

2024 ERSÄTTNINGSRAPPORT

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Modern Times Group MTG AB, antagna av årsstämman 2024, har tillämpats för räkenskapsåret som avslutades den 31 december 2024. Redovisningen innehåller även information om ersättning till VD samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Ersättningsreglerna från Aktie-marknadens självregleringskommitté.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 21 (Löner, andra ersättningar och sociala avgifter) på sidorna 105-114 i årsredovisningen för 2024. Detta inkluderar fast och rörlig ersättning, långsiktiga incitamentsprogram och övriga förmåner i enlighet med 5 kap. 40-44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554).

Ersättning till styrelsen beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 21 på sidan 107 i årsredovisningen för 2024. Två av styrelseledamöterna, Chris Carvalho och Gerhard Florin, har erhållit ersättning utöver det styrelsearvode som beslutats av årsstämman. Den ytterligare ersättning som betalats till Chris Carvalho och Gerhard Florin omfattas av denna rapport.

Ersättningsutskottet

Styrelsen har ett etablerat ersättningsutskott. Ersättningen hanteras genom väldefinierade processer som säkerställer att ingen enskild person är involverad i beslutsfattande som rör den egna ersättningen.

Ersättningsutskottet ansvarar för beredningen av styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta ett förslag till nya riktlinjer minst vart fjärde år och lägga fram det för bolagsstämman. Nya riktlinjer godkändes och antogs av årsstämman 2024. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antas av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera:

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

2024-utskottet bestod av följande styrelseledamöter:

- Gerhard Florin (har suttit i utskottet under hela året 2024 och han är ordförande i ersättningsutskottet)
- Natalie Tydeman (har ingått i ersättningsutskottet till och med den 16 maj 2024)
- Susanne Maas (har ingått i ersättningsutskottet under hela året 2024)
- Simon Duffy (har ingått i ersättningsutskottet sedan den 16 maj 2024)

Medlemmar i ledningsgruppen, inklusive VD Maria Redin och de tidigare finansdirektörerna Lasse Pilgaard och Nils Mösko, har vid olika tillfällen bjudits in att delta i utskottets möten. Koncernens chefsjurist, Simon Hahn, är utskottets sekreterare. Ingen enskild person är involverad i beslut som rör den egna verksamheten.

Ytterligare information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 51 i årsredovisningen för 2024.

Rådgivare

Utskottet håller sig informerad om viktiga utvecklingstendenser, marknadsuppdateringar och bästa praxis inom ersättningsområdet och inhämtar, vid behov, råd från oberoende externa konsulter om individuella ersättningspaket och praxis för ersättning till ledande befattningshavare i allmänhet.

Viktiga utvecklingstendenser 2024

VD sammanfattar bolagets övergripande resultat i sitt uttalande på sidan 8-10 i årsredovisningen för 2024.

Information om aktieägarnas röstning

Ersättningsrapporten för 2023 godkändes vid årsstämman 2024. Bolaget bibehåller en löpande dialog med aktieägare och investerare och välkomnar feedback på ersättningsarrangemang och information under året.

Bolagets riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare: omfattning, ändamål och avvikelser

En förutsättning för ett framgångsrikt genomförande av bolagets affärsstrategi och tillvaratagande av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan attrahera och behålla kvalificerad personal. För detta ändamål 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 till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande delar: grundlön, rörlig kontant ersättning, pension och övriga förmåner. Riktlinjerna ger möjlighet att sätta relevanta finansiella och icke-finansiella mål, inklusive åtgärder för social och miljömässig styrning, vilket

ytterligare bidrar till att skapa samstämmighet mellan riktlinjerna och hållbarhet. Kriterierna ska vara utformade så att de stödjer bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive att koppla hållbarhetsprogrammet till affärsstrategin.

De riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som antogs av årsstämman 2024 har tillämpats fullt ut. Inga avvikelser från riktlinjerna har beslutats och inga avvikelser från rutinen för tillämpning av riktlinjerna har gjorts. Riktlinjerna återfinns på sidorna 105-114 i årsredovisningen för 2024. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.mtg.com/governance.

Övrig ersättning betald till styrelseledamöterna utöver styrelsearvodet beslutat av årsstämman

Chris Carvalho har varit styrelseledamot i MTG sedan årsstämman 2020. Parallellt med sitt styrelseuppdrag

Tabell 1 - Total ersättning till VD under 2024 (Mkr)

Befattningshavarens namn (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning			Pension ⁴	Total ersättning	Andelen av fast och rörlig ersättning ⁵
	Grundlön	Övriga förmåner ¹	Ettårig rörlig ²	Flerårig rörlig ³	Extraordinära poster			
Maria Redin (VD)	7,39	0,48	6,00	5,14	-	2,66	21,67	49% / 51%

1) Övriga förmåner inkluderar VD:s skattepliktiga förmåner, tjänstebil, outnyttjade semesterdagar äldre än fem år samt semesterersättning.
2) Den ettåriga variabeln i tabellen ovan avser kontantdelen (STI) av incitamentsprogrammet 2024, andelen aktierätter redovisas i tabell 2.
3) År 2024 erhöll VD den ovan nämnda totala vinsten som en del av aktiedelen (LTI) av 2022 års incitamentsprogram, varav vissa aktier såldes för att täcka skatteskulden och återstoden överfördes till VD.
4) VD:s pension inkluderar bolagets normala pensionspremier och VD:s löneavstående. Det bör noteras att ett skrivförelögn om 0,3 Mkr inträffade under årets första kvartal, vilket resulterade i att de första pensionsavgifterna skulle ha överstigit 35% för året, men bolaget drog tillbaka den felaktiga avgiften och felet rättades till.
5) Andel fast/rörlig ersättning: Pensionspremier, övriga förmåner och grundlön utgör den fasta ersättningen.

har Chris Carvalho ett uppdrag som konsult och rådgivare åt MTGx Gaming Holding AB, vilket påbörjades i februari 2019. Konsultarvudet som betalades av MTGx Gaming Holding AB till Chris Carvalho under 2024 uppgick till 1,05 Mkr. Gerhard Florin har varit styrelseledamot i MTG sedan årsstämman 2018. Han är även utnämnd till styrelseordförande i InnoGames. InnoGames har betalat 0,57 Mkr i styrelsearvode till Gerhard Florin under 2024.

Aktiebaserad ersättning

Bolaget har för närvarande två långsiktiga incitamentsprogram, Incitamentsplan 2023 och Incitamentsplan 2024. Därutöver avslutades 2022 års Incitamentsplan 2025.

Incitamentsprogrammet 2022 godkändes av årsstämman 2022 och omfattade cirka 11 deltagare, inklusive VD. Incitamentsplan 2022 bestod av en kortsiktig rörlig ersättning (STI) och en långsiktig aktierelaterad ersättning. Deltagarna hade möjlighet att erhålla rörlig ersättning delvis i form av kontanter och delvis i form av rättigheter att vederlagsfritt erhålla B-aktier ("Aktierätterna"). Prestationsvillkor som fastställts för räkenskapsåret 2022 bestämde deltagarnas rättigheter enligt incitamentsplanen för 2022. Under första kvartalet 2023 resulterade dessa villkor i ut-

betalning av kontantdelen tillsammans med tilldelning av ett visst antal Aktierätter, som var och en gav rätt att erhålla en (1) MTG B-aktie förutsatt fortsatt anställning vid intjänandetidpunkten. Aktierätterna intjänades i två lika stora delar, 50 procent år 2024 då 174 301 MTG B-aktier överfördes till deltagarna och 50 procent år 2025, efter offentliggörandet av delårsrapporten för 2024, då 174 299 MTG B-aktier överfördes till deltagarna. Följaktligen upphörde incitamentsprogrammet 2022 att gälla 2025.

Incitamentsplan 2023 godkändes av årsstämman 2023 och det finns cirka 33 deltagare i planen, inklusive VD. Incitamentsplan 2023 är strukturerad på samma sätt som Incitamentsplan 2022, med vissa deltagare berättigade till en rörlig ersättning bestående av ett kortsiktigt kontant incitament och ett långsiktigt aktiebaserat incitament (LTI) i form av rättigheter att vederlagsfritt erhålla B-aktier ("Aktierätterna"). Prestationsvillkoren för räkenskapsåret 2023 bestämde deltagarnas rättigheter enligt incitamentsplanen 2023. Under första kvartalet 2024 resulterade dessa villkor i utbetalning av kontantdelen tillsammans med tilldelning av ett visst antal aktierätter, som var och en ger rätt att erhålla en (1) MTG B-aktie, förutsatt fortsatt anställning vid intjänandetidpunkten. 50 procent av aktierätterna intjänades

efter offentliggörandet av delårsrapporten för 2024 då 293 331 MTG B-aktier överfördes till deltagarna och 50 procent intjänas under 2026, efter offentliggörandet av delårsrapporten för 2025.

Incitamentsplan 2024 godkändes av årsstämman 2024 och det finns cirka 45 deltagare i planen, inklusive VD. Incitamentsplan 2024 har samma struktur som Incitamentsplan 2023, där vissa deltagare är berättigade till en rörlig ersättning bestående av ett kortsiktigt kontant incitament och ett långsiktigt aktiebaserat incitament (LTI) i form av rättigheter att vederlagsfritt erhålla B-aktier ("Aktierätterna"). Prestationsvillkoren som fastställdes för räkenskapsåret 2024 bestämde deltagarnas rättigheter enligt incitamentsplanen 2024. Under första kvartalet 2025 resulterade dessa villkor i utbetalningen av kontantdelen tillsammans med tilldelningen av ett visst antal Aktierätter, som var och en ger rätt att erhålla en (1) MTG B-aktie förutsatt fortsatt anställning vid intjänandetidpunkten. En noterbar skillnad i incitamentsprogrammet 2024 är att 100 procent av aktierätterna intjänas vid ett enda event efter tre år, 2027, efter offentliggörandet av delårsrapporten för 2026.

Ytterligare information om utfallet av Incitamentsplan 2024 för deltagare i både moderbolag och dotterbolag finns i not 21 i årsredovisningen för 2024.

Tabell 2 - Incitamentsprogram för 2022, 2023 och 2024

De huvudsakliga villkoren i slutförda program						Information om det redovisade räkenskapsåret					
						Ingående balans		Under året		Utgående balans	
Innehavarens namn (position)	Specifikation av program	Prestations- period	Tilldelnings- datum ³	Intjänandedatum	Slut på kvar- hållande- period	Aktierätter som innehåses i början av året	Tilldelade	Intjänade	Föremål för in- tjänandevillkor	Tilldelade och ej intjänade vid årets slut	Aktier föremål för kvarhållande- period
Maria Redin (VD)	2024 Incita- mentsplan ¹	2024	Årsstämma 2024 (maj)	Kv1 2027	Kv1 2027	-	59 458	0	-	59 458	0
	2023 Incita- mentsplan ²	2023	Årsstämma 2023 (maj)	50% Kv1 2025 och 50% Kv1 2026	Kv1 2026	-	128 819	0	-	128 819	0
	2022 Incita- mentsplan	2022	Årsstämma 2022 (maj)	50% Kv2 2024 och 50% Kv1 2025	Kv1 2025	-	113 588	56 794	-	56 794	0

1) Incitamentsplan 2024 är strukturerad på samma sätt som planerna 2022 och 2023 och består av både STI och uppskjuten aktierelaterad ersättning. Deltagarna i 2024 års plan erhåller en del som betalas ut kontant (se "Ettårsrörlig" i tabell 1 och "Kontant-del" i tabell 4 i denna ersättningsrapport), och en del kommer att tilldelas i form av aktierätter, vilka samtliga intjänas under första kvartalet 2027 efter offentliggörandet av delårsrapporten för 2026. Antalet aktierätter som tilldelas varje deltagare ska beräknas med hjälp av 30-dagars VWAP efter offentliggörandet av delårsrapporten för 2024.

2) I ersättningsrapporten för 2023 var det slutliga utfallet av aktier ännu inte fastställt för incitamentsplanen 2023, så ett interimistiskt antal publicerades (se ersättningsrapporten för 2023 för mer information.) Denna tabell återspeglar det slutliga antalet aktierätter som tilldelats VD som en del av planen för 2023. Vid tidpunkten för detta offentliggörande har 50% av tilldelningarna (64 410) intjänats och dessa kommer att redovisas i ersättningsrapporten för 2025.

3) Datum för tilldelning fastställs när årsstämman godkänner strukturen och prestationsmåten för respektive incitamentsprogram för det året.

**Tillämpning av prestationskriterier i
Incitamentsplan 2024**

Prestationsmåten för VD:s rörliga ersättning har valts för att leverera den strategi som ligger i bolagets långsiktiga intresse. I tabell 3 nedan redovisas de prestationsmått som styrelsen beslutat om samt en beskrivning av hur kriterierna för utbetalning av

rörlig ersättning har tillämpats under räkenskapsåret. Prestationsmåten återspeglar de kort- och långsiktiga affärsprioriteringarna för 2024 och bolagets strategiska mål. Åtgärderna bidrar till lönsamhet och organisk tillväxt i portföljbolagen samt stödjer bolagets och dess intressenters långsiktiga hållbarhetsintressen.

Tabell 3 - Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: Incitamentsplan 2024¹

Befattningshavaren- snamn (position)	Beskrivning av kriterier relat- erade till ersät- tningskompo- nenten	Relativ viktning av prestationskriterierna	Ingångströskel (priser 0% utbetalning)	Målnivå (ger 100% utbetalning)	Maximal nivå (ger 150% utbetalning)	Uppmått prestation (% utbetalning)	Faktisk tilldelning av 2024 Incitamentsplan	
							Kontant del (Mkr)	Aktierättsdel (värdet vid tilldelnings- tidpunkten, i Mkr)
Maria Redin (VD)	MTG Intäkter RÅ 2024	25%	5 960 Mkr	mot budget	7 284 SEK	23%	0,55	0,67
	MTG Justerad EBITDA RÅ 2024	25%	1 453 Mkr	mot budget	1 776 SEK	133%	3,05	3,66
	Absolut TSR	20%	5%	12.5%	20%	0%	-	-
	Strategiska nyckeltal: Kon- cernens flödesplattform ²	20%	50%	100%	-	100%	1,85	2,22
	ESG-mål: Mångfald i per- sonalstyrkan ³	5%	1% förbättring av 2023 års utgång andelen kvinnliga och icke-binära anställda i koncernen	3% förbättring av andelen kvinnliga och icke-binära anställda i koncernen vid ut- gången av 2023	-	25%	0,09	0,11
	ESG-mål: Datasekretess ⁴	5%	-	80% av målet för MTG:s uppbyggnads- fas för dataskydd eller 90% av målet för underhållsfasen	-	100%	0,46	0,55

1) VD:s maximala värde i incitamentsprogrammet 2024 är: 275 procent (varav 125 procent är en kontantdel och 150 procent är en uppskjuten aktiedel). Måluppfyllelsen i incitamentsprogrammet 2024 var 65%, det totala beloppet som uppnåtts i kontantdelen redovisas i tabell 1, värdet av aktiedelen omvandlas till ett maximalt antal aktierätter som redovisas i tabell 2.

2) Resultatet beräknas genom att bedöma ett antal nyckeltal som driver effektivitetsvinster inom områdena business intelligence, marknadsföringsoptimering och delning av produktkunskap inom koncernen.

3) Årlig förbättring av könsfördelningen beräknas för varje bolag och vägs sedan samman med 1/6 vikt per bolag. Baslinje och mål justeras för större omvandlingar, t.ex. minskning av antalet anställda eller M&A. Förbättringar mäts mot antal anställda vid årets utgång.

4) MTG har uppfattningen att ett grundligt arbete med sekretessfrågor skapar verkligt långskiktigt värde och bidrar till att bygga en hållbar gamingverksamhet och har därför ett omfattande datasekretessprogram som innefattar många olika projekt i hela koncernen. Tröskelnivån är 80 procents färdigställandegrad för uppbyggnadsfasen av datasekretess och 90 procent av fasen för underhåll av datasekretessen för de bolag som ingick i koncernen som helhet per den 1 mars 2024, målnivån är densamma. Viktningen av varje bolag baseras på dess bidrag till intäkterna 2024.

Tabell 4 - Jämförande information om förändringar i ersättning och bolagets resultat

Ersättning till VD (Mkr)	2020	2021	2022	2023	2024
Ersättning till VD	10,99	12,86	20,99	22,14	21,67
<i>Förändring på årsbasis</i>		17%	63%	5%	-2%
Företagets resultat (Mkr)	2020	2021	2022	2023	2024
Justerad EBITDA ¹	535	908	1 373	1 548	1 666
Genomsnittlig ersättning baserat på motsvarande heltid (Mkr)	2020	2021	2022	2023	2024
Genomsnittlig betalning till anställda i moderbolaget ²	1,60	1,71	1,84	1,84	1,66
<i>Förändring på årsbasis</i>		7%	8%	0%	-10%

1) Definition av justerad EBITDA finns på sidan 181 i årsredovisningen för 2024.

2) Den genomsnittliga ersättningen för 2024 består av den genomsnittliga ersättningen bland modersföretagets heltidsanställdas fasta grundlön, rörlig ersättning, förmåner och pension. Från och med 2024 exkluderar jämförelsen av anställda koncernens seniora ledningsgrupp i modersföretaget för att följa typisk marknadspraxis.