



Protokoll fört vid årsstämma med aktieägarna i Modern Times Group MTG AB (publ), org. nr. 556309-9158, den 21 maj 2026 kl. 09.00 – 10.23 i Stockholm.

§ 1

Årsstämmans öppnande av styrelsens ordförande (dagordningens punkt 1)

Styrelsens ordförande Simon Duffy hälsade aktieägare och övriga närvarande välkomna och höll ett inledande anförande. Simon Duffy förklarade därefter årsstämman öppnad.

§ 2

Val av ordförande vid årsstämman (dagordningens punkt 2)

Stämman valde, i enlighet med valberedningens förslag, Tone Myhre-Jensen till ordförande vid årsstämman.

Ordföranden upplyste om att bolagets chefsjurist Simon Hahn ombetts att föra protokollet vid årsstämman.

Stämman beslutade att anställda i bolaget och andra gäster var välkomna att närvara vid årsstämman men utan rätt att yttra sig eller delta i årsstämmans beslut.

§ 3

Upprättande och godkännande av röstlängd (dagordningens punkt 3)

Stämman beslutade att förteckningen i Bilaga 1 som på uppdrag av bolaget upprättats av Computershare AB, över till årsstämman anmälda och vid årsstämman deltagande aktieägare inklusive aktieägare som avgivit poströster, skulle gälla som röstlängd vid årsstämman.

§ 4

Godkännande av dagordning (dagordningens punkt 4)

Stämman beslutade att godkänna styrelsens förslag till dagordning som hade varit infört i kallelsen till årsstämman, Bilaga 2.

Det antecknades att det fullständiga innehållet i styrelsens och valberedningens förslag, årsredovisningen för räkenskapsåret 2025 inklusive revisionsberättelse, koncernredovisning och koncernrevisionsberättelse samt granskningsberättelsen avseende hållbarhetsrapporten, styrelsens ersättningsrapport samt övriga handlingar inför årsstämman hade hållits tillgängliga i enlighet med aktiebolagslagen och Svensk kod för bolagsstyrning. Handlingarna förklarades framlagda vid årsstämman.

§ 5

Val av en eller två justeringspersoner (dagordningens punkt 5)

Stämman valde Oskar Börjesson, ombud för Skandia Liv, och Christian Brunlid, ombud för Handelsbanken Fonder, att jämte ordföranden justera protokollet.

§ 6

Prövning av om årsstämman blivit behörigen sammankallad (dagordningens punkt 6)

Ordföranden konstaterade att kallelse skett i enlighet med aktiebolagslagens och bolagsordningens bestämmelser.

Stämman beslutade att godkänna kallelseåtgärderna och förklarade stämman behörigen sammankallad.

§ 7

Anförande av verkställande direktören (dagordningens punkt 7)

Verkställande direktören Maria Redin höll ett anförande om MTGs verksamhet under 2025 och första kvartalet 2026.

Sedan ordföranden hade förklarat ordet fritt förekom frågor från aktieägarna. Frågorna besvarades av Maria Redin.

§ 8

Framläggande av årsredovisningen och revisionsberättelsen, koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen, samt granskningsberättelsen avseende hållbarhetsrapporten (dagordningens punkt 8)

Ordföranden konstaterade att årsredovisningen och revisionsberättelsen, koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen, samt granskningsberättelsen avseende hållbarhetsrapporten för räkenskapsåret 2025 var framlagda vid årsstämman.

Bolagets huvudansvarige revisor, Nicklas Kullberg från Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB, redogjorde för arbetet med revisionen och kommenterade revisionsberättelsen.

§ 9

Beslut om fastställande av resultaträkningen och balansräkningen samt koncernresultaträkningen och koncernbalansräkningen (dagordningens punkt 9)

Stämman beslutade att fastställa resultaträkning för 2025 och balansräkning per den 31 december 2025 för moderbolaget och koncernen.

§ 10

Beslut om dispositioner beträffande bolagets resultat enligt den fastställda balansräkningen (dagordningens punkt 10)

Stämman beslutade, i enlighet med styrelsens förslag, att bolagets resultat skulle disponeras genom att balanserade vinstmedel, överkursfond samt årets resultat, totalt 14 194 278 102 kronor, balanseras i ny räkning.

§ 11

Beslut om ansvarsfrihet åt styrelseledamöter och verkställande direktören (dagordningens punkt 11)

Stämman beslutade att bevilja styrelseledamöterna och verkställande direktören ansvarsfrihet för förvaltningen av bolagets angelägenheter under räkenskapsåret 2025.

Det antecknades att styrelseledamöterna och verkställande direktören inte deltog i beslutet såvitt avsåg dem själva.

Det antecknades vidare att samtliga i beslutet deltagande aktieägare biträdde beslutet, med undantag för de aktieägare som i förväg anmält eller genom poströster lämnat nej- eller avstående röster.

§ 12

Framläggande och beslut om godkännande av ersättningsrapport (dagordningens punkt 12)

Ordföranden konstaterade att styrelsens ersättningsrapport för 2025 var framlagd vid årsstämman.

Stämman beslutade att godkänna ersättningsrapporten för 2025, Bilaga 3.

§ 13

Bestämmande av antalet styrelseledamöter (dagordningens punkt 13)

Simon Duffy, ledamot i valberedningen, redogjorde för valberedningens arbete och presenterade valberedningens förslag.

Stämman beslutade, i enlighet med valberedningens förslag, att styrelsen för tiden intill slutet av nästa årsstämma ska bestå av åtta (8) ledamöter.

§ 14

Fastställande av arvoden åt styrelseledamöterna (dagordningens punkt 14)

Stämman beslutade, i enlighet med valberedningens förslag, att styrelsearvode ska utgå enligt följande:

- 1 800 000 kronor till styrelsens ordförande, varav 200 000 kronor är villkorat av att beloppet investeras i MTG-aktier.
- 700 000 kronor till var och en av de övriga styrelseledamöterna, varav 150 000 kronor är villkorat av att beloppet investeras i MTG-aktier.
- 235 000 kronor till ordföranden och 130 000 kronor till var och en av de övriga ledamöterna i revisionsutskottet.
- 140 000 kronor till ordföranden och 70 000 kronor till var och en av de övriga ledamöterna i ersättningsutskottet.

§ 15

Val av styrelseledamöter (dagordningens punkter 15(a)-(h))

Det antecknades att upplysningar om vilka uppdrag som de föreslagna styrelseledamöterna innehar i andra företag lämnats genom att informationen fanns tillgänglig på årsstämman och hos bolaget samt på bolagets hemsida.

Stämman beslutade, i enlighet med valberedningens förslag om omval av Chris Carvalho, Dylan Collins, Simon Duffy, Gerhard Florin, Liia Nöu, Florian Schuhbauer och Anna Zeiter som styrelseledamöter, samt om val av Hendrik Klindworth som ny styrelseledamot.

§ 16

Val av styrelseordförande (dagordningens punkt 16)

Stämman beslutade, i enlighet med valberedningens förslag, om omval av Simon Duffy till styrelseordförande.

§ 17

Bestämmande av antalet revisorer och val av revisor (dagordningens punkt 17)

Stämman beslutade, i enlighet med valberedningens förslag, att bolaget ska ha ett registrerat revisionsbolag som revisor och om val av det registrerade revisionsbolaget Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB som revisor för tiden intill slutet av årsstämman 2027.

Det antecknades att den auktoriserade revisorn Nicklas Kullberg kommer att fortsätta som huvudansvarig revisor.

§ 18

Fastställande av arvode åt revisorn (dagordningens punkt 18)

Stämman beslutade, i enlighet med valberedningens förslag, att arvode till revisorn ska utgå enligt godkända fakturor.

§ 19

Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (dagordningens punkt 19)

Stämman beslutade, i enlighet med styrelsens förslag, om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, Bilaga 4.

§ 20

Beslut om ett långsiktigt incitamentsprogram för 2026, inklusive beslut om (a) antagande av programmet, och (b) aktieswapavtal med tredje part avseende programmet (dagordningens punkt 20)

Stämman beslutade, i enlighet med styrelsens förslag under dagordningens punkt 20(a) om antagande av ett långsiktigt incitamentsprogram för 2026, Bilaga 5A.

Stämman beslutade, i enlighet med styrelsens förslag under dagordningens punkt 20(b) om godkännande av aktieswapavtal med tredje part med anledning av programmet, Bilaga 5B.

§ 21

Beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om återköp och överlåtelse av egna aktier av serie A och/eller serie B (dagordningens punkt 21)

Stämman beslutade i enlighet med styrelsens förslag, Bilaga 6, om bemyndigande för styrelsen att besluta om återköp och överlåtelse av egna aktier av serie A och/eller serie B.

Det antecknades att samtliga i beslutet deltagande aktieägare biträdde beslutet, med undantag för de aktieägare som i förväg anmält eller genom poströster lämnat nej- eller avståenderöster, och att beslutet därmed biträdades av en erforderlig majoritet.

§ 22

Beslut om minskning av aktiekapitalet genom indragning av återköpta aktier av serie B (dagordningens punkt 22)

Stämman beslutade, i enlighet med styrelsens förslag, om minskning av aktiekapitalet genom indragning av återköpta aktier av serie B, Bilaga 7.

Det antecknades att samtliga deltagande aktieägare biträdde beslutet, med undantag för de aktieägare som i förväg anmält eller genom poströster lämnat nej- eller avståenderöster, och att beslutet därmed biträdades av en erforderlig majoritet.

Det antecknades att antalet aktier av serie B som skulle vara föremål för indragning enligt årsstämmans beslut uppgår till 3 807 000, vilket innebär att aktiekapitalet minskas med 19 035 000 kronor.

Det antecknades att årsstämmans beslut om minskning av aktiekapitalet inte får verkställas förrän registrering hos Bolagsverket har skett och Bolagsverkets tillstånd erhållits.

§ 23

Beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om nyemission av aktier av serie B (dagordningens punkt 23)

Stämman beslutade, i enlighet med styrelsens förslag, om bemyndigande för styrelsen att besluta om nyemission av aktier av serie B, Bilaga 8.

Det antecknades att samtliga i beslutet deltagande aktieägare biträdde beslutet, med undantag för de aktieägare som i förväg anmält eller genom poströster lämnat nej- eller avståenderöster, och att beslutet därmed biträdades av en erforderlig majoritet.

§ 24

Årsstämmans avslutande (dagordningens punkt 24)

Ordföranden förklarade årsstämman avslutad.

Vid protokollet:

Justeras:

Simon Hahn

Tone Myhre-Jensen

Oskar Börjesson

Christian Brunlid

BILAGA 2

Dagordning

1. Årsstämmans öppnande av styrelsens ordförande.
2. Val av ordförande vid årsstämman.
3. Upprättande och godkännande av röstlängd.
4. Godkännande av dagordning.
5. Val av en eller två justeringspersoner.
6. Prövning av om årsstämman blivit behörigen sammankallad.
7. Anförande av verkställande direktören.
8. Framläggande av årsredovisningen och revisionsberättelsen samt koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen, samt granskningsberättelsen avseende hållbarhetsrapporten.
9. Beslut om fastställande av resultaträkningen och balansräkningen samt koncernresultaträkningen och koncernbalansräkningen.
10. Beslut om dispositioner beträffande bolagets resultat enligt den fastställda balansräkningen.
11. Beslut om ansvarsfrihet åt styrelseledamöter och verkställande direktören.
12. Framläggande och beslut om godkännande av ersättningsrapport.
13. Bestämmande av antalet styrelseledamöter.
14. Fastställande av arvoden åt styrelseledamöterna.
15. Val av styrelseledamöter:
 - (a) Chris Carvalho (omval, valberedningens förslag).
 - (b) Dylan Collins (omval, valberedningens förslag).
 - (c) Simon Duffy (omval, valberedningens förslag).
 - (d) Gerhard Florin (omval, valberedningens förslag).
 - (e) Liia Nõu (omval, valberedningens förslag).
 - (f) Florian Schuhbauer (omval, valberedningens förslag).
 - (g) Anna Zeiter (omval, valberedningens förslag).
 - (h) Hendrik Klindworth (nyval, valberedningens förslag).
16. Val av styrelseordförande.
17. Bestämmande av antalet revisorer och val av revisor.
18. Fastställande av arvode åt revisorn.
19. Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.
20. Beslut om ett långsiktigt incitamentsprogram för 2026, inklusive beslut om:
 - (a) antagande av programmet, och
 - (b) aktieswapavtal med tredje part avseende programmet.
21. Beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om återköp och överlåtelser av egna aktier av serie A och/eller serie B.
22. Beslut om minskning av aktiekapitalet genom indragning av återköpta aktier av serie B.
23. Beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om nyemission av aktier av serie B.
24. Årsstämmans avslutande.

BILAGA 3

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2025

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 2025. 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 Aktiemarknadens självregleringskommitté.

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.

Under 2025 bestod utskottet av följande styrelseledamöter:

- Gerhard Florin (har suttit i utskottet under hela året 2025 och han är ordförande i ersättningsutskottet)
- Simon Duffy (har suttit i ersättningsutskottet under hela året 2025)
- Susanne Maas (Ingick i ersättningsutskottet fram till den 15 maj 2025)
- Dylan Collins (har ingått i ersättningsutskottet sedan den 15 maj 2025)

Medlemmar i ledningsgruppen, inklusive VD Maria Redin och finansdirektören Nick Hopkins, 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 ersättningen.

Ytterligare information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidornas 51–54 i årsredovisningen för 2025.

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 2025

VD sammanfattar bolagets övergripande resultat i sitt uttalande på sidorna 7-9 i årsredovisningen för 2025.

Information om aktieägarnas röstning

Ersättningsrapporten för 2024 godkändes vid årsstämman 2025. 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.

I enlighet med de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som antogs av årsstämman 2024 godkände styrelsen ett engångsarrangemang för kvarhållande av VD, med tidsmässigt fördelad utbetalning, i samband med koncernens transformation efter förvärvet av Plarium. Arrangemanget har ett maximalt värde om upp till 200 procent av den årliga grundlönen och utbetalas över en treårsperiod, förutsatt att definierade finansiella, strategiska och transformationsrelaterade villkor uppfylls.

Arrangemanget utformades för att stödja kontinuitet i ledarskapet under en period av betydande organisatorisk förändring och utgör inte en löpande rättighet eller en förändring av bolagets ordinarie incitamentsstruktur.

De riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som antogs



av årsstämman 2024 har tillämpats fullt ut. Under 2025 överskred VD:s pensionsvillkor den maximala nivå som föreskrivs i riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare med 0,05 miljoner kronor. Enligt riktlinjerna får pensionsvillkoren inte överstiga 35 procent av den årliga grundlönen. I enlighet med svensk marknadspraxis har VD:s pensionsvillkor beräknats utifrån pensionsgrundande lön. Styrelsen ansåg att denna avvikelse var motiverad mot bakgrund av de överväganden som anges i riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen föreslår årsstämman 2026 att riktlinjerna ändras så att pensionsnivån motsvarar 35 procent av den enskildes pensionsgrundande lön. Utöver ovanstående har inga andra avvikelser från riktlinjerna beslutats och inga undantag från förfarandet för tillämpning av riktlinjerna har gjorts. Riktlinjerna finns på sidorna 151–152 i årsredovisningen för 2025. Revisorns rapport om bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.mtg.com/governance.

Ersättning till styrelsen

Ersättning till styrelsen beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 20 i årsredovisningen för 2025. 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.

Styrelseledamöterna erhåller ett fast arvode, vilket fastställs av aktieägarna vid årsstämman. I enlighet med bolagets ersättningspolicy fastställs det årliga arvodet på en nivå som är jämförbar med den som erbjuds av andra svenska börsnoterade bolag med global verksamhet. Detta säkerställs genom regelbunden jämförelse mot marknadsdata från jämförbara bolag.

Vidare anser valberedningen att det är till fördel för MTG och dess aktieägare att styrelseledamöterna förvärvar aktier i bolaget och behåller dessa så länge de är styrelseledamöter. Mot bakgrund av

ovanstående är ersättningsnivåerna för styrelsearbete och arbete inom styrelsens utskott förenade med ett krav på investering i MTG-aktier, vilka ska innehas så länge personen är styrelseledamot. Detta belopp uppgår till 200,000 kronor för styrelsens ordförande och 150,000 kronor för varje styrelseledamot.

Övrig ersättning betald till styrelseledamöterna utöver styrelsearvodet beslutat av årsstämman

Chris Carvalho har varit styrelseledamot i MTG sedan årsstämman 2020. Parallellt med sitt styrelseuppdrag har Chris Carvalho ett uppdrag som konsult och rådgivare åt MTGx Gaming Holding AB, vilket påbörjades i februari 2019. Konsultarvodet som betalades av MTGx Gaming Holding AB till Chris Carvalho under 2025 uppgick till 0,82 Mkr. Gerhard Florin har varit styrelseledamot i MTG sedan årsstämman 2018. Han är även utnämnd till styrelseordförande i InnoGames. InnoGames har betalat 0,55 Mkr i styrelsearvode till Gerhard Florin under 2025.

Tabell 1 – Ersättning till styrelsen

Tabell 2 – Total ersättning till VD under 2025 (Mkr)

	Styrelsearvode (TSEK)	Villkorat av årlig investering i aktier (TSEK)
Styrelseordförande	1 800	200
Övriga ledamöter	700	150
Revisionsutskottets ordförande	235	
Övriga ledamöter i revisionsutskottet	130	
Ersättningsutskottets ordförande	140	
Övriga ledamöter i ersättningsutskottet	70	

Befattningshavarens namn (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning				Total ersättning	Andel av fast och rörlig ersättning ⁶
	Grundlön	Övriga förmåner ¹	Ettårig rörlig ²	Flerårig rörlig ³	Extraordinära poster ⁴	Pension ⁵		
Maria Redin (VD)	9,00	0,44	11,25	13,50	9,00	3,20	46,39	34/66%

¹ Övriga förmåner inkluderar VD:s skattepliktiga förmåner, tjänstebil, outnyttjade semesterdagar äldre än fem år samt semesterersättning

² Den ettåriga rörliga ersättningen i tabellen ovan avser kontantdelen (STI) av incitamentsprogrammet 2025

³ Den fleråriga rörliga ersättningen i tabellen ovan avser värdet av den aktiebaserade delen (LTI) av incitamentsprogrammet 2025, vilken omvandlades till 116,119 aktierätter

⁴ Under 2025 var VD berättigad till ett extraordinärt engångsarrangemang för kvarhållande, i enlighet med vad som tilläts enligt ersättningsriktlinjerna, med ett maximalt värde om upp till 200 procent av den årliga grundlönen över tre år. Arrangemanget är tidsmässigt fördelat och föremål för uppfyllande av vissa villkor, där upp till 100 procent av den årliga grundlönen är kopplad till finansiella och strategiska utfall för 2025 (vardera värderade till upp till 50 procent av den årliga grundlönen), och resterande del är villkorad av uppnåendet av definierade transformationsmål efter förvärvet, betalas ut 2027 och 2028 (upp till 50 procent av den årliga grundlönen per år). Arrangemanget godkändes av styrelsen i syfte att säkerställa kontinuitet i ledarskapet under transformationsfasen efter förvärvet och utgör inte en löpande rättighet. Tabellen ovan visar andelen för 2025 av det särskilda arrangemang för kvarhållande som betalas ut under 2026.

⁵ VD:s pensionsavgift beräknas på den avtalsenliga grundlönen och den lagstadgade semesterersättningen, vilka båda ingår i den fasta månadslönen, exklusive rörlig ersättning

⁶ Andel fast/rörlig ersättning: Grundlön, övriga förmåner och pensionspremier utgör den fasta ersättningen



Aktiebaserad ersättning

Bolaget hade per den 31 december 2025 tre utestående långsiktiga incitamentsprogram, Incitamentsplan 2023, Incitamentsplan 2024 och Incitamentsplan 2025. Därutöver avslutades 2022 års Incitamentsplan under 2025 efter intjänning av den sista delen av programmet, då 174,299 MTG B-aktier överfördes till deltagarna, och 2023 års Incitamentsplan avslutades under första kvartalet 2026.

Incitamentsplan 2023 omfattade cirka 33 deltagare, inklusive VD. Incitamentsplan 2023 bestod av en kortsiktig rörlig ersättning (STI) och en långsiktig aktiebaserad ersättning (LTI). Deltagarna hade möjlighet att erhålla rörlig ersättning delvis i form av rättigheter att vederlagsfritt erhålla B-aktier ("Aktierätterna") och delvis i form av kontanter. Prestationsvillkor som fastställts för räkenskapsåret 2023 bestämde deltagarnas rättigheter enligt Incitamentsplan 2023. Under första kvartalet 2024 resulterade dessa villkor i utbetalning 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 2025 då 293,330 MTG B-aktier överfördes till deltagarna och 50 procent år 2026, efter offentliggörandet av bokslutskommunikén för 2025, då 293,316 MTG B-aktier överfördes till deltagarna.

Incitamentsplan 2024 omfattar 41 deltagare, inklusive VD. Incitamentsplan 2024 är strukturerad på samma sätt som Incitamentsplan för 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"). Prestationsvillkor som fastställts för räkenskapsåret 2024 bestämde deltagarnas rättigheter enligt Incitamentsplan 2024. Under första kvartalet 2025 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. En noterbar skillnad i Incitamentsplan 2024 är att 100 procent av

aktierätterna intjänas vid ett enda tillfälle efter tre år, 2027, efter offentliggörandet av delårsrapporten för 2026.

Incitamentsplan 2025 omfattar 63 deltagare, inklusive VD. Incitamentsplan 2025 är strukturerad på samma sätt som Incitamentsplan 2024, 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"). Prestationsvillkor som fastställts för räkenskapsåret 2025 bestämde deltagarnas rättigheter enligt Incitamentsplan 2025. Under första kvartalet 2026 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. I likhet med Incitamentsplan 2024 intjänas 100 procent av aktierätterna vid ett enda tillfälle efter tre år, 2028, efter offentliggörandet av bokslutskommunikén för 2027. Prestationskriterierna i Incitamentsplan 2025 och utfallet redovisas i tabell 3 nedan.

Planerade förändringar av aktiebaserad ersättning från 2026.

Styrelsen utvärderar löpande utformningen av bolagets aktiebaserade ersättningsarrangemang för att säkerställa att de fortsatt är i linje med bolagets strategi, långsiktiga värdeskapande, aktieägarnas intressen och utvecklingen i marknadspraxis. I detta sammanhang förväntar sig bolaget att se över och kan komma att göra justeringar av strukturen för sina aktiebaserade incitamentsarrangemang för incitamentsprogram som införs från och med 2026. Sådana förändringar kan exempelvis avse prestationsmått, tilldelningsnivåer, typ av instrument och vilka som är berättigade att delta. Bolaget samråder med sina externa ersättningsrådgivare och andra relevanta intressenter som en del av denna översyn och kommer att lämna ytterligare information om eventuella väsentliga förändringar i framtiden i samband med eventuella erforderliga aktieägarbeslut.

Tabell 3 – Utfall för Incitamentsplan 2025

Kriterier	Deltagarsegment	Relativ vikt	Utbetalning (%) ¹
Intäkter	MTG HQ	25%	28%
	Plarium	25%	28%
	InnoGames	25%	14%
	Hutch	25%	38%
Justerad EBITDA	MTG HQ	25%	28%
	Plarium	25%	38%
	InnoGames	25%	10%
	Hutch	25%	0%
TSR	MTG HQ	20%	30%
	Plarium	20%	30%
	InnoGames	10%	15%
	Hutch	10%	15%
Strategiska nyckeltal: Nyckelinitiativ som motsvarar varje deltagande bolags strategiska krav kopplade till integrationen av Plarium.	MTG HQ	20%	14%
	Plarium	20%	14%
	InnoGames	10%	8%
	Hutch	10%	7%
NPP	MTG HQ	5%	8%
	Plarium	5%	8%
	InnoGames	25%	22%
	Hutch	25%	38%
ESG: Datasekretess	MTG HQ	5%	5%
	Plarium	5%	5%
	InnoGames	5%	5%
	Hutch	5%	5%

¹Vid överprestation i en eller flera av prestationsvillkoren, i den utsträckning utfallet ligger mellan målnivån och maxnivån, kan den relativa viktningen för sådant villkor ökas med upp till 50 procent. Utfallet för deltagarna i Incitamentsplan 2025 kan dock aldrig överstiga det maximala prestationsbeloppet (100 procent)

Ytterligare information om utfallet av Incitamentsplan 2025 för deltagare i både moderbolag och dotterbolag finns i not 20 i årsredovisningen för 2025.



Tabell 4 – VD:s utfall i nuvarande aktiebaserade incitamentsprogram

Huvudsakliga villkor för utestående aktiebaserade incitamentsprogram						Information avseende det redovisade räkenskapsåret					
Innehavarens namn (position)	Specifikations av program	Prestationsperiod	Tilldelnings- datum ²	Intjänandedatum	Slut på kvarhållande period	Ingående balans		Under året		Utgående balans	
						Aktierätterna som innehåses i början av året	Tilldelade	Intjänade	Föremål för intjänandevillkor	Tilldelade och ej intjänade vid årets slut	Aktier föremål för kvarhållande- period
Maria Redin (VD)	Incitamentsplan 2025 ¹	2025	AGM 2025 (Maj)	Q1 2028	Q1 2028		116 119			116 119	
	incitamentsplan 2024	2024	AGM 2024 (Maj)	Q1 2027	Q1 2027	59 458				59 458	
	Incitamentsplan 2023	2023	AGM 2023 (Maj)	50% Q1 2025 och 50% Q1 2026	Q1 2026	128 819		64 410 ³			
	Incitamentsplan 2022	2022	AGM 2022 (Maj)	50% Q1 2024 och 50% Q1 2025	Q1 2025	56 794		56 794			

1 I likhet med föregående års plan består Incitamentsplan 2025 av både STI och uppskjuten aktiebaserad ersättning. Deltagarna i Incitamentsplan 2025 erhåller en del som utbetalas kontant (se "Ettårig rörlig" i tabell 1 och "Kontantdel" i tabell 5 i denna ersättningsrapport avseende VD:s tilldelning), och en del tilldelas i form av aktierätter, vilka samtliga intjänas under första kvartalet 2028 efter offentliggörandet av delårsrapporten för 2027. Antalet aktierätter som tilldelats varje deltagare beräknades med utgångspunkt i den volymviktade genomsnittskursen för aktien under november och december 2025

2 Tilldelningsdatum fastställs när årsstämman godkänner strukturen och prestationsmåten för respektive incitamentsplan för det aktuella året

3 Vid tidpunkten för publiceringen av denna rapport har även den sista delen av aktierna enligt Incitamentsplan 2023 (64,409) intjänats, vilket kommer att redovisas i ersättningsrapporten för 2026



Tillämpning av prestationskriterier i Incitamentsplan 2025

Prestationsmåten för VD:s rörliga ersättning har valts för att genomföra den strategi som ligger i bolagets långsiktiga intresse. I tabell 5 nedan redovisas de prestationskriterier som styrelsen har

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 2025 samt bolagets strategiska mål. Åtgärderna bidrar till lönsamhet

och organisk tillväxt i portföljbolagen samt stödjer bolagets och dess intressenters långsiktiga hållbarhetsintressen.

Tabell 5 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: Incitamentsplan 2025¹

Befattningshavarens namn (position)	Beskrivning av kriterier relaterade till ersättningskomponenter	Relativ viktning av prestationskriterierna	Ingångströskel (pris 0% utbetalning)	Målnivå (ger 100% utbetalning)	Maximalnivå (ger 150% utbetalning)	Uppmått prestation (% utbetalning)	Full potentiell tilldelning av Incitamentsplan 2025	
							Kontantdel (mSEK)	Aktiedel (mSEK)
Maria Redin (VD)	MTG koncernens intäkter RÅ 2025	25%	SEK 11 329m	vs. Budget	SEK 11 947	28%	3,38	4,05
	MTG koncernens justerade EBITDA RÅ 2025	25%	SEK 2 584m	vs. Budget	SEK 3 136	28%	1,58	1,89
	TSR	20%	5 procent	12,5 procent	20 procent	30%	0,84	1,01
	Strategisk nyckeltalet: Centrala integrationsinitiativ ²	20%	50 procent	100 procent	110 procent	14%	0,56	0,68
	NPP ³	5%	50 procent	vs. Mål	110 procent	8%	0,84	1,01
	Efterlevnad av dataskydd ⁴	5%	-	90% färdigställande av uppbyggnadsfasen för dataskydd 85% av underhållsfasen för dataskydd	-	-	5%	0,56
Total viktad utbetalning: 113 %, men planen är begränsad till ett maximalt värde om 100 %, vilket innebär att den faktiska tilldelningen är lägre än de fulla potentiella värdena							12,66	15,19

1 I likhet med samtliga tidigare planer uppgår VD:s maximala värde i Incitamentsplan 2025 till 275 procent av den årliga grundlönen (varav 125 procent utgör en kontantdel och 150 procent en uppskjuten aktiedel). Måluppfyllelsen i Incitamentsplan 2025 uppgick till 113 procent och det totala uppnådda beloppet redovisas i tabell 1. Den totala utbetalningen enligt planen är dock begränsad till maximalt 100 procent, vilket innebär att även om enskilda prestationsmål överstiger 100 procent kan den totala utbetalningen inte överstiga denna nivå

2 Det strategiska nyckeltalet för 2025 mätte transformationsaktiviteter efter förvärvet av Plarium, inklusive plattformintegration, etablering av nya ledningsgrupper i varje District, åtaganden om kostnadsbesparingar samt strategiska effektivitetsåtgärder

3 Net Payout Potential (NPP) mäter det förväntade livstidsvärdet av spelare i förhållande till ett definierat finansiellt mål. NPP-mål fastställs på bolagsnivå för varje portföljbolag, där deltagare från MTG utvärderas mot ett aggregerat NPP-utfall på koncernnivå

4 MTG anser att ett omfattande arbete med datasekretess skapar verkligt långsiktigt värde och bidrar till att bygga en hållbar gamingverk-samhet, och har därför ett omfattande datasekretessprogram som omfattar många olika projekt inom koncernen. Målnivån är en färdigstäl-landegrad om 90 procent för uppbyggnadsfasen av datasekretess eller 85 procent för underhållsfasen av datasekretess för de bolag som ingick i koncernen per den 31 mars 2025. Viktningen för varje bolag baseras på dess bidrag till koncernens intäkter under 2025



Tabell 6 - Jämförande information om förändringar i ersättning och bolagets resultat

Bolagets resultat (mSEK)	2021	2022	2023	2024	2025
Justerad EBITDA ¹	908	1 373	1 548	1 666	2 648
Förändring på årsbasis		51%	13%	8%	59%
Ersättning till VD (mSEK)					
Ersättning till VD	12,86	20,99	22,14	21,67	46,39
Förändring på årsbasis		63%	5%	-2%	114%
Genomsnittlig ersättning baserat på motsvarande heltid (mSEK)					
Genomsnittlig betalning till anställda i moderbolaget ²	1,71	1,84	1,84	1,66	2,12
Förändring på årsbasis		8%	0%	-10%	28%

¹ Justerad EBITDA definieras på sidan 181 i årsredovisningen för 2025 och kan skilja sig från det mått som används i incitamentsplanen till följd av transaktionseffekter eller valutakurseffekter

² Den genomsnittliga ersättningen för 2025 består av den genomsnittliga ersättningen bland moderbolagets heltidsanställda avseende fast grundlön, rörlig ersättning, förmåner och pension. Sedan rapporten för 2024 exkluderar jämförelsen av anställda koncernens seniora ledningsgrupp i moderbolaget för att följa typisk marknadspraxis

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 20 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 151–158 i årsredovisningen för 2025. Detta inkluderar fast och rörlig ersättning, långsiktiga incitamentsprogram och övriga förmåner i enlighet med 5 kap. 40–44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554).

BILAGA 4

Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (punkt 19)

Styrelsen föreslår följande riktlinjer för fastställande av ersättning till MTGs verkställande direktör och andra ledande befattningshavare i MTG-koncernen ("ledande befattningshavare") samt till styrelseledamöter om de erhåller ersättning för arbete utöver styrelseuppdraget. Koncernledningen består för närvarande av fyra ledande befattningshavare (verkställande direktör, finansdirektör och två andra ledande befattningshavare).

De föreslagna nya riktlinjerna överensstämmer i allt väsentligt med de riktlinjer som antogs av årsstämman 2024, med den enda materiella ändringen att taket för pensionsavsättningar ska beräknas utifrån individens pensionsgrundande årliga lön i stället för den årliga grundlönen. Styrelsen har inte erhållit några synpunkter från aktieägarna på de nu gällande riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare.

Under förutsättning att riktlinjerna antas av årsstämman 2026 ska de tillämpas på ersättningar som avtalas, och på förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2026 samt på ändringar som görs i befintliga avtal därefter. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Avsikten är att riktlinjerna ska gälla i upp till fyra år. Styrelsen kommer dock att upprätta förslag till nya riktlinjer om det uppkommer behov av väsentliga ändringar i riktlinjerna. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas eller godkänns av bolagsstämman såsom långsiktiga aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram och ordinarie styrelsearvoden.

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. Ersättningen hanteras genom väldefinierade processer som säkerställer att ingen individ är involverad i beslutsfattandet rörande sin egen ersättning. I ersättningsutskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid bolagsstämman. Riktlinjerna ska gälla fram till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar till bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget.

MTG är en strategisk ägare, operatör och förvärvare av gamingstudios. MTGs mission är att bygga en internationell "Gaming Village" där spelutvecklare tillsammans kan dra nytta av ett rikt ekosystem av teknik och kunskap som hjälper dem att driva och skala upp sina spel. MTGs strategi fokuserar på att driva organisk tillväxt, realisera och dra nytta av operativa synergier mellan koncernens olika affärsområden samt att över tid expandera verksamheten genom värdeskapande och kompletterande förvärv.

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För att uppnå detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Ersättningsstrukturerna ska motivera medarbetare att göra sitt yttersta för att säkerställa aktieägarnas intressen och därigenom bolagets hållbarhet och långsiktiga värdeskapande. Ytterligare information om MTGs affärsstrategi finns på MTGs webbplats www.mtg.com och i den senaste årsredovisningen.

Ersättningsprinciper

Ersättningsriktlinjerna tillhandahåller en struktur som sammankopplar ersättningen med ett framgångsrikt genomförande av vår långsiktiga strategi: att driva lönsamhet och organisk tillväxt i våra portföljbolag och investera i gamingbolag med hög potential. Riktlinjerna anger vägledande principer i val av prestationsmål och prestationsperioder för långsiktiga incitamentsprogram, för att säkerställa kopplingen till aktieägarvärde, och därigenom bidrar riktlinjerna till långsiktig framgång och värdeskapande i bolaget. Riktlinjerna möjliggör att sätta relevanta finansiella och icke-finansiella STI-prestationsmål, relaterat till bland annat bolagsstyrning, sociala förhållanden och miljö, vilket ytterligare bidrar till att sammankoppla riktlinjerna med hållbarhet samt bolagets kärnvärden. Prestationsmålen för STI fastställs av ersättningsutskottet baserat på prioriteringar inom verksamheten för året. Varje år fastställs maximinivåer i ljuset av bolagets årliga affärsplan och marknadsförhållanden. Riktlinjerna ger incitament för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare att främja en innovativ, prestationsbaserad kultur vilket bidrar till att uppnå MTGs mission. Ersättningen till verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare består av grundlön, kort- och långsiktiga incitament, pension och andra förmåner.

Grundlön

Attraherar och behåller verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare, med beaktande av deras individuella ansvar och prestationer, betydelsen av deras roller och verksamhetens komplexitet. Grundlönen för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare ska vara konkurrenskraftig.

Grundlönen revideras årligen, vanligtvis med effekt från 1 januari. Ersättningsutskottet beaktar lönesättningen i utvalda jämförelsegrupper. Benchmarking görs genom oberoende rådgivare. När beslut tas om lön beaktas också prestation och erfarenhet hos den anställde, förändringar i storlek och omfattning av dennes roll, och den övergripande lönenivån i verksamheten.

Kortsiktig rörlig ersättning (STI)

Främjar och belönar uppfyllandet av våra ambitiösa årliga finansiella, strategiska, operativa och hållbarhetsrelaterade mål i enlighet med vår affärsstrategi. STI-ersättningen har ett tak på 125 procent av den individuella grundlönen. Prestationsmål och viktningar granskas i början av varje år för att beakta aktuella affärsplaner och säkerställa att dessa fortsatt är i linje med kortsiktiga affärsstrategier. Dessa mål kan variera från år till år för att återspegla affärsprioriteringar, och vanligtvis inkluderar affärsmålen en balans mellan bolagets finansiella prestationsmål (exempelvis kopplade till lönsamhet, intäkter och kassaflöde) och icke-finansiella prestationsmål (exempelvis prioriterade operationella, strategiska, miljömässiga, sociala bolagsstyrningsrelaterade eller andra hållbarhetsrelaterade områden), men med majoriteten av viktningen mot de finansiella prestationsmålen under varje givet år. Genom att kombinera finansiella och icke-finansiella mål ska STI bidra till bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet. Information om de aktuella prestationsmål som tillämpas varje år, och hur dessa främjar affärsstrategin, kommer redovisas i den årliga ersättningsrapporten. Prestationer i förhållande till målen bevakas och fastställs genom en bedömning av nivån på prestationen i förhållande till varje målnivå. Styrelsen utvärderar prestationen och avgör i vilken utsträckning varje mål har uppnåtts, för att fastställa den slutliga nivån på utbetalningen. Beträffande finansiella kriterier ska bedömningen baseras på den av MTG senast offentliggjorda finansiella informationen. Styrelsen har möjlighet att justera utfallet av STI om omständigheter förändras, för att stärka kopplingen mellan utbetalningar och värdeskapande för aktieägarna, och för att säkerställa att utfallet på ett rimligt sätt återspeglar bolagets resultat. Vid fastställandet av ersättningarna ska ersättningsutskottet också beakta relevanta omständigheter avseende miljö, sociala förhållanden samt bolagsstyrning. För att ytterligare förstärka kopplingen mellan aktieägarnas intressen och bolagets långsiktiga värdeskapande kan delar av utbetalningarna under STI skjutas upp och levereras i form av MTG-aktier villkorat av att sådana aktier behålls av mottagaren under en överenskommen tidsperiod. Utbetalningar kan även komma att återkrävas om den slutliga utbetalningen är baserad på en bedömning av uppfyllandet av ett prestationsmål som visar sig vara uppenbart felaktig. Styrelsen har möjlighet att återkräva hela, eller en del av, den slutliga betalningen. Styrelsen har rätt att efter eget gottfinnande minska beloppet som ska återbetalas av den anställde om den anställde inte direkt har bidragit till resultatet av prestationsmålet och/eller har rapporterat den uppenbart felaktiga bedömningen av uppfyllandet av prestationsmålet.

Extraordinära omständigheter

I undantagsfall kan ytterligare överenskommelser av engångskaraktär träffas från fall till fall när det bedöms vara nödvändigt, under förutsättning att syftet med en sådan extraordinär överenskommelse görs i rekryterings- eller retentionssyfte, samt under förutsättning av styrelsegodkännande. En sådan överenskommelse ska vara beloppsbegränsad och ska aldrig överstiga 200 procent av individens årliga grundlön.

Långsiktiga incitamentsprogram (LTIP)

Styrelsen kan föreslå långsiktiga incitamentsprogram för att attrahera och behålla nyckelpersoner och för att låta deltagare ta del av bolagets värdetillväxt. Incitamentsprogrammen som kan föreslås är tre eller fyraåriga aktie- eller aktiekursrelaterade program (exempelvis prestationsaktieprogram och/eller teckningsoptionsprogram), vilka ska framläggas för beslut vid bolagsstämman – oberoende av dessa riktlinjer. Aktie- och aktiekursrelaterade långsiktiga incitamentsprogram ska utformas på ett sätt som säkerställer ett långsiktigt engagemang för MTGs utveckling, och med avsikten att ledande befattningshavare ska ha betydande, långsiktiga aktieinnehav i MTG. Utfallet ska kopplas till förutbestämda prestationsvillkor baserade på MTGs aktiekurs och värdeutveckling. Styrelsen kan även erbjuda ledande befattningshavare som har en direkt påverkan på värdeskapandet i MTGs vertikaler och dotterbolag, deltagande i lokala incitamentsprogram (så kallade "Management Incentive Program"), dvs. kontantbaserade långsiktiga incitamentsprogram kopplade till förutbestämda nivåer för värdeskapandet i en särskild vertikal eller dotterbolag inom MTG. Det maximala utfallet ska ha ett förutbestämt tak. För ytterligare information om MTGs pågående långsiktiga incitamentsprogram, inklusive de kriterier som utfallet baseras på, se MTGs hemsida www.mtg.com och den senaste årsredovisningen.

Pension

Erbjuder konkurrenskraftiga och välvägdade pensionsvillkor i ljuset av vad som gäller enligt marknadspraxis i det land där individen är anställd eller bosatt samt totalersättningen. Pension ska tillhandahållas i form av avgiftsbestämd förmån eller som kontant pensionsbidrag och premien ska uppgå till högst 35 procent av individens pensionsgrundande årliga lön.

Andra förmåner

Andra förmåner ska vara konkurrenskraftiga och stödja rekrytering och behållande av medarbetare. Övriga förmåner kan inkludera bilersättning, tjänstebil samt bostadsförmån. Det sammanlagda värdet av dessa förmåner ska normalt utgöra en begränsad andel av det totala ersättningspaketet och ska överensstämma med marknadspraxis. Ytterligare förmåner kan tillhandahållas ledande befattningshavare i specifika situationer, såsom omlokalisering eller internationella uppdrag, med beaktande av det övergripande syftet med dessa riktlinjer.

Anställningens upphörande och avgångsvederlag

I allmänhet är anställningsavtal för ledande befattningshavare tillsvidareanställningar. Uppsägningstid kan uppgå till maximalt ett år för vardera part och kan innehålla konkurrensbegränsning om maximalt ett år. Bolaget kan komma att kräva att den anställda fortsätter att utföra sina arbetsuppgifter under uppsägningstiden eller besluta om arbetsbefrielse.

Om en ledande befattningshavares anställning upphör utvärderas STI och utbetalas pro rata för perioden fram till datumet då anställningen upphörde, när tillämpligt. Det bör noteras att dessa fall hanteras diskretionärt av styrelsen.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid styrelsens beredning av förslaget om antagande av dessa riktlinjer har lön och anställningsvillkor för företagets övriga anställda beaktats genom att styrelsen har inkluderat information om anställdas sammanlagda inkomst, komponenterna i deras ersättning och ökning och tillväxt över tid, i den information på vilken styrelsen grundat sin utvärdering av huruvida riktlinjerna och de begränsningar som anges häri är rimliga.

Avvikelser från riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Det ingår i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Information om ersättningsnivåer och ersättningsstrukturer inom MTG, styrelsens ersättningsrapport och revisorns yttrande avseende tillämpningen av riktlinjerna under 2025

För information om tillämpningen av, och avvikelser från, riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare under 2025, se både styrelsens ersättningsrapport för 2025 och revisorns yttrande enligt 8 kap. 54 § aktieföretagslagen om tillämpningen av de riktlinjer för ersättning som har gällt under 2025 som finns tillgängliga på MTGs hemsida www.mtg.com under rubriken "Bolagsstämmor" (som finns under avsnittet "Investerare").

BILAGA 5A

Antagande av programmet (punkt 20(a))

Deltagare och tilldelning

Cirka 135 nyckelpersoner i MTG och dess portföljbolag kommer att vara berättigade att delta i LTIP 2026. Deltagarna kommer att delas in i två kategorier enligt följande:

- PSU:er kommer att tilldelas befattningshavare med direkt och betydande påverkan på det övergripande resultatet, såsom VD, CFO och övriga ledande befattningshavare samt andra utvalda nyckelpersoner.
- RSU:er kommer att tilldelas en utvald grupp av lednings- och nyckelpersoner, inklusive befattningshavare som inte är berättigade till PSU:er.

Det maximala antalet PSU:er eller RSU:er som en deltagare kan tilldelas baseras på deltagarens roll, nivå och ansvarsområde. Deltagarna är indelade i kategorier enligt följande:

Kategori	Antal deltagare (cirka)	Aktierätt	Maximal tilldelning (% av grundlön)
VD och koncernchef	1	PSU	150 %
Utvalda medlemmar av Group and Studios Leadership	9	PSU	100 – 125 %
Top Management / Directors	95	RSU	50 – 85 %
Key Specialists	30	RSU	15 – 25 %

Nyanställda som ännu inte har påbörjat sin anställning vid tidpunkten för anmälan om deltagande i LTIP 2026 kan, under förutsättning att anställningen påbörjas under 2026, erbjudas deltagande i LTIP 2026, om styrelsen eller dess ersättningsutskott bedömer att det är förenligt med syftet med LTIP 2026.

PSU:er

Intjänande av PSU:er är villkorat av bibehållen anställning vid tidpunkten för intjänande samt graden av uppfyllelse av tre prestationsvillkor avseende genomsnittlig årlig tillväxttakt (CAGR) för koncernens intäkter, ackumulerad justerad EBITDA och totalavkastning till aktieägarna (TSR), vilka mäts under den treåriga prestationsperioden 1 januari 2026 - 31 december 2028. Tröskel-, mål- och maxnivåer för prestationsvillkoren har fastställts av styrelsen baserat på MTGs strategiska plan och långsiktiga resultatförväntningar. Genomsnittlig årlig tillväxttakt (CAGR) för koncernens intäkter och ackumulerad justerad EBITDA ska beräknas baserat på information som presenteras i MTGs finansiella rapporter justerad för valutakurseffekter. Den relativa viktningen av respektive prestationsvillkor är 50 procent för genomsnittlig årlig tillväxttakt (CAGR) för koncernens intäkter, 30 procent för ackumulerad justerad EBITDA och 20 procent för totalavkastning till aktieägarna.

Utfallet för prestationsvillkoren avseende genomsnittlig årlig tillväxttakt (CAGR) för koncernens intäkter och ackumulerad justerad EBITDA är linjärt mellan tröskel- och målnivå samt mellan mål- och maxnivå. Utfallet för prestationsvillkoren avseende totalavkastning till aktieägarna ska fastställas på icke-linjär basis, varvid utfallet ökar i en lägre takt upp till målnivån och i en högre takt för utfall som överstiger målnivån. Om tröskelnivån för ett visst prestationsvillkor inte uppnås kommer den andel av PSU:er som är kopplad till detta villkor inte att vara föremål för intjäning. Om tröskelnivån för totalavkastning till aktieägarna inte uppnås kommer det totala utfallet för PSU:er att vara föremål för ett generellt tak om 160 procent. Gradvis förbättrad prestation över tröskelnivån medför ett högre prestationsutfall, upp till 100 procent vid målnivån och 200 procent vid maxnivån. Prestationsnivåer och utfall för respektive villkor ska bedömas oberoende av varandra. För LTIP 2026 tillämpas en särskild mekanism för överprestation avseende genomsnittlig årlig tillväxttakt (CAGR) för koncernens intäkter och ackumulerad justerad EBITDA, som innebär att eventuell överprestation över maxnivån kan kompensera utfallet för det andra villkoret, dock med ett samlat viktat tak om 200 procent för dessa två prestationsvillkor. Mekanismen för överprestation gäller inte för villkoret avseende totalavkastning till aktieägarna.

MTG avser att presentera prestationsutfallet för PSU:er i årsredovisningen och ersättningsrapporten för 2028.

RSU:er

Intjänande av RSU:er är villkorat av bibehållen anställning vid tidpunkten för intjänande och är inte föremål för andra prestationsvillkor. En RSU är en villkorad rätt att erhålla en B-aktie och värdet av varje RSU är därför kopplat till utvecklingen av MTGs aktiekurs under intjänandeperioden.

Generella villkor

Tilldelningen av PSU:er och RSU:er ska vara föremål för följande huvudsakliga villkor:

- PSU:er och RSU:er kommer tilldelas vederlagsfritt efter årsstämman 2026 baserat på de principer som anges ovan, och kommer att intjänas efter en treårig intjänandeperiod som slutar efter offentliggörandet av MTGs delårsrapport för perioden 1 januari – 31 mars 2029. En good leaver kan, i enlighet med de planregler som fastställs av styrelsen, ges rätt att behålla en del av sina PSU:er eller RSU:er.
- PSU:er och RSU:er får inte överlåtas eller pantsättas.
- Ett värdetak ska tillämpas för samtliga PSU:er och RSU:er, innebärande att värdet av tilldelade MTG-aktier vid tidpunkten för intjäning inte får överstiga ett belopp motsvarande fyra gånger deltagarens årliga grundlön vid samma tidpunkt (mätt per dagen för tilldelning).
- Det antal B-aktier som varje PSU respektive RSU berättigar deltagaren att erhålla kan komma att omräknas vid aktiesplit eller sammanläggning, företrädesemissioner och liknande bolagshändelser, i syfte att det ekonomiska värdet av en PSU respektive RSU inte ska påverkas av sådana åtgärder.
- Ett krav avseende aktieinnehav ska tillämpas för ledande befattningshavare som deltar i LTIP 2026. De närmare villkoren ska fastställas av styrelsen eller ersättningsutskottet, inklusive den period inom vilken deltagarna ska bygga upp det föreskrivna innehavet. Innehavskravet ska omfatta en skyldighet för VD och koncernchef att inneha B-aktier till ett värde motsvarande minst 100 procent av den årliga grundlönen efter skatt, samt för övriga ledande befattningshavare att inneha B-aktier till ett värde motsvarande minst 50 procent av deras årliga grundlöner efter skatt.

Omfattning och kostnader för LTIP 2026

Det högsta antalet B-aktier som kan levereras under LTIP 2026 är begränsat till 2 048 914, vilket motsvarar cirka 1,7 procent av det totala antalet utestående aktier i MTG, baserat på ett maximalt utfall för de tre PSU-villkoren. Antalet B-aktier kan komma att omräknas vid aktiesplit eller sammanläggning, företrädesemissioner och liknande bolagshändelser. LTIP 2026 medför inte någon utspädningseffekt på aktiekapital eller röster.

Den totala kostnaden för LTIP 2026 beräknas uppgå till 170 miljoner kronor baserat på ett utfall på målnivå för de tre PSU-villkoren och 229 miljoner kronor baserat på ett maximalt utfall, vilket motsvarar cirka 8 respektive 10 procent av de totala personalkostnaderna för MTG under 2025. Kostnaden kommer att fördelas över åren 2026–2028. Den totala kostnaden vid utfall på målnivå inkluderar lönekostnader om 154 miljoner kronor och kostnader för sociala avgifter i Sverige om 16 miljoner kronor (vid maximalt utfall uppgår lönekostnaden till 205 miljoner kronor och kostnaden för sociala avgifter i Sverige till 24 miljoner kronor). Beräkningen av totala lönekostnader är baserad på att deltagarna erhåller tilldelning på mål- respektive maximinivå samt på en aktiekurs vid tilldelning om 99,20 kronor (motsvarande genomsnittlig stängningskurs för B-aktien på Nasdaq Stockholm under januari och februari månad 2026). Beräkningen av kostnader för sociala avgifter i Sverige baseras på en årlig sammansatt aktiekursökning om 15 procent samt en genomsnittlig årlig skattesats för sociala avgifter om 31,4 procent.

Kostnaderna förväntas ha en begränsad inverkan på MTGs nyckeltal.

Leverans av B-aktier under LTIP 2026

För att säkerställa leverans av B-aktier under LTIP 2026 föreslår styrelsen att årsstämman beslutar att godkänna att bolaget ingår avtal med tredje part enligt vilket sådan tredje part i eget namn ska förvärva och överlåta B-aktier till deltagarna, i enlighet med styrelsens förslag under punkt 20(b).

Utformning och administrering av LTIP 2026

LTIP 2026 har utarbetats av ersättningsutskottet i enlighet med styrelsens riktlinjer och i samråd med externa

rådgivare. Styrelsen eller ersättningsutskottet ska ansvara för den närmare utformningen av de detaljerade villkoren för LTIP 2026, inom ramen för av årsstämman beslutade villkor och riktlinjer. Styrelsen eller ersättningsutskottet ska ha rätt att göra justeringar för att uppfylla utländska regelverk eller marknadsförhållanden, inklusive att besluta att deltagare ska erbjudas kontantavräkning om leverans av aktier inom ramen för LTIP 2026 till deltagare utanför Sverige inte kan genomföras till rimliga kostnader och med rimliga administrativa insatser. Det föreslås vidare att styrelsen ska ha rätt att göra andra justeringar om styrelsen bedömer det vara lämpligt, vid förändringar i MTG eller dess omgivning som skulle medföra att beslutade villkor för LTIP 2026 inte längre är förenliga med programmets syfte. Sådana justeringar ska endast göras för att uppfylla det övergripande syftet med LTIP 2026.

BILAGA 5B

Aktieswapavtal med tredje part med anledning av programmet (punkt 20(b))

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att LTIP 2026 ska säkras genom att MTG ingår avtal med tredje part enligt vilket sådan tredje part i eget namn ska förvärva och överlåta B-aktier i MTG till deltagarna i LTIP 2026. Räntekostnaden för ett sådant aktieswapavtal beräknas uppgå till 4 400 000 kronor per år baserat på nuvarande räntenivåer, en aktiekurs om 99,20 kronor och ett utfall på målnivå i LTIP 2026.

BILAGA 6

Bemyndigande för styrelsen att besluta om återköp och överlåtelser av egna aktier av serie A och/eller serie B (punkt 21)

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att bemyndiga styrelsen att, vid ett eller flera tillfällen under tiden fram till nästa årsstämma, besluta om återköp av egna aktier fördelat på aktier av serie A och serie B enligt styrelsens bestämmande, på följande huvudsakliga villkor.

- Återköp får ske på Nasdaq Stockholm, samt med tillämpning av Nasdaq Stockholms regelverk för aktieemittenter på huvudmarknaden, eller genom ett förvärvserbud som riktas till samtliga ägare av aktier av serie A och/eller serie B.
- Bemyndigandet får utnyttjas vid ett eller flera tillfällen under perioden fram till nästa årsstämma.
- Högst så många aktier får återköpas att MTGs innehav av egna aktier vid var tid inte överstiger 10 procent av samtliga aktier i bolaget.
- Återköp på Nasdaq Stockholm ska ske med iakttagande av de prisbegränsningar som följer av Nasdaq Stockholms regelverk för aktieemittenter på huvudmarknaden, där det anges att aktier inte får förvärvas till ett högre pris än det högre av priserna för den senaste oberoende handeln och det högsta aktuella oberoende köpbudet på den handelsplats där köpet genomförs. Återköp på Nasdaq Stockholm får inte ske till ett lägre pris än det lägsta pris till vilket ett oberoende förvärv kan ske. Återköp i enlighet med ett förvärvserbud som riktas till samtliga ägare av aktier av serie A och/eller serie B ska ske till ett förvärvspris motsvarande en avvikelse från marknadspriset om högst 20 procent.
- Betalning för aktierna ska erläggas kontant.

Vidare föreslår styrelsen att årsstämman beslutar att bemyndiga styrelsen att fatta beslut om överlåtelse av egna aktier, med eller utan avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt, fördelat på aktier av serie A och serie B enligt styrelsens bestämmande, på följande huvudsakliga villkor.

- Överlåtelser av aktier ska ske (i) på Nasdaq Stockholm eller (ii) utanför Nasdaq Stockholm i samband med förvärv av bolag eller verksamheter.
- Överlåtelser får ske vid ett eller flera tillfällen under perioden fram till nästa årsstämma.
- Högst så många egna aktier får överlåtas som det antal aktier som innehas av MTG vid tidpunkten för styrelsens beslut om överlåtelser.
- Överlåtelser av aktier på Nasdaq Stockholm får ske endast till ett pris per aktie inom det vid var tid registrerade aktiekursintervallet, varmed avses intervallet mellan högsta köpkurs och lägsta säljkurs på Nasdaq Stockholm. Vid överlåtelser utanför Nasdaq Stockholm får betalning ske kontant, med tillskjutande av apportegendom eller genom kvittning och priset ska bestämmas så att överlåtelser sker till marknadsmässiga villkor.

Syftet med bemyndigandena om återköp och överlåtelse av egna aktier, och skälet till avvikelsen från aktieägarnas företrädesrätt (avseende överlåtelse av egna aktier), är att möjliggöra för bolaget att fullfölja potentiella förvärvsmöjligheter när de uppstår. Vidare är syftet med bemyndigandet om återköp av egna aktier att ge styrelsen fler alternativ i sitt arbete med att skapa långsiktigt aktieägarvärde och totalavkastning.

BILAGA 7

Beslut om minskning av aktiekapitalet genom indragning av återköpta aktier av serie B (punkt 22)

Styrelsen föreslår att bolagets aktiekapital ska minskas med högst 20 000 000 kronor genom indragning av aktier av serie B som MTG vid tidpunkten för årsstämman innehar i eget förvar, vilka utgörs av aktier av serie B som MTG återköpt under perioden mellan 10 oktober 2025 och 15 maj 2026, inom ramen för sitt aktieåterköpsprogram om upp till 400 miljoner kronor som offentliggjordes den 9 oktober 2025. Syftet med minskningen är avsättning till fritt eget kapital. Beslutet om minskning får inte verkställas förrän registrering hos Bolagsverket har skett och Bolagsverkets tillstånd erhållits.

BILAGA 8

Bemyndigande för styrelsen att besluta om nyemission av aktier av serie B (punkt 23)

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om att bemyndiga styrelsen att, vid ett eller flera tillfällen under perioden fram till nästa årsstämma, besluta om nyemission av aktier av serie B med eller utan avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt. Nyemission av aktier av serie B ska ske på marknadsmässiga villkor, med beaktande av eventuell marknadsmässig rabatt. Betalning ska kunna ske kontant, genom tillskjutande av apportegendom eller genom kvittning. Nyemissioner som beslutas av styrelsen med stöd av bemyndigandet ska sammanlagt motsvara högst 10 procent av det totala antalet aktier i MTG vid tidpunkten då styrelsen utnyttjar bemyndigandet för första gången. Syftet med bemyndigandet, och skälet till eventuell avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt, är att möjliggöra för MTG att fullfölja potentiella förvärvsmöjligheter när de uppstår och att utvidga ägarbasen i MTG.