

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 sidorna 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)

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)	Uppmätt 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	0,68
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).