall amount to a maximum of 50 per cent of the fixed salary (calculated at the date for vesting or, as regards, shares/warrants or share based instruments the date of allotment) These components are to create a balanced remuneration that reflects individual achievements and offers a competitive remuneration with respect to the terms on the market. For additional information regarding the proposed guidelines please refer to the Company's website www.leovegasgroup.com or the annual report for the financial year 2018.

Kort- och långsiktiga incitamentsprogram

Short term and long term incentive programs

Det beslutades vid extra bolagsstämma den 23 augusti 2017 beslutat om att utfärda högst 1 000 000 teckningsoptioner ("Incitamentsprogram 2017/2020"). Rätten att teckna teckningsoptionerna tillkom endast Bolagets helägda dotterbolag Gears of Leo AB, med rätt och skyldighet för dotterbolaget att överlåta optionerna till ledande befattningshavare, anställda och nyckelpersoner, som är eller blir anställda i Bolaget eller koncernen, till ett pris som inte understiger optionens marknadsvärde enligt Black & Scholes värderingsmodell och i övrigt på samma villkor som i emissionen. Samtliga teckningsoptioner tecknades av dotterbolaget. Varje teckningsoption berättigar till teckning av en ny aktie i Bolaget under perioden från och med den 1 juni 2020 till och med den 15 juni 2020, till en teckningskurs om 114 kronor per aktie. 376 100

teckningsoptioner i Incitamentsprogram 2017/2020 har överlåtits från Gears of Leo till de teckningsberättigade, däribland personer i koncernledningen. Om teckningsoptionerna i optionsprogrammet antaget vid extra bolagsstämma 2017 utnyttjas till fullo medför det en utspädning om ca 0,38 procent av aktiekapitalet och rösterna i Bolaget.

*The extra general meeting of the shareholders held on 23 August 2017 resolved to issue a maximum of 1,000,000 warrants ("**Incentive Program 2017/2020**") Right to subscribe for the warrants had only the Company's wholly owned subsidiary Gears of Leo AB, with the right and obligation for the subsidiary to transfer the warrants to senior executives, employees and key persons, who are or will become employees in the Company or group, for a price corresponding to the market value of the warrant in accordance with the Black & Scholes valuation model and otherwise on the same terms as in the warrant issue. All warrants were subscribed for by the subsidiary. Each warrant entitles to subscription of one share in the Company during the period as from 1 June 2020 up to and including 15 June 2020 at a subscription price of SEK 114 per share. 376,100 warrants in Incentive Program 2017/2020 have been transferred from Gears of Leo AB to the eligible participants, including persons in the group management. If the warrants are fully exercised it will lead to a dilution of app. 0.38 percent of the outstanding shares in the Company.*

Årsstämman den 29 maj 2018 beslutade om att utfärda högst 1 250 000 teckningsoptioner ("**Incitamentsprogram 2018/2021**"). Rätten att teckna teckningsoptionerna tillkom endast Bolagets helägda dotterbolag Gears of Leo AB, med rätt och skyldighet för dotterbolaget att överlåta optionerna till ledande befattningshavare, anställda och nyckelpersoner, som är eller blir anställda i Bolaget eller koncernen, till ett pris som inte understiger optionens marknadsvärde enligt Black & Scholes värderingsmodell och i övrigt på samma villkor som i emissionen. Samtliga teckningsoptioner tecknades av dotterbolaget. Varje teckningsoption berättigar till teckning av en ny aktie i Bolaget under perioden från och med den 1 juni 2021 till och med den 15 juni 2021, till en teckningskurs om 115,77 kronor per aktie. 629 566 teckningsoptioner i Incitamentsprogram 2018/2021 har överlåtits från Gears of Leo till de teckningsberättigade, däribland personer i koncernledningen. Om teckningsoptionerna i optionsprogrammet antaget vid årsstämman 2018 utnyttjas till fullo medför det en utspädning om ca 0,62 procent av aktiekapitalet och rösterna i Bolaget.

*The annual general meeting of the shareholders held on 29 May 2018 resolved to issue a maximum of 1,250,000 warrants ("**Incentive Program 2018/2021**") Right to subscribe for the warrants had only the Company's wholly owned subsidiary Gears of Leo AB, with the right and obligation for the subsidiary to transfer the warrants to senior executives, employees and key persons, who are or will become employees in the Company or group, for a price corresponding to the market value of the warrant in accordance with the Black & Scholes valuation model and otherwise on the same terms as in the warrant issue. All warrants were subscribed for by the subsidiary. Each warrant entitles to subscription of one share in the Company during the period as from 1 June 2021 up to and including 15 June 2021 at a subscription price of SEK 115.77 per share. 629,566 warrants in Incentive Program 2018/2021 have been transferred from Gears of Leo AB to the eligible participants, including persons in the group management. If the warrants are fully exercised it will lead to a dilution of app. 0.62 percent of the outstanding shares in the Company.*

Riktlinjer för lön och annan ersättning

Guidelines for salary and other remuneration

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 2019 har ersättningsutskottet initierat en utvärdering av Bolagets incitamentsprogram. 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 2018 antagna riktlinjerna, nu föreslår att årsstämman 2019 beslutar om att införa Incitamentsprogram 2019/2022. För ytterligare information hänvisas till kallelsen och de fullständiga förslagen som finns tillgängliga på Bolagets hemsida www.leovegasgroup.com.

The remuneration committee continuously evaluates the remuneration to the managing director and other senior executives based on the criteria defined in the guidelines and the expected outcome has been reported to the board of directors and discussed at board meetings. The basis for the decisions is obtained from the managing director and the CFO. In order to assess whether salaries and remuneration are competitive, comparison is made with relevant companies, industries and markets. Furthermore, the board of directors has in accordance with the above, upon recommendation from the remuneration committee, proposed that the annual general meeting shall resolve to adopt guidelines for remuneration to the senior executives. Prior to the annual general meeting 2019 the remuneration committee has initiated an evaluation of the Company's incentive programs. The evaluation was made from a number of perspectives; the employees' motivation and alignment of interest with shareholders, shareholder value and simplification. The evaluation resulted in the fact that the board of directors, upon recommendation from the remuneration committee and in accordance with the guidelines adopted by the annual general meeting 2018, now proposes that the annual general meeting 2019 resolves to introduce Incentive Program 2019/2022. For further information please see the notice and the full proposal available at the Company's website www.leovegasgroup.com.

Ersättningsutskottets bedömning

The remuneration committee's evaluation

Ersättningsutskottets utvärdering samt granskningen utförd av Bolagets revisor har resulterat i slutsatsen att de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som antogs på årsstämman 2018 har tillämpats på ett korrekt sätt på sådana ersättningar i Bolaget under året.

The remuneration committee's evaluation, and the review carried out by the Company auditor has resulted in the conclusion that the guidelines for remuneration for senior executives established at the 2018 annual general meeting have been correctly applied to such remuneration in the Company during the year.

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.

The Remuneration Committee's has through its evaluation made the assessment that the current remuneration structure and levels of remuneration in the Company enables conditions for a total remuneration that is reasonable and competitive, whereby the Company may attract and retain qualified senior executives. In addition, the remuneration committee believes that the proposed guidelines for remuneration to senior executives will strengthen the Company's remuneration structure and levels of remuneration and to greater alignment of the senior executives' incentive with the shareholders' interest.

Ytterligare information om nuvarande ersättningar finns i årsredovisningen för 2018.
Further information regarding the current remuneration is found in the annual report 2018.

Stockholm i april/*in April* 2019
LeoVegas AB (publ)