

Styrelsens förslag till ersättningspolicy för ledande befattningshavare

Denna ersättningspolicy omfattar lön och andra villkor för ledningsgruppen i Betting Promotion Sweden AB ("Betting Promotion") vilken även omfattar verkställande direktören, nedan gemensamt benämnda "Ledande befattningshavare". Ersättningspolicyen skall tillämpas på nya avtal, eller ändringar i existerande avtal, som träffas med Ledande befattningshavare efter det att årsstämman i Betting Promotion fastställt policyen. Vad som stadgas om Betting Promotion gäller också i förekommande fall för koncernen. Ersättningspolicyen föreslås gälla tills årsstämman 2011.

1. Grundläggande princip

Lön och andra anställningsvillkor samt eventuella aktierelaterade incitamentsprogram skall vara marknadsmässiga och skall sammanvägas på så sätt att Betting Promotion kan attrahera och behålla kompetenta Ledande befattningshavare. Ersättning till ledande befattningshavare vid sidan om VD, fastslås av styrelsen efter förslag framlagt av VD. Ersättning till VD bereds och beslutas av styrelsen i sin helhet. Vid dessa beslut medverkar inte VD eller styrelseledamot som eventuellt kan vara i beroendeställning till bolaget och ledningen. Dock omfattas inte sådana emissioner och överlåtelser som omfattas av 16 kap. aktiebolagslagen.

2. Fast lön

Ledande befattningshavare skall erbjudas en fast lön som är marknadsmässig och är baserad på den Ledande befattningshavarens ansvar, roll, kompetens och befattning. Lön skall fastställas per kalenderår.

3. Rörlig lön

Ledande befattningshavare kan, från tid till annan, erbjudas rörlig lön. Sådan rörlig lön får högst uppgå till 30 procent av fast lön och skall baseras på utfall av förutbestämda finansiella och individuella mål. Villkoren och beräkningsgrunderna för rörlig lön skall fastställas för varje verksamhetsår.

Rörlig lön regleras året efter intjänandet och kan utbetalas antingen som lön eller som engångsbetald pensionspremie. Vid utbetalning som engångsbetald pensionspremie sker viss uppräknings så att totalkostnaden för Betting Promotion blir neutral.

Summan av den rörliga ersättningen för Ledande befattningshavare kan sammanlagt högst uppgå till 2 MSEK.

4. Icke monetära förmåner

En Ledande befattningshavare kan, i det fall styrelsen bedömer det lämpligt och/eller vid en individuell sammanvägning av den totala löne- och ersättningsbild, vara berättigad till en extra sjukförsäkring.

5. Pension

Styrelsens fastställer pensionsförmånerna för Ledande befattningshavare och VD. Pensionsförmåner skall (för svenska medborgare) ge rätt att erhålla pension från 65 års ålder. Ledande befattningshavare äger rätt till pensionslösningar enligt kollektivavtal och/eller avtal med Betting Promotion. Samtliga pensionsåtaganden skall vara premiebestämda. Löneavståenden kan utnyttjas för ökade pensionsavsättningar genom engångsbetalda pensionspremier förutsatt att totalkostnaden för Betting Promotion blir neutral.

6. Uppsägningstid och avgångsvederlag

Uppsägningstiden från Betting Promotions sida skall vara högst 18 månader för verkställande direktören och högst 3 månader för övriga Ledande befattningshavare. Uppsägningstiden för verkställande direktören skall vara lägst 6 månader och för övriga Ledande befattningshavare skall den vara lägst 3 månader.

Avgångsvederlag, utöver ovanstående lön under uppsägningstiden, skall avseende nya anställningsavtal vid behov kunna uppgå till ett kontantbelopp som motsvarar högst 3 genomsnittliga månadslöner för den anställda.

7. Styrelsens förberedelser och beslutsfattande

Styrelsen fattar beslut om lön och övriga villkor för verkställande direktören. Styrelsens fastställer – efter förslag från verkställande direktören – lön och övriga villkor för övriga Ledande befattningshavare.

8. Aktierelaterade incitamentsprogram som beslutas av årsstämma

Styrelsen skall årligen utvärdera behovet av aktierelaterat incitamentsprogram, syntetiska optioner eller personaloptioner och vid behov framlägga ett beslutsförslag till årsstämman avseende ett väl avvägt aktierelaterat incitamentsprogram för Ledande befattningshavare och/eller övriga anställda. Ett aktierelaterat incitamentsprogram skall följa Aktiemarknadsnämndens uttalande.

9. Information om tidigare beslutade ersättningar

Riktlinjerna som beslutades av årsstämman 2009 har följts.

10. Bemyndigande till styrelsen

Styrelsen bemyndigas att frångå dessa riktlinjer, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.