

# G5 Entertainment Ersättningsrapport 2025

## Inledning

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare hos G5 Entertainment AB (publ), antagna av årsstämman 2025, implementerades under 2025. Denna rapport ger även information om ersättningen till VD och en sammanfattning av bolagets utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Denna rapport har förberetts i enlighet med kapitel 8, paragraf 53 a och 53 b i Aktiebolagslagen (2005:551) och Ersättningsreglerna utfärdade av Kollegiet för svensk bolagsstyrning. G5 Entertainments styrelse har, i samband med signeringen av årsredovisningen, även godkänt ersättningsrapporten.

Ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare finns tillgänglig i not K7 (Ersättning till medarbetare, ledande befattningshavare och styrelse) på sidorna 85-86 i årsredovisningen 2025. Information om ersättningskommitténs arbete under 2025 beskrivs i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 111-115 i årsredovisningen 2025.

Ersättning till styrelse omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning hanteras vanligtvis årligen av årsstämman och beskrivs i not K7 på sidorna 85-86 i årsredovisningen 2025.

## Utveckling 2025

VD, Vlad Suglobov, presenterar och sammanfattar bolagets utveckling i VD-kommentar på sidorna 5-6 i årsredovisningen 2025.

## Bolagets riktlinjer för ersättning: omfattning, syfte och avvikelser

G5:s vision innebär att bolaget skall vara ”en av få” bland mobilspelsutvecklare. För att nå detta fokuserar G5 på att utveckla konkurrenskraftiga spel för sin målgrupp och att effektivt marknadsföra dessa till målgruppen. Då bolagets viktigaste resurs är dess medarbetare är ett starkt medarbetarfokus grunden för att nå bolagets vision. För att nå visionen måste G5 Entertainment erbjuda konkurrenskraftiga ersättningar. Riktlinjerna säkerställer att ledande befattningshavare kan erbjudas ett konkurrenskraftigt ersättningspaket.

Enligt riktlinjerna för ersättning ska ersättning till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och kan bestå av följande delar: fast lön, kortsiktig rörlig ersättning, pensionsförmåner och övriga förmåner. Den rörliga ersättningen ska vara baserad på finansiella kriterier bestående av en kombination av tillväxt och lönsamhet. Det kan också finnas individuella, kvantitativa eller

kvalitativa mål för den rörliga ersättningen. Inga sådana individuella mål har funnits under året, utan endast finansiella mål. Kriterierna har utformats för att bidra till bolagets strategi och långsiktiga mål.

Riktlinjerna återfinns på sida 86 i årsredovisningen 2025. Riktlinjerna för ersättning, antagna enhälligt under årsstämman 2025, har blivit fullt implementerade. Det har inte beslutats om några avvikelser från riktlinjerna och inga undantag för implementering av riktlinjerna har gjorts. Revisors yttrande gällande bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på <https://corporate.g5.com/sv/bolagsstyrning>. Ingen ersättning har återtagits. Utöver ersättning som omfattas av riktlinjerna för ersättning, har årsstämman beslutat att genomföra långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

## Ersättning till nyckelpersoner

De prestationsbaserade målen för den rörliga ersättningen valts för att stödja bolagets strategi och uppmuntra beteende som är i linje med bolagets långsiktiga intressen. I valet av prestationsbaserade mål har de strategiska målen samt kortsiktiga och långsiktiga prioriteringar för 2025 beaktats. Riktlinjerna för rörlig ersättning antagna av årsstämman tillåter en mix av finansiella och diskretionära mål. Under 2025 har endast finansiella mål använts. Finansiella mål är baserade på tillväxt och rörelsemarginal för bolaget. Ett målintervall och en summa av normaliserade resultat definieras för båda parametrarna. Detta definierar i sin tur resultatet av den rörliga ersättningen.

Total ersättning under 2025 för VD och vVD

Namn (Befattning)	Fast lön		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pensionskostnad	Total ersättning	Andel fast och rörlig
	Base salary	Övrig ersättning	STI	LTI (IFRS2)*				
Vlad Suglobov (VD)	5 373	352	0	784	0	194	6 703	88/12
Stefan Wikstrand (vVD)	1 827	1	0	327	0	194	2 349	86/14

\*LTI kostnader är icke kassaflödespåverkande

## Aktiebaserad ersättning

Bolaget har tre prestationsaktieprogram. Presentationsaktieprogram antogs på årsstämmorna 2023-2025. Programmen riktades till en större grupp med ett maximalt antal om 300-400 personer beroende på program. Prestationsaktier har tilldelats utan kostnad och har en intjäningsperiod om 3 år. Intjäning av prestationsaktier förutsätter att ett prestationsmål uppfylls – total avkastning för aktieägarna under perioden – och fortsatt anställning. VD har blivit tilldelad 15 000 aktier i programmen som lanserades 2023-25. Totalt har 45 000 aktier blivit tilldelade, vilket motsvarar 0,6% aktierna i bolaget efter utspädning. För vice VD har motsvarande antal varit 7 000 prestationsaktier för alla tre program, totalt 21 000 aktier motsvarande en utspädning om 0,3% av aktierna efter utspädning.

Namn (Befattning)	Program	Prestationsperiod	Utfärdande	Injånandedatum*	Vägt pris vid	Pris för minimitilldelr	Pris för max tilldelnin	Antal
Vlad Suglobov	2023/2026	2023-2026	July 1, 2023	May 12, 2026	192,1	332,3	472,6	15 000
	2024/2027	2024-2027	July 1, 2024	May 12, 2027	115	200,1	282,9	15 000
	2025/2028	2025-2028	July 1, 2025	May 12, 2028	109	189,7	268,1	15 000
Stefan Wikstrand	2023/2026	2023-2026	July 1, 2023	May 12, 2026	192,1	332,3	472,6	7 000
	2024/2027	2024-2027	July 1, 2024	May 12, 2027	115	200,1	282,9	7 000
	2025/2028	2025-2028	July 1, 2025	May 12, 2028	109	189,7	268,1	7 000

\*Intjänande sker ca 6 dagar efter offentliggörande av KV1-rapport för injånandeåret.

## Jämförande information förändring av ersättning och bolagets utveckling

Namn (Befattning)	Fy4 vs FY5	Fy3 vs FY4	Fy2 vs FY3	Fy1 vs FY2	FY vs FY1	RFY 2025*
Vlad Suglobov (VD)	-1 144/-19%	+874/18%	+546/10%	-127/-2%	-203/-3%	5 919
Stefan Wikstrand (vVD)	-39/-2%	-28/-2%	+271/15%	-89/-4%	40/2%	2 022
Rörelseresultat	26 578	-136 670	32 001	5 326	-93 808	23
Genomsnittlig ersättning FTE baserat på anställda i koncernen	-9/-3%	+68/27%	+53/17%	-17/-5%	25/7%	383

\*IFRS2-kostnader ingår inte i ersättningen till ledningen