

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2020

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning i Modern Times Group MTG AB, antagna av årsstämman 2020, implementerades för räkenskapsåret 2020. I rapporten finns också information om ersättning till VD och en sammanfattning av bolagets utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 26 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 105–111 i årsredovisningen för 2020. De omfattar fast och rörlig ersättning, långsiktiga incitamentsprogram och övriga förmåner, i enlighet med kraven i 5 kap 40–44 §§ i årsredovisningslagen (1995:1554).

Styrelsearvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 26 på sidan 107 i årsredovisningen för 2020. Två av styrelseledamöterna, Chris Carvalho och Gerhard Florin, har erhållit övrig ersättning utöver styrelsearvodet beslutat av årsstämman. Den övriga ersättning som har betalats till Chris Carvalho och Gerhard Florin tas upp i denna rapport.

Ersättningsutskottet

Styrelsen har etablerat ett ersättningsutskott. För att undvika intressekonflikter består ersättningsutskottet endast av ledamöter som är oberoende i förhållande till bolaget och dess ledning. Ersättningen hanteras genom väldefinierade processer som säkerställer att ingen person är delaktig i beslutsprocessen som rör deras egen ersättning.

Ersättningsutskottet ansvarar för att ta fram underlag för styrelsens beslut om att föreslå riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare. Styrelsen ska ta fram ett förslag om nya riktlinjer minst vart fjärde år och lägga fram det för årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer har godkänts av årsstämman. Ersättningsutskottet ska också följa upp och utvärdera

- program för rörlig ersättning till koncernledningen,
- tillämpningen av riktlinjerna för ersättningar till ledande befattningshavare, och
- de aktuella ersättningsstrukturerna och ersättningsnivåerna i bolaget.

Utskottet bestod av tre oberoende styrelseledamöter, varav samtliga har suttit i utskottet under hela 2020:

- Natalie Tydeman (ordförande i ersättningsutskottet)
- David Chance (styrelseordförande)
- Gerhard Florin (styrelseledamot)

Övriga ledande befattningshavare, inklusive Jørgen Madsen Lindemann (tidigare VD), Maria Redin (som CFO och senare under året som VD) och Lars Torstensson (CFO från september 2020) har vid olika tillfällen bjudits in att delta vid utskottets möten. Koncernens chefsjurist, Johan Levinsson, är utskottets sekreterare. Inga personer är delaktiga i beslut som rör deras egen ersättning.

Mer information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 57 i årsredovisningen för 2020.

Rådgivare

Utskottet får information om väsentliga utvecklingstrender, marknadsuppdateringar och bästa praxis inom ersättningsområdet samt inhämtar rådgivning från oberoende externa konsulter, när så krävs, om enskilda ersättningspaket och praxis för ersättningar till ledande befattningshavare generellt.

Väsentlig utveckling under 2020

VD sammanfattar bolagets övergripande resultat i sitt VD-ord på sidorna 6–9 i årsredovisningen för 2020.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Av den anledningen är det nödvändigt att bolaget erbjuder konkurrenskraftiga ersättningar. Ersättningsstrukturerna ska uppmuntra medarbetarna att göra sitt yttersta för att skydda aktieägarnas intressen och därmed ett hållbart och långsiktigt värdeskapande för bolaget. Enligt riktlinjerna ska ersättningen vara marknadsmässig och kan bestå av följande delar: grundlön, rörlig kontant ersättning, pension och övriga förmåner. Riktlinjerna ger möjlighet att sätta relevanta finansiella och icke-finansiella prestationsmål för kortsiktig rörlig ersättning (STI), relaterat till bland annat bolagsstyrning, sociala förhållanden och miljö, vilket ytterligare bidrar till att sammankoppla riktlinjerna och hållbarhetsarbetet. Kriterierna ska vara utformade för att bidra till bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, genom att de till exempel har en tydlig koppling till affärsstrategin.

Ersättningsriktlinjerna som antogs av årsstämman 2020 har implementerats fullt ut. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare finns på sidorna 106–107 i årsredovisningen för 2020. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.mtg.com/governance. Till årsstämman 2021 har styrelsen beslutat att lägga fram förslaget att riktlinjerna ska förbli oförändrade i alla väsentliga avseenden, även om mindre ändringar kommer föreslås för att avspegla den nuvarande sammansättningen av koncernledningen och dess ersättning.

De föreslagna nya riktlinjerna finns på sidorna 58–60 i årsredovisningen för 2020 och i punkt 17 i kallelsen till årsstämman (kallelsen finns på www.mtg.com/governance).

Total ersättning till verkställande direktören

Jørgen Madsen Lindemann, VD för MTG koncernen sedan 2012, lämnade besked till styrelsen om sin avgång i juli 2020. Jørgen har 12 månaders uppsägningstid i sitt anställningsavtal. Den 3 september 2020 meddelade MTG att Maria Redin, koncernens dåvarande CFO, hade utsetts till ny koncernchef och VD med omedelbar verkan.

Såsom det anges i Jørgens tidigare anställningsavtal undertecknat 2012, kan styrelsen när uppsägning har gjorts när som helst säga upp avtalet med omedelbar verkan och göra en utbetalning i stället för fortsatta tjänster under uppsägningstiden. Styrelsen beslutade att använda det här alternativet och fattade beslut om att avsluta anställningen per den 30 september 2020 och i stället göra en utbetalning. Betalningen motsvarar Jørgens grundlön, inga andra förmåner eller pension, för återstoden av uppsägningstiden. Jørgen Madsen Lindemann kommer att fortsätta som rådgivare till bolaget och hans förpliktelser enligt konkurrensklausul gäller till och med den 23 juli 2021.

I april 2020 erhöll Jørgen Madsen en tidigare beslutad kontantbaserad kvarhållandebonus om 12 882 Tkr som han fick för sin avgörande roll i att dela upp MTG i två bolag. Den kontantbaserade kvarhållandebonusen beviljades före delningen av MTG och NENT första kvartalet 2019.

Av tabellen nedan framgår den totala ersättningen som har betalats till de två verkställande direktörerna.

Tabell 1 – Total ersättning till VD under 2020 (Tkr)

Befattningshavarens namn (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning			Pension	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning ⁵⁾
	Grundlön ¹⁾	Ettårig rörlig	Flerårig rörlig ²⁾	Andra förmåner ³⁾	Extraordinära poster ⁴⁾			
Jørgen Madsen Lindemann jan–sep 2020 (tidigare VD)	9 303	5 690	12 882	936	9 923	930	39 664	38/62
Maria Redin sep–dec 2020 (ny VD)	1 924	1 413	-	45	-	194	3 576	60/40

¹⁾ Beloppet för Jørgen Madsen Lindemanns grundlön avser januari–september 2020. Beloppet för Maria Redins grundlön avser perioden 3 september 2020 – 31 december 2020.

²⁾ Jørgen Madsen Lindemanns fleråriga rörliga ersättning avser en tidigare beslutad kontantbaserad kvarhållandebonus om 12 882 Tkr som han fick för sin avgörande roll i att dela upp MTG i två bolag. Den kontantbaserade kvarhållandebonusen beviljades före delningen av MTG och NENT första kvartalet 2019 och betalades ut i april 2020.

³⁾ Övriga förmåner till Jørgen Madsen Lindemann avser främst bilförmån, bostad och reseförmåner. Övriga förmåner till Maria Redin avser främst bilförmån.

⁴⁾ De extraordinära kostnaderna för Jørgen Madsen Lindemann i tabellen ovan avser betalning för uppsägningstid, det vill säga hans lön under återstoden av hans uppsägningstid till den 23 juli 2021. Såsom det anges i Jørgens tidigare anställningsavtal undertecknat 2012, kan styrelsen när uppsägning har gjorts när som helst säga upp avtalet med omedelbar verkan och göra en utbetalning i stället för fortsatta tjänster under uppsägningstiden. Styrelsen beslutade att använda det här alternativet och fattade beslut om att avsluta anställningen per den 30 september 2020 och i stället göra en utbetalning. Betalningen motsvarar Jørgens grundlön, inga andra förmåner eller pension, för återstoden av uppsägningstiden.

⁵⁾ Andelen fast respektive rörlig ersättning är exklusive extraordinära poster för Jørgen Madsen Lindemann.

Övrig ersättning betalat till styrelseledamöterna utöver styrelsearvodet beslutat av årsstämman.

Chris Carvalho har varit styrelseledamot i MTG sedan årsstämman 2020, dvs. sedan den 18 maj 2020. Parallellt med sitt styrelseuppdrag har Chris Carvalho ett uppdrag som konsult och rådgivare till MTGx Gaming Holding AB. Det uppdraget påbörjade han i februari 2019. Konsultarvodet som betalades av MTGx Gaming Holding AB till Chris Carvalho under perioden 18 maj 2020 till 31 december 2020 uppgick till 456 Tkr. Gerhard Florin har varit styrelseledamot i MTG sedan årsstämman 2018. Han är även utnämnd till styrelseordförande i InnoGames. InnoGames har under 2020 betalat 767 Tkr i styrelsearvode till Gerhard Florin. Betalningen från InnoGames ligger utanför MTGs styrelsearvoden som godkändes vid årsstämman 2020.

Aktiebaserad ersättning

Mot bakgrund av de osäkra finansiella effekterna och möjlig påverkan från covid-19 beslutade styrelsen att inte lägga fram något långsiktigt incitamentsprogram för godkännande av årsstämman i maj 2020, och följaktligen tilldelades inga aktier/optioner till VD under räkenskapsåret 2020.

Bolaget har ett långsiktigt incitamentsprogram, vilket är LTIP 2019 som utgörs både av en plan för prestationsbaserade aktierätter och teckningsoptioner.

Planen för prestationsbaserade aktierätter i 2019 LTIP riktar sig till 25 anställda inom koncernledningen och andra nyckelpersoner. Koncernchef och övriga i koncernledningen måste bygga ett eget aktieäggande i MTG (Aktieägandemålet) för att aktierätterna ska ge rätt till tilldelning av aktier. Aktieägandemålet är för koncernchef ett äggande motsvarande en årslön netto vid tiden för tilldelning och för övriga i koncernledningen 50 procent av en årslön netto.

Baserat på deltagarnas årliga bruttolön och aktiepriset vid tilldelningen, tilldelas koncernchefen aktierätter motsvarande 56 procent av den årliga grundlönen, övriga ledande befattningshavare motsvarande 50–65 procent av den årliga grundlönen och nyckelanställda 57–75 procent av årlig grundlön. Beroende på uppfyllandet av vissa angivna prestationsvillkor ska en (1) aktierätt intjänas som en (1) B-aktie i MTG som tilldelas till deltagarna i slutet av den 3-åriga intjänandeperioden. VD tilldelades 59 330 aktierätter och planen bestod totalt av 218 333 aktierätter (vilket ger deltagarna rätt till motsvarande antal B-aktier beroende på uppfyllandet av prestationsvillkoren).

Målen hänför sig till MTGs organiska intäktstillväxt och den organiska EBITDA-marginalen. Målnivån för prestationsvillkoren fastställs av styrelsen för 2019, med en relativ viktning mellan villkoren på 70 procent respektive 30 procent, där varje villkor mäts separat. Tidsperioden för att mäta resultatet var ett år, dvs. räkenskapsåret 2019. Uppfyllandet av prestationsmålen har utvärderats av styrelsen efter årets slut och inget av prestationsmålen respektive ingångsnivåer uppnåddes. Utfallet framgår av tabellen nedan. I och med att VD och övriga deltagare inte uppnådde prestationsmålen i 2019 LTIP kommer inga aktier att tilldelas vid utgången av den treåriga intjänandeperioden.

Tabell 2 – Prestationsaktieprogram (VD)

De huvudsakliga villkoren i aktierättsprogrammen						Information gällande det redovisade räkenskapsåret					
Innehavarens namn (position)	Specifikation av programmet	Prestationsperiod	Tilldelningsdatum	Intjänandedatum	Slut på kvarhållandeperiod	Ingående balans	Under året		Utgående balans		
						Aktierätter som innehas i början av året	Tilldelade	Intjänade	Föremål för prestationsvillkor	Tilldelade och ej intjänade vid årets slut	Aktier föremål för kvarhållandeperiod
Jørgen Madsen Lindemann (tidigare VD)	LTIP 2019 ¹⁾	2019	31 maj 2019	29 april 2022	29 april 2022	0	0	0	0	0	0
Maria Redin (ny VD)	LTIP 2019 ¹⁾	2019	31 maj 2019	29 april 2022	29 april 2022	0	0	0	0	0	0

¹⁾ Det högsta antalet aktier som kunde tilldelas under LTIP 2019 till Jørgen Madsen Lindemann var 59 330 aktier. Det högsta antalet aktier som kunde tilldelas under LTIP 2019 till Maria Redin, i hennes tidigare roll som CFO, var 24 949 aktier. Utfallet av LTIP 2019 resulterade i 0 aktier för bolagets tidigare VD och tidigare CFO.

Teckningsoptionsprogrammet i 2019 LTIP riktades till VD och ledande befattningshavare. De utställda teckningsoptionerna ger rätt till maximalt 434 667 B-aktier. Varje teckningsoption berättigar innehavaren att under perioden 15 juni 2022 till 15 juni 2023 teckna nya B-aktier för 135 kronor, motsvarande 115 procent av den volymvägda genomsnittskursen under perioden 9 maj 2019 till 22 maj 2019. MTG subventionerade deltagarnas köp av teckningsoptioner genom att bevilja dem en kontanterättning som motsvarade 25–75 procent (beroende på i vilken kategori deltagaren befinner sig) netto efter skatt för de optioner som förvärvats av deltagaren. Denna subvention har betalats ut vid tidpunkten för köpet av teck-

ningsoptionerna. Om deltagaren lämnar MTG under den treåriga intjänandeperioden för subventionen kan MTG under vissa omständigheter återkräva subventionen helt eller delvis i förhållande till längden på intjänandeperioden. Deltagarnas maximala vinst har ett tak på fyra gånger aktiekursen på 117,24 kronor, den volymvägda genomsnittskursen under de fem sista handelsdagarna i mars 2019.

Då den tidigare verkställande direktören, Jørgen Madsen Lindemann, anslöt sig till planen för teckningsrätter i 2019 LTIP föregående år köpte han 250 253 teckningsoptioner. Ingen subvention utgick till VD.

Tabell 3 – Teckningsoptionsprogram (VD)

De huvudsakliga villkoren i teckningsoptionsprogrammet								Information gällande det redovisade räkenskapsåret			
Innehavarens namn (position)	Programmets namn	Prestationsperiod	Tilldelningsdatum	Intjänande datum	Inlösenperiod	Lösenpris (teckningskurs) (SEK)	Teckningsoptioner som innehas vid årets början	Ingående balans	Under året		Utgående balans
								Tilldelade teckningsoptioner	Intjänade teckningsoptioner	Teckningsoptioner föremål för prestationsvillkor	Tilldelade och ej intjänade teckningsoptioner
Jørgen Madsen Lindemann (tidigare VD) ¹⁾	LTIP 2019	21 juni 2019 – 15 juni 2022	21 juni 2019	15 juni 2022	15 juni 2022 – 15 juni 2023	135	250 253	0	0	0	250 253
Maria Redin (ny VD) ²⁾	LTIP 2019	21 juni 2019 – 15 juni 2022	21 juni 2019	15 juni 2022	15 juni 2022 – 15 juni 2023	135	58 284	0	0	0	58 284

¹⁾ När Jørgen Madsen Lindemann lämnade bolaget i juli 2020 beslutade styrelsen att inte utnyttja rätten att köpa tillbaka de teckningsoptioner som Jørgen betalade själv. Jørgen behåller de 250 253 teckningsoptionerna och fortsätter att omfattas av villkoren i Planen för teckningsoptioner i 2019 LTIP.

²⁾ Bolaget nya VD, Maria Redin, tilldelades 58 284 teckningsoptioner inom ramen för LTIP 2019, i sin tidigare roll som CFO.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2020 beaktats. Kombinationen av de här kriterierna bidrar ytterligare till lönsamheten och den organiska tillväxten i vertikalbolagen samt till långsiktiga intressen och en anpassning till hållbarhetsarbetet i bolaget.

Tabell 4 - Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: Rörlig kontant ersättning

Befattningshavarens namn (position)	Beskrivning av kriterier relaterade till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterierna	a) Uppmått prestation och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall (Tkr) ¹⁾
Maria Redin sep–dec 2020 (ny VD)	Gamingintäkter vs målnivå	22,50%	a) 93,2% b) 279,5 Tkr
	Gaming EBITDA vs målnivå	22,50%	a) 100% b) 329,2 Tkr
	Esportintäkter vs målnivå	22,50%	a) 100% b) 329,2 Tkr
	Esport EBITDA vs målnivå	22,50%	a) 100% b) 329,2 Tkr
	CSR ²⁾	10,00%	a) 100% b) 146,3 Tkr

¹⁾ Utbetalningen av den kortsiktiga rörliga ersättningen var pro rata för perioden 3 september 2020 – 31 december 2020.

²⁾ CSR-målet utvärderas utifrån ett kvalitativt perspektiv med följande parametrar:

- Utrullning och fullständig implementering av nytt CSR-hanteringssystem som är gemensamt för samtliga vertikalbolag i koncernen
- Implementera en välfungerande visselblåsarpolicy på ESL och DH (ESL Gaming)
- Fortsatt bekräftelse av SAM ESG/DJSI för MTGs CSR-Strategi

Tabell 5 – Jämförande information om ersättning och bolagets resultat

Eftersom det här är MTGs första ersättningsrapport avser informationen i nedanstående tabell endast räkenskapsåret 2020. I Ersättningsrapporten 2021 kommer ersättningen för 2020 att vara inkluderad för att redovisa förändringen jämfört med tidigare år.

Ersättning till VD (Tkr)	2020
Ersättning till VD (årlig) ¹⁾	10 986
Bolagets resultat (Tkr)	
Justerad EBITDA ²⁾	535 224
Genomsnittlig ersättning på heltidsbasis för anställda (Tkr)	
Genomsnittlig ersättning till anställda i moderbolaget ³⁾	1 941

¹⁾ Ersättning till bolagets nya VD är årlig och innefattar fast lön, rörlig ersättning, förmåner och pension.

²⁾ Definition av justerad EBITDA finns på sidan 139 i årsredovisningen för 2020.

³⁾ Genomsnittlig ersättning till medarbetarna beräknas som ett genomsnitt av 15 medarbetare (heltidsanställda) och innefattar fast lön, rörlig ersättning, förmåner och pension.