

G5 Entertainment Ersättningsrapport 2022

Inledning

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare hos G5 Entertainment AB (publ), antagna av årsstämman 2022, implementerades under 2022. 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 41-42 i årsredovisningen 2022. Information om ersättningskommitténs arbete under 2022 beskrivs i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 63-67 i årsredovisningen 2022.

Ersättning till styrelse omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning hanteras vanligtvis årligen av årsstämman och beskrivs i not K7 på sidorna 41-42 i årsredovisningen 2022.

Utveckling 2021

VD, Vlad Suglobov, presenterar och sammanfattar bolagets utveckling i VD-kommentar på sidorna 5-6 i årsredovisningen 2022.

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 sidorna 27-28 i årsredovisningen 2022. Riktlinjerna för ersättning, antagna enhälligt under årsstämman 2022, 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.g5e.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 2022 beaktats. Riktlinjerna för rörlig ersättning antagna av årsstämman tillåter en mix av finansiella och diskretionära mål. Under 2022 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.

Namn (Befattning)	Fast lön		Rörlig ersättning	Extraordinära poster	Pensionskostnad	Total ersättning	Andel fast och rörlig ersättning
	Base salary	Övrig ersättning					
Vlad Suglovov (VD)	5 215	283	0	0	205	5 703	100/0
Stefan Wikstrand (vVD)	1 620	2	0	0	178	1 800	100/0

Aktiebaserad ersättning

Bolaget har fyra prestationsaktieprogram, prestationsaktieprogrammet 2019-2022 förlängdes vid en extra bolagsstämma under 2021. Prestationsaktieprogram antogs på årsstämmorna 2019-2022. Programmen riktades till en större grupp med ett maximalt antal om 120-380 personer beroende på program. Prestationsaktier har tilldelats utan kostnad och har en intjäningsperiod om 3 år (förutom det förlängda programmet 2019-2022 som efter beslutet har en fyraårig intjäningsperiod). Intjäning av prestationsaktier förutsätter att ett prestationsmål uppfylls – total avkastning för aktieägarna under perioden – och fortsatt anställning. VD har blivit tilldelad 10 000 prestationsaktier vid två program samt 25 000 aktier i programmet som lanserades 2021 och 23 600 aktier i programmet som lanserades 2022. Totalt har 68 600 aktier blivit tilldelade, vilket motsvarar 0,8% aktierna i bolaget efter

utspädning. För vice VD har motsvarande antal varit 3 300 prestationsaktier för två program och 7 000 prestationsaktier i programmet som lanserades 2021 samt 7 000 aktier i programmet som lanserades 2022, totalt 20 600 aktier motsvarande en utspädning om 0,3% av aktierna efter utspädning.

Namn (Befattning)	Program	Prestationsperiod	Utfärdande	Injändadatum*	Vägt pris vid utfärdande	Pris för minimitilldelning	Pris för max tilldelning	Antal
Vlad Suglobov (VD)	2019/2022	2019-2023	maj 15, 2019	maj 12, 2022	95,4	186	291	10 000
	2020/2023	2020-2023	juni 15, 2020	maj 12, 2023	211,2	411,8	644,2	10 000
	2021/2024	2021-2024	juni 23, 2021	maj 12, 2024	501	866,7	1232,5	25 000
	2022/2025	2022-2025	juli 1, 2022	maj 12, 2025	240,7	416,4	592,1	23 600
Stefan Wikstrand (vVD)	2019/2022	2019-2023	maj 15, 2019	maj 12, 2022	95,4	186	291	3 300
	2020/2023	2020-2023	juni 15, 2020	maj 12, 2023	211,2	411,8	644,2	3 300
	2021/2024	2021-2024	juni 23, 2021	maj 12, 2024	501	866,7	1232,5	7 000
	2022/2025	2022-2025	juli 1, 2022	maj 12, 2025	240,7	416,4	592,1	7 000

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

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 2022
Vlad Suglobov (VD)	+792/15%	-1595/-26%	+1338/29%	-1144/-19%	+874/18%	5703
Stefan Wikstrand (vVD)	+436/31%	-366/-20%	+386/26%	-39/-2%	-28/-2%	1800
Rörelseresultat	+41 461	-91 361	+137 726	26 578	-136 670	79 451
Genomsnittlig ersättning FTE baserat på anställda i koncernen	-2/-1%	+32/15%	+11/5%	-9/-3%	+68/27%	321

Det har inte skett någon förändring av ersättningen till verkställande direktören mellan åren 2022 och 2021. Eftersom ersättningen är denominerad i USD vilken kraftigt förstärkts mot SEK under året, har ersättningen i SEK ökat.