

Styrelsens för Evolution Gaming Group AB (publ) förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Punkt 14: Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen för Evolution Gaming Group AB (publ) ("**Bolaget**" eller "**Evolution Gaming**") föreslår att Bolaget från och med bolagsstämman tillämpar följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Introduktion

Dessa riktlinjer gäller för ersättning till ledande befattningshavare och för styrelseledamöter som har ingått ett anställnings- eller konsultavtal med ett koncernbolag. I dessa riktlinjer avses med ledande befattningshavare den verkställande direktören och vissa andra ledande befattningshavare som från tid till annan rapporterar till verkställande direktören.

Generella ersättningsprinciper

I korthet är Bolagets affärsstrategi att göra sina kunder framgångsrika och tillhandahålla en utmärkt användarupplevelse för deras slutanvändare genom att erbjuda felfria och lokaliserade spel på alla digitala plattformar. För mer information om Bolagets strategiska prioriteringar hänvisas till Bolagets årsredovisning och webbplats, www.evolutiongaming.com.

Syftet med riktlinjerna är att säkerställa att Bolaget kan locka, motivera och behålla ledande befattningshavare med den expertis och erfarenhet som krävs för att uppnå Bolagets verksamhetsmål. Ersättningen ska baseras på villkor som är marknadsmässiga och samtidigt anpassade till aktieägarnas intressen. Ersättning till ledande befattningshavare ska bestå av en fast och, för vissa ledande befattningshavare, rörlig lön. Dessa komponenter ska skapa en välbalanserad ersättning som återspeglar individuell kompetens, ansvar och prestation, både på kort och lång sikt, såväl som Bolagets totala resultat.

Dessa riktlinjer är inte tillämpliga på ersättning som beslutats eller godkänts av bolagsstämman och gäller endast ersättningar som överenskommits, och ändringar av ersättningar som redan överenskommits, efter antagandet av dessa riktlinjer av årsstämman 2020.

För att följa tvingande regler eller fastställd lokal sedvänja kan ersättning för anställda som omfattas av regler utanför Sverige justeras, dock med hänsyn till, i den mån det är möjligt, det övergripande syftet med dessa riktlinjer.

Typer av ersättningar

Ersättning som omfattas av dessa riktlinjer kan bestå av fast kontantlön, rörlig kontantlön, pension och andra förmåner.

Principer för fast kontant ersättning

Ledande befattningshavares fasta lön ska vara konkurrenskraftig och baseras på varje ledande befattningshavares individuella kompetens, ansvar och prestation. En översyn av den fasta lönen ska genomföras årligen för varje kalenderår.

Fast kontantlön får inte uppgå till mer än hela den totala ersättningen, vilket är fallet om det inte finns någon rörlig kontant ersättning, pensionsförmåner eller andra förmåner.

Principer för rörlig kontantlön

Styrelseledamöter som har ingått ett anställnings- eller konsultavtal med ett koncernbolag har inte rätt till någon rörlig kontant ersättning.

Rörlig kontant ersättning (d.v.s. kontantbonus) till ledande befattningshavare ska baseras på en uppsättning förutbestämda och mätbara prestationskriterierna för den relevanta ledande befattningshavaren som syftar till att främja Bolagets långsiktiga värdeskapande. Prestationskriterierna kan vara individualiserade, kvantitativa eller kvalitativa och ska fastställas och dokumenteras årligen. I vilken utsträckning kriterierna för tilldelning av rörlig kontant ersättning har uppfyllts ska bestämmas när kriteriets relevanta mätperiod är slut. Styrelsens ersättningsutskott ansvarar för utvärderingen av den rörliga lönen till den verkställande direktören. Verkställande direktören ansvarar för utvärderingen av den rörliga lönen till övriga ledande befattningshavare.

Eventuell rörlig ersättning får inte uppgå till mer än 50 procent av den totala ersättningen och 100 procent av den fasta årslönen.

Principer för pensionsförmåner

Vissa av Bolagets ledande befattningshavare har rätt till pensionsförmåner i enlighet med lokal sedvänja eller kollektivavtalsvillkor. Pensioner ska vara premiebaserade. Rörlig kontant ersättning ska inte berättiga till pensionsförmåner om det inte krävs enligt tvingande lag eller kollektivavtal.

Pensionspremierna ska uppgå till högst 40 procent av den fasta årslönen.

Principer för andra förmåner

Bolaget kan tillhandahålla andra förmåner till ledande befattningshavare i enlighet med lokal sedvänja. Sådana andra förmåner kan till exempel omfatta företagshälsovård. Ibland kan bostadsbidrag, betald utbildning för minderåriga barn eller reseersättning beviljas.

Premier och andra kostnader för sådana förmåner ska uppgå till högst 30 procent av den fasta årslönen.

Ersättning under uppsägningsperioden och avgångsvederlag

Fast kontant ersättning under uppsägningsstider och avgångsvederlag (inklusive eventuella betalningar för konkurrensbegränsningar) får inte överstiga ett sammanlagt belopp motsvarande den fasta kontanta ersättningen under 12 månader.

Principer för konsultarvoden till styrelseledamöter

I den utsträckning styrelseledamöter utför arbete för Bolaget utanför det ordinarie styrelsearbetet, kan konsultarvoden betalas på marknadsvillkor utöver eventuella styrelsearvoden som beslutas av bolagsstämman.

Teckningsoptionsrelaterade incitamentsprogram

Ersättning som beslutas av bolagsstämman omfattas inte av dessa riktlinjer. Följaktligen gäller dessa riktlinjer inte för aktierelaterade incitamentsprogram som beslutas av bolagsstämman, inklusive teckningsoptionsprogrammet 2020/2023 som antogs av den extra bolagsstämman den 16 januari 2020 eller teckningsoptionsprogrammet 2018/2021 som antogs av årsstämman 2018.

Mer information om befintliga incitamentsprogram finns, och information om eventuella framtida incitamentsprogram kommer att finnas, tillgänglig på Bolagets webbplats, www.evolutiongaming.com.

Beredning och granskning av efterlevnaden av dessa riktlinjer

Dessa riktlinjer har upprättats av ersättningskommittén och godkänts av styrelsen. Vid utvärderingen av om dessa riktlinjer och de begränsningar som anges här är rimliga har styrelsen (inklusive ersättningskommittén) beaktat den totala ersättningen för alla anställda i Bolaget, inklusive de olika komponenterna av deras ersättning samt ökningen och tillväxttakten över tid.

Ersättningsutskottet ska övervaka och utvärdera program för rörlig ersättning för den högsta ledningen, tillämpningen av dessa riktlinjer samt de nuvarande ersättningsstrukturerna och ersättningsnivåerna i Bolaget.

Medlemmarna i ersättningskommittén är oberoende i förhållande till Bolaget och ledningen. Verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare deltar inte i styrelsens hantering av och beslut om ersättningsrelaterade frågor om de påverkas av sådana frågor.

Principer för avvikelser från dessa riktlinjer

Styrelsen kan tillfälligt besluta att avvika från riktlinjerna, helt eller delvis, om det i ett specifikt fall finns särskild anledning till undantaget och ett undantag är nödvändigt för att tjäna företagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa företagets ekonomiska livskraft.

* * *

Stockholm i maj 2020
Evolution Gaming Group AB (publ)
Styrelsen