



Bolagsstyrningsrapport



**EMBRACER⁺
GROUP**

INNEHÅLL

2	BOLAGSSTYRNING
12	STYRELSE
14	KONCERNLEDNING
15	VD:AR FÖR OPERATIVA KONCERNER



Embracer Group är en global koncern med kreativa, entreprenörsledda verksamheter inom PC, konsol-, mobil- och brädspel samt andra relaterade medier. Koncernen har en omfattande spelportfölj med över 850 ägda eller kontrollerade varumärken. Bolaget har huvudkontor i Karlstad och global närvaro genom de tio operativa koncernerna: THQ Nordic, Koch Media, Coffee Stain, Amplifier Game Invest, Saber Interactive, DECA Games, Gearbox Entertainment, Easybrain, Asmodee och Dark Horse. Koncernen har 118 interna studios och engagerar över 12 750 medarbetare i fler än 40 länder.



STYRELSE, LEDNING OCH REVISORER

BOLAGSSTYRNING

Embracer Group är ett svenskt publikt aktiebolag. Embracer Groups bolagsstyrning baseras på svensk lag, Embracer Groups bolagsordning, interna regler och instruktioner, Nasdaq First North Growth Market Regelverk för Emittenter och andra tillämplbara lagar och regler. Eftersom Embracer Group är noterade på Nasdaq First North Growth Market tillämpar Embracer Group för närvarande inte svensk kod för bolagsstyrning.

Bolagsstyrning på Embracer Group

Bolagsstyrning är ett ramverk som består av regler, praxis och processer genom vilka Embracer Group styrs och kontrolleras. Ramverket finns till för att ge en sund bolagsstyrning, ansvarsfulla affärsverksamheter samt uppnå företagets mål och skapa värde. En välfungerande bolagsstyrning gör att aktieägare och andra intressenter känner sig trygga med att de beslut som fattas inom koncernen kännetecknas av tillförlitlighet, effektiv förvaltning och kontroll, öppenhet, tydlighet och god affärsetik.

Styrelsen är ansvarig för Embracer Groups organisation och ledningen av dess verksamhet globalt och ska följa de direktiv som anges vid bolagsstämman. Styrelsen kan utse kommittéer med särskilda ansvarsområden och kan vidare ge sådana kommittéer rätt att besluta om särskilda frågor i enlighet med instruktioner som bestämts av styrelsen. Styrelsen har för närvarande etablerat revisions- och hållbarhetskommittén och ersättningskommittén.

Styrelseordförande leder styrelsens arbete och ansvarar för att ledamöter ska fullfölja sina åtaganden. Styrelsen bestämmer årligen procedurer och instruktioner för styrelsens arbete, som beskriver styrningsprinciper för styrelsen och dess kommittéer.

Embracer Groups VD utses av styrelsen för att hantera ledningen av bolaget på daglig basis och att leda

koncernledningen som dessutom består av CFO/Deputy CEO och Chief of Staff, Legal & Governance.

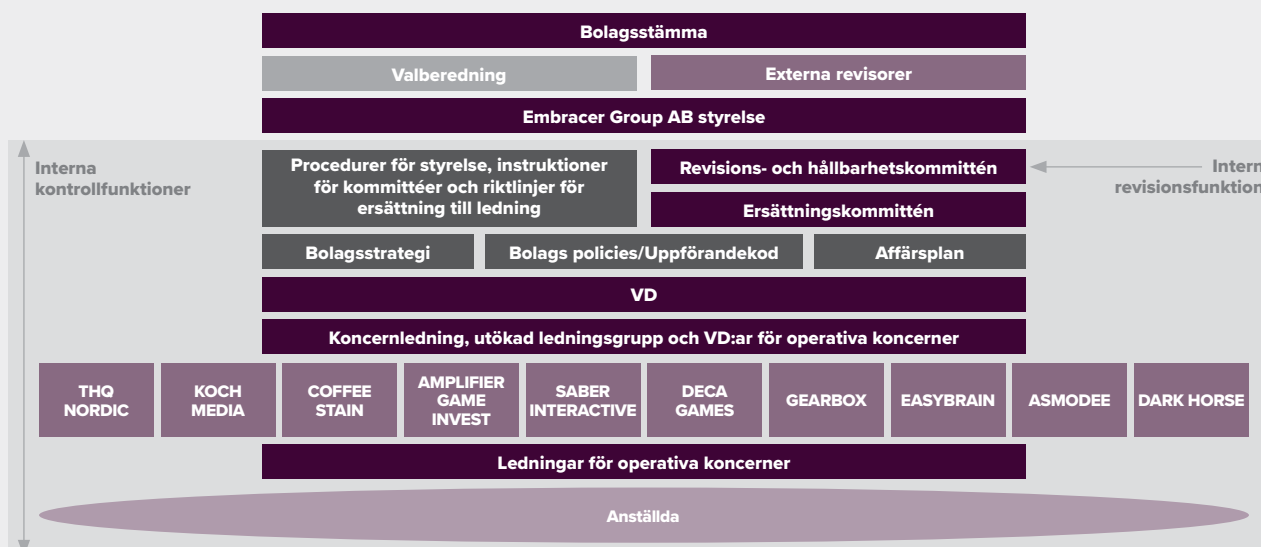
Embracer Group har tio operativa koncern VD:ar. Den utökade ledningsgruppen består av funktioner som finans, legala, bolagsstyrning och regelefterlevnad, M&A samt andra funktioner som implementerats för att styra Embracer Group.

CFO/Deputy CEO ansvarar för att leda den utökade ledningsgruppen. Chief of Staff, Legal & Governance ansvarar för att hantera forum där operativa koncern-VD:ar och den utökade ledningsgruppen möts. Chief of Staff, Legal & Governance främsta uppgift är att assistera VD i att möjliggöra en dialog mellan operativa koncern-VD:ar och den utökade ledningsgruppen.

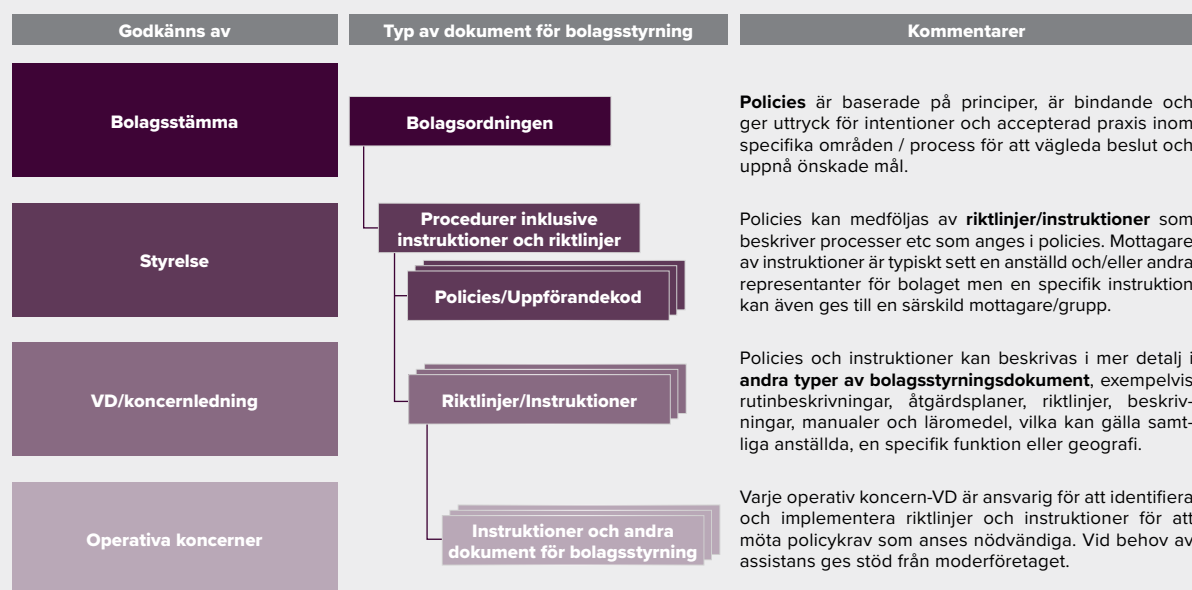
Inom Embracer Group decentraliserade affärsmodell är operativa koncern-VD:ar ansvariga för den dagliga ledningen av operativa koncerner, med stöd från koncernledningen och den utökade ledningsgruppen. Även om affärsmodellen är decentraliserad så är bolagsstyrningsmodellen implementerad av koncernledningen för att säkerställa en enhetlig modell som ska implementera Embracer Groups värderingar och bolagsstyrning, inklusive finansiell rapportering och intern kontroll.

Embracer Groups bolagsstyrningsmodell beskrivs i bilden nedan.

MODELL FÖR BOLAGSSTYRNING



RAMVERK FÖR BOLAGSSTYRNING



En integrerad del av Embracer Groups bolagsstyrningsmodell är ramverket som används för policies, riktlinjer och instruktioner, som beskrivs i bilden ovan. Embracer Group har för närvarande 15 koncernpolicies:

- > Uppförandekod
- > Policy för bolagsstyrning
- > Policy för antikorrupcion
- > Handelspolicy
- > Informationspolicy
- > Uppförandekod för leverantörer
- > Insiderpolicy
- > Treasury policy
- > Policy för riskhantering och internkontroll
- > IT policy
- > Policy för informationssäkerhet
- > Policy för transaktioner med närstående
- > Policy för hantering av personlig data
- > Integritetspolicy
- > Skattepolicy

Därutöver har Embracer Group interna riktlinjer och instruktioner som ger stöd och vägledning vid implementering av policies. För närvarande har Embracer Group 9 koncernriktlinjer och instruktioner:

- > Manual för finans
- > Riktlinjer för riskhantering och internkontroll
- > Insider Q&A
- > Riktlinjer för whistleblower
- > Riktlinjer för lösenord
- > Cookie policy
- > Manual för rapportering
- > Smarter Business-ramverket
- > Handbok för anställda

Bolagsstämma

I enlighet med aktiebolagslagen är bolagsstämman bolagets högsta beslutsfattande organ. På bolagsstämman utövar aktieägarna sin rösträtt i för stämman underlättade frågor, till exempel fastställande av resultat- och balansräkningar, disposition av bolagets vinst, beviljande av ansvarsfrihet för styrelsens ledamöter och verkställande direktören, val av styrelseledamöter och revisorer samt ersättning till styrelsen och revisorerna och ändringar i bolagsordningen. Bolagsstämman anordnas inom sex månader efter utgången av räkenskapsåret. I tillägg till bolagsstämman, kan extra bolagsstämmor anordnas vid behov.

Kallelse till ordinarie bolagsstämma samt extra bolagsstämmor som ska besluta om ändringar i bolagsordningen ska offentliggöras högst 6 veckor och minst 4 veckor innan stämman. Kallelser till andra extra bolagsstämmor ska publiceras högst 6 veckor och minst 2 veckor innan extra stämman. I enlighet med Embracer Groups bolagsordning sker kallelse till årsstämma respektive extra bolagsstämma genom annonsering i Post- och Inrikes Tidningar samt genom att kallelsen görs tillgänglig på Embracer Groups hemsida. Att kallelse skett annonseras i Svenska Dagbladet. Dokument från bolagsstämman som förslag, fullmaktsformulär, formulär för förhandsröstning och kommunicé publiceras på hemsidan. Årsstämman 2022 kommer att ske den 21 september 2022.

Rätt att närvara vid bolagsstämma

Alla aktieägare som är direktregistrerade i den av Euroclear Sweden AB förda aktieboken sex vardagar före bolagsstämman och som har meddelat bolaget sin avsikt att delta (med eventuella biträden) i bolagsstämman senast det datum som anges i kallelsen till bolagsstämman har rätt att närvara vid bolagsstämman och rösta för det antal aktier de innehar.

I tillägg till att meddela bolaget, ska aktieägare vars aktier är förvaltarregistrerade genom bank eller annan förvaltare måste kräva att deras aktier temporärt registreras i deras egna namn i aktieboken som förs av Euroclear Sweden AB, för att få närvara på stämman. Aktieägare bör informera deras förvaltare i god tid innan datum för omregistrering. Röstregistrering som genomförs av förvaltare senast 4 bankdagar innan bolagsstämman kommer att räknas.

Aktieägare kan delta i bolagsstämman personligen eller genom ombud och kan även biträddas av högst två personer. Normalt brukar aktieägare kunna registrera sig till bolagsstämman på flera olika sätt, vilka anges i kallelsen till stämman.

Initiativ från aktieägare

En aktieägare i bolaget som vill ta upp ett ärende på bolagsstämman ska skicka in en skriftlig begäran till styrelsen. Ärendet kommer att behandlas på bolagsstämman om begäran har inkommit till bolaget senast sju veckor innan bolagsstämman och även senare om det finns tid att lägga till ärendet i kallelsen för bolagsstämman.

Valberedning

Lars Wingefors AB, majoritetsaktieägare, kommer att föreslå att bolagsstämman 2022 väljer principer för tillsättning av valberedning. Förslaget kommer att ingå i kallelsen till bolagsstämman.

Styrelse

Styrelsen är bolagets högsta beslutande organ efter bolagsstämman och är ansvarig för Embracer Groups organisation och administration samt koncernens långsiktiga utveckling och strategi. Enligt aktiebolagslagen innebär detta att styrelsen är ansvarig för att bland annat fastställa mål och strategier, säkerställa rutiner och system för utvärdering av fastställda mål, fortlöpande utvärdera Embracer Groups finansiella ställning och resultat samt utvärdera den operativa ledningen. Styrelsen ansvarar också för att säkerställa att årsredovisningen och koncernredovisningen samt delårsrapporterna upprättas i tid. Styrelsen skall vidare säkerställa att bolaget följer gällande lagar och regler, Nasdaq First North Growth Market regelverk för emittenter, bolagets bolagsordning och arbetsbeskrivning för styrelsen.

Sammansättning

Styrelseledamöterna väljs varje år på årsstämman, eller i förekommande fall på extra bolagsstämma, för tiden fram till nästa årsstämma. Enligt bolagets bolagsordning ska styrelsen bestå av minst tre och högst tio ledamöter utan suppleanter. Styrelseordförande väljs av bolagsstämman.

Styrelsen har en blandning av kvalifikationer och värdefull erfarenhet inom områden som är av strategisk betydelse för Embracer Group. Styrelsen har även blandad geografisk och kulturell bakgrund, delar samma mindset och engagemang. Vid tidpunkten för publiceringen av denna årsredovisning bestod styrelsen av sju ledamöter som beskrivs närmare i avsnittet "Styrelse". Styrelsens sammansättning uppfyller kraven på oberoende ledamöter i Nasdaq First North Regelverk.

Intressekonflikter

Styrelseledamöter skall informera styrelseordförande omedelbart om de har intressekonflikter. En styrelseledamot som har en intressekonflikt gällande fråga som behandlas i styrelsen får inte delta i diskussioner eller beslut gällande sådana frågor.

Styrelsemöten

I enlighet med styrelsens arbetsbeskrivning väntas styrelsen hålla minst sex möten per år på platser som beslutas av styrelsen. Styrelsen träffar revisorn åtminstone en gång per år utan att VD eller annan medlem från koncernledningen eller den utökade ledningen är närvarande. CFO och Chief of Staff, Legal & Governance, som även är sekreterare till styrelsen, deltar också på styrelsemöten.

Styrelsens arbete och ärenden

Styrelsen är ansvarig för organisationen av Embracer Group och hanteringen av den globala verksamheten. Styrelsen utvärderar kontinuerligt Embracer Groups prestanda, dess strategiska riktning och affärsplan samt andra aspekter som huruvida Uppförandekoden efterlevs.

Hållbarhet är en integrerad del av Embracer Groups strategi och styrelse samt revisions- och hållbarhetskommittén utvärderar bolagets arbete på detta område. Vissa ärenden som inte behandlas av styrelsen delegeras till styrelsens kommittéer eller VD, som beskrivs i styrelsens arbetsbeskrivning.

Styrelseordförande som väljs av bolagsstämman och har särskilt ansvar för ledningen av styrelsens arbete och för att styrelsens arbete är välorganiserat och implementeras effektivt. Styrelsen följer sin arbetsbeskrivning som ses över årligen och fastställs av bolagsstämman eller extra bolagsstämma vid behov. Arbetsbeskrivningen förklarar styrelsens ansvarsområden inklusive styrelseordförandens roll, instruktioner för arbetsfördelning mellan styrelse och VD, och rapporteringsprocess för finansiell information till styrelsen. Styrelsen har även implementerat specifika instruktioner för styrelsens kommittéer som är kopplade till arbetsbeskrivningen. Vissa ärenden som inte behandlas av styrelsen delegeras till styrelsens kommittéer eller VD, som beskrivs i styrelsens och VD:s arbetsbeskrivningar.

Styrelsen träffas i enlighet med ett årligt schema som bestäms i förväg. Utöver dessa möten kan ytterligare möten anordnas för att hantera frågor som inte kan vänta på ett ordinarie möte.

För att säkerställa att styrelsen har en god förståelse för koncernens verksamhet ska VD förbereda en rapport om verksamheten inklusive rapportering från operativa koncerner inför samtliga ordinarie styrelsemöten. CFO rapporterar även om finansiell ställning och bolagsstyrning i koncernen, inklusive ärenden kopplade till treasury, hedging, riskhantering, försäkring, regelefterlevnad, hållbarhet etc. Därutöver diskuterar styrelsen specifika strategiska frågor och styrelsens kommittéer rapporterar om sitt arbete. Vid varje styrelsemöte får styrelsen ta ställning till ett antal beslutspunkter som beskrivs i styrelsens arbetsbeskrivning.

Utöver styrelsens möten ska styrelseordförande och VD kontinuerligt diskutera ledningen av bolaget.

Utvärdering av styrelsens arbete

Styrelsen utför en årlig utvärdering av sitt arbete under räkenskapsåret. Utvärderingen täcker områden som styrelsemötens effektivitet och allokering av tid bland olika ämnen, arbete som utförts av styrelsens kommittéer, huruvida styrelsens arbete bedrivits effektivt, styrelsens ledarskap och styrelsens relationer med koncernledningen. Baserat på utfallet i utvärderingen kommer styrelsen att utvärdera prestation och identifiera möjliga områden för förbättring. I tillägg till den årliga utvärderingen har styrelseordförande möten med individuella ledamöter under året.

Syftet med utvärderingen är att utveckla styrelsens effektivitet, arbetsprocesser och att bestämma fokus för styrelsens kommande arbete. Områden som ingick inkluderade även strategi, hållbarhet, potentiella risker och successionsplanering. Detta ger värdefulla insikter gällande ledamöters syn på styrelsens arbete. Därutöver ligger utvärderingen till grund för att bedöma den kompetens som krävs i styrelsen. Resultat från styrelsens utvärdering diskuterades av styrelsen.

Styrelsens arbete under 2021/22

Under räkenskapsåret 2021/22 hade styrelsen 73 möten (varav 54 per capsulam). Det stora antalet möten beror framförallt på de förvärv som gjordes under året och bolagets tillväxt och styrelsens arbete går snabbare. Styrelseledamöters närvaro på styrelsens och kommittéernas möten kan ses i tabellen nedan. Embracer Groups CFO Johan Ekström var sekreterare på styrelsemötena fram till mitten av augusti 2021 och ersattes därefter som sekreterare av Ian Gulam, Chief of Staff, Legal & Governance. Styrelsens ordinarie styrelsemötena, vilka inom ramen för de formella styrelsemötena, vilka ingår i den initiala mötesplanen. Styrelsens arbete utförs även genom möten i kommittéerna. Därutöver har styrelsen sammanträtt många gånger under räkenskapsåret, vilket resulterat i 14 extra styrelsemöten, främst kopplat till stora förvärv och en slutförd riktad nyemission om ungefär 6 miljarder SEK. Störst andel av tiden på per capsulam möten ägnades åt förvärvsfrågor (som emitterade aktier, reverslån och aktietilldelning) och föreslagna beslut vid bolagsstämmor. Därutöver har styrelseordförande haft möten med individuella ledamöter mellan ordinarie möten för att behandla brådskande ärenden. Ett viktigt fokus för styrelsen under 2021 har varit att följa upp och säkra fortsatt långsiktig organisk tillväxt och förvärvad tillväxt. Vid den årliga strategiöversikten diskuterade styrelsen en vidareutveckling av strategin och möjliga tillväxtområden och möjligheter som kan vara relevant för bolagets växande ekosystem. Styrelsen beslutade att bredda det strategiska fokuset från gaming till transmedia, dvs "Embracer Group ska vara en ägare av underhållningsverksamheter baserat på transmedia-varumärken". Styrelsen har särskilt funderat över den finansiella och M&A strategin framgent, det stora antalet förvärv, uppföljning på tidigare genomförda förvärv samt en växande pipeline av nya förvärvskandidater. Därutöver har styrelsen fokuserat på de stora investeringar som gjorts i spelutveckling, finansiell utvärdering av projekt och nedskrivningstest. En annan viktig del av arbetet har varit att följa upp på onboarding och integrationsprocesser för nyligen förvärvade bolag. Styrelsen har även

ägnat mycket tid åt att säkerställa att bolaget har en solid bolagsstyrning och tillräckliga system för att följa upp och kontrollera bolagets risker. Styrelsen har godkänt nya policies och uppdateringar på existerande policies. Vid ordinarie styrelsemöten presenteras rapporter om bolagets prestanda. Embracer Groups revisor närvarade på två styrelsemöten samt på ett möte med revisions- och hållbarhetskommittén (efter räkenskapsårets slut), där ledamöter fick ställa frågor till revisorn om revisionsrapporter och effektiviteten i den interna kontrollen i den finansiella rapporteringen. Icke-finansiella rapporter från operativa koncerner har presenterats varje kvartal. Styrelsen uppdateras kontinuerligt och involveras i utvecklingen av koncernens hållbarhetsramverk och påbörjade projekt. Under 2020 beslutade styrelsen att konvertera till IFRS som rapporteringsstandard och därmed inleda processen att bli noterade på en reglerad marknad. Styrelsen har även nära följt projektet för listbyte. Under februari – mars 2022 arbetade styrelsen mycket med frågor kopplade till kriget i Ukraina. Styrelsen utvärderade även följderna av Covid-19 för verksamheten, där anställdas säkerhet var högst prioriterat.

Styrelsekommittéer

Styrelsen har etablerat två kommittéer, revisions- och hållbarhetskommittén och ersättningskommittén. Dessa kommittéers främsta ansvar handlar om att förbereda och rådgå, men styrelsen kan även delegera beslutsrätt i enskilda frågor till kommittéerna. Frågorna som behandlas i kommittémöten ska inkluderas i mötesanteckningar och rapporteras kontinuerligt till styrelsen.

Ledamöter i kommittéer utses av styrelsen årligen vid årets första styrelsemöte i samband med årsstämman. Ordförande för revisions- och hållbarhetskommittén utses av kommittén och ordförande för ersättningskommittén utses av årets första styrelsemöte. Kommittéernas ansvarsområden regleras i instruktioner för kommittéerna som godkänns på årlig basis.

Ledamöter i revisions- och hållbarhetskommittén väljs av styrelseledamöter som inte är anställda i bolaget. Åtminstone en ledamot ska vara kompetent i redovisning och revision.

Ersättningskommittén utses av styrelsen och ledamöter i ersättningskommittén måste ha nödvändig kunskap och erfarenhet i ersättningsfrågor för ledningar.

Revisions- och hållbarhetskommitté

Styrelsen har utsett en revisions- och hållbarhetskommitté för att överse bolagsstyrning, finansiell rapportering, hållbarhet och risker samt regelefterlevnad gällande lager, regler och interna policies. Revisions- och hållbarhetskommittén ansvarar för att identifiera och rapportera relevanta frågor till styrelsen från kommitténs ansvarsområden.

Revisions- och hållbarhetskommittén uppgift är att bevaka Embracer Groups finansiella rapporteringssystem, internkontroller, intern revision, verksamhetsprocesser och ramverket för riskhantering, föreslår till styrelsen tillsättande, borttagande och ersättning till revisorer, bevakar revisorers oberoende och utvärderar effektiviteten i interna revisionen. Interna revisionsfunktionen rapporterar direkt till revisions- och hållbarhetskommittén.

Varje år beslutar kommittén en plan för internrevision som är baserad på risker som identifierats av styrelsens översyn av kommersiella, bolagsstyrnings-, rapporterings-, hållbarhets- och regelefterlevnadsrisker. Revisionsplanen förbereds av interna revisionsfunktionen och diskuteras med externa revisorer för att öka effektivitet och kvalitet i revisionsarbetet.

Ulf Hjalmarsson (ordförande), Kicki Wallje-Lund och Jacob Jonmyren är nuvarande ledamöter i revisions- och hållbarhetskommittén. Kommittén följer aktiebolagslagen och bolagskodens krav på oberoende samt kompetens inom redovisning och revision.

Ersättningskommittén

Styrelsen har utsett en ersättningskommitté som ska förbereda ersättningsprinciper för VD och koncernledningen. Kommittén ska även stödja styrelsen med godkännande av ersättning och förmåner för VD och, i samråd med VD, beslut om olika ersättningsfrågor för övriga koncernledningen.

Kommittén är även ansvarig för att förbereda och bevaka villkor för rörliga ersättningsprogram och incitamentsprogram. Ersättningskommittén tittar även på utfallet för dessa ersättningsprogram och skickar rapporter och förslag till styrelsen för beslut.

Ersättningskommittén skickar förslag till styrelsen gällande riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för koncernledningen. Ersättningskommittén har rekommenderat att styrelsen föreslår för bolagsstämman 2022 att implementera riktlinjer för ersättning för koncernledningen.

David Gardner (ordförande), Kicki Wallje-Lund och Ulf Hjalmarsson är de nuvarande ledamöterna i ersättningskommittén. Kommittén följer bolagskodens krav på oberoende.

Ersättning till styrelse

Ersättning till ledamöter i styrelsen beslutas av bolagsstämman. Vid bolagsstämman 2021 beslutades att styrelseledamöter som är anställda av Embracer Group ska inte ha rätt till någon ersättning. Vid bolagsstämman 2021 beslutades att varje ledamot som valts vid stämman och inte är anställd av bolaget skall ersättas med 450 000 SEK och ordförande skall ersättas med 1 200 000 SEK.

Det beslutades även att ledamöter i revisions- och hållbarhetskommittén skall ersättas med 125 000 SEK och ordförande ska ersättas med 250 000 SEK. Det

beslutades även att ledamöter i ersättningskommittén skall ersättas med 75 000 SEK och ordförande ersätts med 150 000 SEK.

Totalt sett uppgick ersättningen, inklusive för arbete i kommittéerna, till 4 000 000 SEK.

Det beslutades även om en retroaktiv ersättning till ledamöter i kommittéerna eftersom de varit aktiva sedan februari 2021. Av denna anledning så beslutades om en retroaktiv ersättning om åtta månader, från 1 februari 2021 till bolagsstämman 2021 som hölls 16 september 2021 om:

- > Ordförande för revisions- och hållbarhetskommittén 166 000 SEK
- > Ledamöter i revisions- och hållbarhetskommittén 83 000 SEK
- > Ordförande för ersättningskommittén 100 000 SEK
- > Ledamöter i ersättningskommittén 50 000 SEK
- > Totalt uppgick retroaktiv ersättning till 532 000 SEK

Ersättning till varje styrelseledamot under 2021/22 framgår av Not 6.

Internrevision

Internrevisionen inom Embracer Group syftar till att kontinuerligt förbättra verksamheten och stärka riskhantering, bolagsstyrning och interna kontroller. Under 2019 inrättade Embracer Group funktionen internrevision som genomför riskbaserade granskningar av bolagsstyrningen och interna kontrollrutiner. Internrevisionen är en oberoende och objektiv säkerhetsaktivitet som syftar till att stärka och skydda bolagens värden genom att tillhandahålla riskbaserade och objektiva råd och insikter. Funktionen för internrevision rapporterar formellt till revisions- och hållbarhetskommittén och resultat rapporteras även till koncernledningen och ledningen för de operativa koncernerna. Resultaten av granskningarna innefattar även handlingsplaner med åtgärder. Den interna revisionsplanen för 2021 har baserats på den riskanalys som gjordes i 2020 och tar även hänsyn till de risker som identifierats av organisationen. Den interna revisionsplanen baseras även på den interna revisorns erfarenhet av att identifiera riskområden som kan kräva ytterligare uppmärksamhet. En tracker-process för internrevisionen har implementerats och leds av revisions- och hållbarhetskommittén som återspeglar till styrelsen. Revisions- och hållbarhetskommittén får uppdateringar varje kvartal gällande viktiga frågor i internrevisionens tracker.

ÖVERSIKT STYRELSE, NÄRVARO & OBEROENDE

Namn	Befattning	Ledamot sedan	Närvaro styrelsemöten ¹⁾	Oberoende i förhållande till	
				Bolaget och ledningen	Större aktieägare
Kicki Wallje Lund	Styrelseledamot (ordförande)	2016	19/19	Ja	Ja
Lars Wingefors	Styrelseledamot	2011	19/19	Nej	Nej
Erik Stenberg	Styrelseledamot	2011	19/19	Nej	Nej
Jacob Jonmyren	Styrelseledamot	2018	19/19	Ja	Ja
Ulf Hjalmarsson	Styrelseledamot	2018	18/19	Ja	Ja
David Gardner	Styrelseledamot	2020	18/19	Ja	Ja
Matthew Karch	Styrelseledamot	2020	18/19	Nej	Nej

¹⁾ Per capsulam är inte inkluderat

Den interna revisionsplanen kan även adressera ad hoc områden som inte anses ha hög risk.

Extern revisor

Bolagets revisorer utses av bolagsstämman. Ernst & Young Aktiebolag omvaldes som bolagets revisor vid bolagsstämman 2021. EY har varit bolagets revisor sedan 2006 och huvudansvarig revisor är Johan Eklund.

De externa revisorerna diskuterar den externa revisionsplanen, resultat av revisionen och riskhantering med revisions- och hållbarhetskommittén. Resultaten av årets revision av bokslutet och årsredovisningen för moderföretaget samt koncernredovisningen presenteras för revisions- och hållbarhetskommittén och styrelsen efter årets slut. Revisorn deltog även i möte med revisions- och hållbarhetskommittén där ledamöter fick ställa frågor till revisorn utan att ledningen var närvarande. När Ernst & Young Aktiebolag ombuds erbjuda tjänster som inte gäller den externa revisionen så görs detta i enlighet med generella oberoenderegler.

Embracer Group ERM process och ramverk för internkontroll

Enligt den svenska aktiebolagslagen är styrelsen ansvarig för att säkerställa att en effektiv internkontroll existerar i koncernen.

För att assistera styrelsen och koncernledningen i dess arbete med internkontroll, har koncernen tillsatt en ny position Group Internal Control Coordinator (ICC), med syftet att säkerställa en gemensam och konsekvent kontrollmiljö i hela koncernen. Group ICC rapporterar till revisions- och hållbarhetskommittén på återkommande basis.

Enterprise Risk Management (ERM) är en process för koncernövergripande riskhantering vilket möjliggör att risker kan identifieras, hanteras och bevakas (spektrumet för risker inkluderar strategiska, operationella, finansiella och regelefterlevnadsrisker).

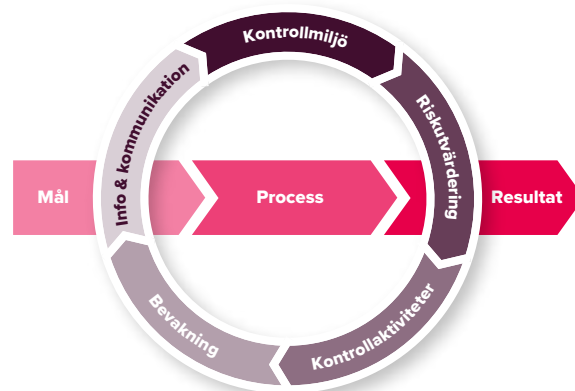
Internkontroll handlar om processer och system (inklusive riskbaserade kontrollaktiviteter) som påverkas av styrelsen, ledningen och alla anställda, och är utformade för att skapa bästa möjliga möjligheter att uppnå mål kopplat till:

- > Effektiv verksamhet
- > Tillförlitlig rapportering (inklusive finansiell rapportering)
- > Regelefterlevnad gällande tillämpliga lagar och regler

Den övergripande förväntan är att Embracer Groups verksamhet utförs med sund internkontroll och riskhantering, vilket innebär att koncernövergripande riskutvärdering genomförs, riskbaserad internkontroller har implementerats och följs upp löpande, och att tillräcklig spridning av ansvar har etablerats. Bevakning av aktiviteter används för att utvärdera om komponenterna i internkontroll finns och fungerar som de ska.

Embracer Group har etablerat koncernövergripande processer för riskhantering och internkontroll, baserade på komponenter definierade av COSO (Control environment, Risk assessment, Control activities, Information and communication, and Monitoring), som syftar till att effektiva kontroller implementeras för att hantera viktiga risker, genom en kombination av riskåtaganden och kontroller, så som eliminering, reducering, bevakning

och/eller försäkring mot risker. Syftet med effektiv internkontroll är att uppnå en effektiv verksamhet som når sina mål, säkerställer tillförlitlig intern och extern finansiell rapportering, och regelefterlevnad gällande lagar, regler, policies och styrdokument.



Under året inledde Embracer Group en process för att implementera en utvecklad struktur för koncernens interna kontrollramverk (ICF), inklusive riskkontroller. Internkontroll för finansiell rapportering (ICFR) som säkerställer identifiering och tillräckliga motåtgärder för risker.

Ramverket för internkontroll syftar till att säkerställa en gemensam och konsekvent kontrollmiljö i hela koncernen, och beskriver vilka interna kontrollverktyg som ska implementeras, inklusive ICFR som ska säkerställa att finansiell rapportering är tillförlitlig, tidsenlig och följer gällande lagar och regler. Koncernens ICF möjliggör en decentraliserad organisationsmodell och säkerställer att hela organisationen med dess operativa koncerner genomför internkontroll i linje med Embracers intentioner.

Koncernens ICF, inklusive dokumentation från ICFR kontroller, sammanställs av ICC.

Kontrollmiljö

Den övergripande interna bolagsstyrningen och kontrollen inom Embracer Group är baserad på att ha styrdokument, processer och definierade roller och ansvar. Därutöver behöver koncernen ha en sund kontrollmiljö som stödjer fördelarna och syftet med internkontroll. Grunden för Embracer Groups kontrollmiljö är Uppförandekoden som utgör grundläggande principer för Embracer Group och vägleder koncernens policies, riktlinjer och värderingar.

Riskutvärdering

ERM riskidentifiering grundar sig på en definition av risk som innebär att identifiera möjliga skeenden som hotar organisationens förmåga att uppnå sina affärsmål. Riskhantering är en del av styrelsens och ledningens styrning av verksamheten. Under 2021/22 har en ERM riskhanteringsprocess utvärderats på koncernnivå och har uppdaterats med de viktigaste riskerna och lämpliga motåtgärder. Syftet är att identifiera, analysera och utvärdera nya relevanta risker och uppdatera bolagets syn på tidigare identifierade risker, och detta är startpunkten

för att bestämma den internkontroll som behövs. CFO presenterar rapporten med de viktigaste riskerna för revisions- och hållbarhetskommittén.

En uppdaterad ERM riskhanteringsprocess inkluderar en planerad koncernövergripande ERM riskutvärdering som kommer utföras vartannat år av representanter från koncernledningen och styrelsen, med input från ledningar för operativa koncerner. Syftet är att identifiera nya relevanta risker för koncernen och uppdatera bolagets syn på tidigare identifierade risker. En separat ICFR riskutvärdering kopplad till finansiell rapportering har genomförts på koncernnivå, för att identifiera viktiga risker för fel och bedrägeri, gällande koncernens resultaträkning och balansräkning. Resultatet har använts för att identifiera viktiga processer i finansiell rapportering i ICFR. ICFR riskutvärdering initierades av koncernens ICC och utfördes av representanter från Group Finance.

Kontrollaktiviteter

Baserat på de riskutvärderingar som utförts, utformas internkontroller för att sedan implementeras och dokumenteras, för att hanteras viktiga risker i verksamheten och finansiella rapporteringsprocesser. ICFR utformades och fasen för implementering och dokumentation inleds under året.

Kontrollaktiviteter är aktiviteter som etableras på grund av policies och procedurer som säkerställer hantering av icke-acceptabla risker. Målet är att ha kostnadseffektiva kontroller som är anpassade efter verksamheten och dess risktolerans. Kontrollerna i ICF består av en kombination av process- och transaktionsrelaterade kontroller, koncernövergripande kontroller samt kontroller som säkerställer kontinuitet i IT infrastrukturen. Internkontroller och bevakningsprocedurer måste också implementeras för att kontroller kontroller för viktiga processer om de utförs av tredje part, dvs outsourcade processer.

Bevakning

Koncernens ICC underlättar bevakning av riskhantering och internkontroll samt initierar bevakning av status för internkontroller. Effektiviteten för internkontroll aktiviteter bevakas av nyligen implementerade riskbaserade utvärderingsprocesser samt vid behov även oberoende tester. Koncernens ICC årliga ICF plan är en del av en mångårig riskbaserad plan med olika fokusområden. Planen är baserad på riskutvärdering, tidigare kontroll- och bevakningsaktiviteter, samt begränsa kvarvarande risk och möta riskaptiten. Skillnader och åtgärder dokumenteras i en tracker och åtgärder som saknas kommuniceras tidsenligt till representanter från koncernledningen. Group ICC har regelbunden kontakt med CFO.

Information och kommunikation

Regelbunden och transparent kommunikation mellan intressenter i ERM och ICF processer är basen för att utföra och säkerställa en sund intern bolagsstyrning och kontroll. Koncernens ICF informationskampanj kommuniceras årligen till intressenter i ICF inklusive lansering av årlig process, förändringar av ramverket, eventuellt behov av träning, principer för fokus och ICF årlig och mångårig plan gällande utvärdering och oberoende tester och kontroller.

Rapportering

Koncernens viktigaste risker diskuteras och enas av representanter från koncernledningen, och uppdateras åtminstone vartannat år och rapporteras då till revisions- och hållbarhetskommittén samt styrelsen, tillsammans med åtgärder för att begränsa risker där återstående risknivå överstiger styrelsens riskaptit.

VD och koncernledning

VD utses av styrelsen och har främsta ansvar för bolagets löpande förvaltning och den dagliga verksamheten. Arbetsfördelningen mellan styrelsen och VD anges i arbetsordningen för styrelsen och instruktionen för VD och följer aktiebolagslagen. VD ansvarar även för att upprätta rapporter och sammanställa information från ledningen inför styrelsemöten och att presentera materialet på styrelsesammanträden.

Enligt instruktionerna för finansiell rapportering är VD ansvarig för finansiell rapportering i bolaget och ska följaktligen säkerställa att styrelsen erhåller tillräckligt med information för att styrelsen fortlöpande ska kunna utvärdera Embracer Groups finansiella ställning. VD ska fortlöpande hålla styrelsen informerad om utvecklingen av Embracer Groups verksamhet, omsättning, resultat och finansiella ställning, likviditets- och kreditsituation, viktiga affärshändelser samt andra omständigheter som kan antas ha betydelse för bolagets aktieägare.

VD leder arbetet för operativ koncern VD-forumet och koncernledningen, och är ansvarig för den övergripande affärsutvecklingen och koncernens verksamhet. Operativ koncern VD-forumet består av tio personer som vardera ansvarar för en operativ koncern samt VD, CFO/Deputy CEO och Chief of Staff. Koncernledningen består av koncerns VD, CFO/Deputy CEO och Chief of Staff.

Operativ koncern VD:ar har månatliga möten som adresserar verksamhetens prestanda och strategiska frågor. Därutöver diskuterar operativa koncern VD:ar förbestämda ämnesområden.

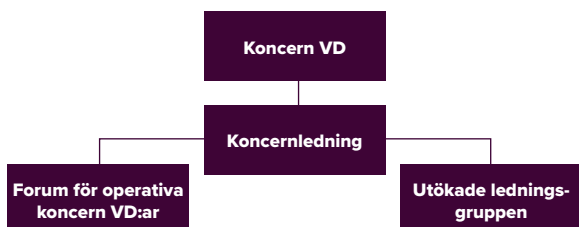
Koncernledningen har månatliga möten för att adressera finans, strategisk transformation, verksamhetens prestanda, riskhantering, bolagsstyrning, regelefterlevnad, hållbarhet och investor relations. Därutöver diskuterar koncernledningen även förbestämda ämnesområden på dessa möten.

Koncernens CFO/Deputy CEO leder arbetet för den utökade ledningsgruppen. Den utökade ledningsgruppen har månatliga möten som adresserar olika samtalsämnen inom Embracer Group, inklusive finans, bolagsstyrning, regelefterlevnad, hållbarhet, riskhantering, internkontroll, kommunikation osv. Därutöver diskuterar den utökade ledningsgruppen förbestämda ämnesområden på dessa möten. Beroende på de samtalsområden som ska diskuteras på mötena med den utökade ledningsgruppen, kan det vara aktuellt att endast vissa från teamet närvarar och andra personer kan bjudas in för att också delta.

VD, operativ koncern-VD och koncernledningen presenteras i mer detalj från sid 90.

Embracer Group operativt koncern-VD-forumet, koncernledningen och den utökade bolagsledningen beskrivs i bilden nedan.

KONCERNLEDNING OCH OPERATIVA KONCERN VD:AR



Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Bolagets styrelse kommer att föreslå till bolagsstämman 2022 att bolaget implementerar följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Generellt

Riktlinjerna ska gälla ersättningar som kommer att beslutas om eller för ändringar i ersättningar som redan har beslutats om efter beslut av bolagsstämman. Riktlinjerna gäller inte ersättningar som har specifikt beslutats av bolagsstämman eller ersättning i form av aktier, warrant, konvertibler eller andra aktierelaterade instrument så som syntetiska optioner eller köpoptioner, som kräver specifikt godkännande av stämman.

Dessa riktlinjer gäller VD, deputy CEO och CFO, och Chief of Staff, Legal & Governance, samt annan ersättning till styrelseledamöter utöver den godkända ersättningen till styrelsen. Referens till ledande personer skall därför anses inkludera sådan ersättning till styrelseledamöter. Gällande anställningsvillkor som bestäms av andra regler än svenska, kan lämpliga justeringar genomföras för att efterleva sådana tvingande regler eller lokala etablerade standarder, varvid de generella målen med dessa riktlinjer, om möjligt, skall uppnås.

Riktlinjernas roll i bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Riktlinjerna ska bidra till skapa förhållanden för bolaget som gör det möjligt att rekrytera och behålla kvalificerade seniora befattningshavare som kan framgångsrikt implementera bolagets affärsstrategi och uppnå bolagets långsiktiga intressen, inklusive gällande hållbarhet. Riktlinjerna skall även stimulera ett intresse i bolaget och dess resultat i sin helhet samt öka motivationen hos seniora befattningshavare och öka tillhörigheten inom bolaget. Riktlinjerna syftar vidare till att skapa gemensamma intressen mellan bolagets aktieägare och seniora befattningshavare. Riktlinjerna skall även bidra till god affärsetik och kultur inom bolaget.

För att uppnå bolagets affärsstrategi skall total årlig ersättning vara marknadsbaserad och konkurrenskraftig i

sin rekrytering av personal, samt ta hänsyn till individens kvalifikationer och erfarenhet, därutöver skall den totala ersättningen ta hänsyn till särskilt starka prestationer. För mer information om bolagets affärsstrategi, se sid 12.

Rörlig kontant ersättning som täcks av dessa riktlinjer skall stödja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet.

Olika typer av ersättning etc.

Ersättning till seniora befattningshavare i bolaget skall bestå av fast kontant ersättning, potentiell rörlig kontant ersättning, andra sedvanliga förmåner och tjänstepension. Den totala kontanta ersättningen, inklusive pensionsförmåner, skall på årlig basis följa gällande marknadspraxis och vara konkurrenskraftig på arbetsmarknaden där seniora befattningshavare är tillgängliga och ta hänsyn till individens ansvar, kompetens, kvalifikationer och erfarenheter samt begrunda särskilda prestationer. Fast och rörlig kontant ersättning skall relatera till seniora befattningshavares ansvar och auktoritet. Den fasta kontanta ersättningen skall revideras årligen.

Seniora befattningshavare kan få rörlig kontant ersättning utöver fasta kontanta löner. Den rörliga ersättningen skall baseras på utfallet i förhållande till målsättningar som utgår från bolagets affärsstrategi och långsiktiga affärsplan som är godkänd av bolagets styrelse. Målsättningar kan inkludera aktiebaserade eller finansiella mål, på koncernnivå, operativa mål och mål för hållbarhet och socialt ansvar, engagemang bland anställda. Dessa mål skall etableras och dokumenteras årligen. Bolaget har etablerade finansiella mål och nyckeltal i relation till strategiska och affärsmässigt kritiska initiativ och projekt som säkrar koppling till affärsplanen och affärsstrategin för en fortsatt hållbar verksamhet. Rörlig kontant ersättning skall även utformas för att uppmuntra rätt beteende och bidra till gemensamma intressen mellan ledning och bolagets aktieägare för att bidra till bolagets långsiktiga intressen.

Variabel kontant ersättning skall intjänas och betalas ut pro rata baserat på antalet arbetade månader och dagar sedan anställningens början i det fall anställningen börjar innan 30 september. Om anställningen börjar efter 30 september skall rätten till potentiell variabel ersättning påbörjas efterföljande räkenskapsår. Variabel kontant ersättning skall inte överstiga 50 procent av den fasta årliga kontanta ersättningen. Däremot får den rörliga kontanta ersättningen uppgå till 100 procent av den fasta årliga kontanta ersättningen av seniora befattningshavare om det motiveras av utomordentliga anledningar i det individuella fallet.

Villkoren för variabla kontanta ersättningar skall designas så att styrelsen kan minska eller avstå från utbetalning av rörlig ersättning i exceptionella ekonomiska omständigheter, eller om styrelsen anser att utbetalningen är obefogad eller oförenlig med bolagets ansvar gentemot aktieägare eller intressenter. Gällande årliga bonusar ska det vara möjligt att reducera eller minska utbetalningar om styrelsen anser att det rimligt av andra anledningar. Bolaget ska ha möjligheten, under gällande lag och enligt kontrakt, att återkräva hela eller delar av den rörliga ersättningen för att den betalats ut på fel grunder.

Ytterligare rörlig kontant ersättning kan betalas ut under extraordinära omständigheter, givet att sådana lösningar är begränsade i tid och genomförs endast på indi-

viduell basis. Syftet med sådana lösningar måste vara att rekrytera eller behålla seniora befattningshavare eller som ersättning för extraordinärt arbete utöver personens vanliga ansvar. Sådan ersättning ska inte överstiga 25 procent av fast årlig kontant ersättning och ska inte betalas mer än en gång per år och individ. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen efter förslag från ersättningskommittén.

Pensionsförmåner för VD och andra ledande befattningshavare måste ta hänsyn till normala marknadsförhållanden, vad som gäller för motsvarande seniora befattningshavare på andra bolag och ska normalt baseras på definierade pensionsplaner. Rätten till pension sker normalt sett vid 65 år ålder.

Anställda har rätt till lönevaxling (dvs istället för lön får man välja att bolaget gör pensionsinbetalningar istället. Lönevaxling ska vara kostnadsneutralt för arbetsgivaren). Rörlig kontant ersättning resulterar inte i några pensionsinbetalningar, om inte lokal lagstiftning kräver annorlunda. Pensionspremier för definierade pensioner ska uppgå till maximalt 30 procent av den fasta årliga kontanta ersättningen.

Bolaget kan ge andra förmåner till seniora befattningshavare i enlighet med lokal praxis. Sådana andra förmåner kan inkludera bolags hälsovård och utbildning. Sådana förmåner måste anses rimliga i relation till den gällande marknadspraxis där respektive senior befattningshavare verkar och kan maximalt uppgå till 5 procent av den fast årliga kontanta ersättningen.

För ledande befattningshavare som arbetar i ett annat land än deras hemland, kan ytterligare ersättning och andra förmåner betalas ut med beaktning för särskilda omständigheter som gäller för en sådan vistelse, varvid det övergripande syftet med dessa riktlinjer uppnås i så hög utsträckning som möjligt. Sådana förmåner får inte överstiga 15 procent av den fasta årliga kontanta ersättningen.

Om en styrelseledamot utför tjänster åt bolaget, som inte handlar om styrelsearbete, kan konsultersättning eller annan typ av ytterligare ersättning betalas ut till ledamöter efter beslut i styrelsen efter förslag från ersättningskommittén. Sådan ersättning ska utformas i linje med dessa riktlinjer.

När perioden för utvärdering av prestation är slut kopplat till rörlig kontant ersättning, ska en utvärdering genomföras. Styrelsen är, efter rekommendation från ersättningskommittén, ansvarig för utvärderingen av rörlig kontant ersättning till VD och VD är ansvarig för utvärdering av rörlig kontant ersättning till övriga seniora befattningshavare. Gällande finansiella mål, ska utvärderingen baseras på bolagets senast publiceras finansiella information.

Uppsägning och avgångsvederlag

Fast ersättning under uppsägningstiden och potentiellt avgångsvederlag ska totalt sett inte överstiga två års fast lön. En sanktionerad uppsägningstid för en senior befattningshavare kan inte överstiga tolv månader, och under tiden ska utbetalning av lön fortgå. I det fall som den seniora befattningshavaren säger upp sig ska uppsägningstiden inte överstiga sex månader, utan rätt till avgångsvederlag.

Ersättning kan betalas ut om personen väljer att avstå från uppdrag i konkurrerande verksamhet. Sådan ersättning

ska kompensera för förlorad inkomst och ska endast betalas ut om den tidigare seniora befattningshavaren inte fick avgångsvederlag. Ersättningen ska baseras på den fasta kontanta ersättningen vid tidpunkten för uppsägning, om inte annat anges i obligatoriska kollektivavtalsprovisioner, och betalas ut under den tid som personen inte tillåts ta uppdrag i konkurrerande verksamhet.

Inga seniora befattningshavare har rätt till ytterligare ersättningar under uppsägningstiden och bolaget har inte allokerat eller kapitaliserat pensioner eller liknande förmåner i det fall som den seniora befattningshavaren lämnar sin position.

Exempel på riktlinjer frångås

Styrelsen har rätt att frånga dessa riktlinjer i rekrytering av seniora befattningshavare för att kunna erbjuda konkurrenskraftig villkor på en global marknad, och detta får ske i individuella fall om det finns särskilda omständigheter och det är nödvändigt för att säkerställa bolagets långsiktiga ekonomiska ställning. Sådana beslut ska även godkännas av ersättningskommittén. En lösning som frångår riktlinjerna kan förnyas men varje sådan lösning ska vara begränsad i tid och ska inte överstiga en period om 24 månader eller ett belopp som är två gånger större än den ersättning som individen har rätt till om ingen ny lösning hade introducerats.

Förberedelse, beslutsprocesser etc.

Beslut angående lön eller andra förmåner till VD och andra seniora befattningshavare förbereds av ersättningskommittén och beslutas av styrelsen, och i förekommande fall av VD.

Ersättningskommittén ska också förbereda styrelsens beslut gällande principer för ersättning. Ersättningskommittén ska även bevaka och utvärdera program för rörlig ersättning, både pågående och de som upphört under året, för seniora befattningshavare och bevaka och utvärdera hur dessa riktlinjer efterföljs i utformningen av ersättning, samt nuvarande ersättningsstrukturer och nivåer i bolaget.

Styrelsen ska förbereda förslag för nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och skicka förslag för beslut på bolagsstämman. Riktlinjer ska fortsätta gälla tills nya riktlinjer har beslutats av bolagsstämman.

Bolaget anser att ersättning är en av flera viktiga komponenter för att attrahera och bibehålla rätt anställda. Bolaget ska erbjuda ett totalt ersättningspaket som är:

- > Rättvis. Ingen anställd ska diskrimineras gällande kön, etnicitet, ålder, handikapp eller annan faktor som inte relaterar till prestation eller erfarenhet. Ersättning ska bedömas i förhållande till hur stort ansvar de har och påverkan på verksamheten som en särskild roll har.
- > I linje med marknad. Bolaget strävar efter att ge ersättning i linje med marknad. Bas och rörlig ersättning, samt förmåner och pensioner, ska ligga i linje med vad varje lokal marknad erbjuder för liknande positioner.
- > Prestationsbaserad. Bolaget vill belöna anställda som är engagerade i verksamhetens hållbara långsiktiga prestation som driver verksamheten och utvecklar bolaget i linje med våra värderingar och principer. Hög prestation är den främsta särskiljaren när det gäller anställdas ersättningspaket.

ERSÄTTNING TILL KONCERNLEDNING ¹⁾

Namn	Position	Arvode, TSEK
Lars Wingefors	Medgrundare & VD	993
Erik Stenberg	Medgrundare & Deputy CEO	746
Johan Ekström	CFO	2 885

¹⁾ Erik Stenberg är inte längre Deputy CEO och Ian Gulam har utsetts till Chief of Staff efter periodens slut.

När styrelsen har förberett dessa riktlinjer, har löner och anställningsvillkor för bolagets anställda utvärderats och särskilt information gällande anställdas totala ersättning, komponenterna i ersättningen och ökningstakten på kort och lång sikt, då ersättningskommittén och styrelsen har bedömt om riktlinjerna och dess begränsningar är lämpliga.

Styrelsen anser att riktlinjerna för ersättning till seniora befattningshavare är proportionerliga i relation till lönenivåer, ersättningar och villkor för övriga anställda i koncernen.

Efterlevnad av riktlinjer ska följas upp årligen genom bland annat insamling av dokumenterade årliga mål för kortsiktig rörlig ersättning.

Ersättning till koncernledningen

Ersättning till personer i koncernledningen består av fast lön, rörlig ersättning, pensionsförmåner samt andra förmåner.

Tabellen ovan visar den ersättning som betalats ut till koncernledningen 2021/22.

Uppsägningstid och avgångsvederlag

Embracer Group och dess VD och CFO har en uppsägningstid om 6 månader. Därutöver har både VD och CFO rätt till avgångsvederlag motsvarande 6 månadslöner, i det fall som Embracer Group avslutat anställningskontraktet och VD eller CFO har inte avskedats. Övriga VD:ar har en uppsägningstid mellan 3-6 månader med utbetalning av lön tills anställning upphör. Andra ledande befattningshavare har rätt till en uppsägningstid med avgångsvederlag i upp till 6 månader.

STYRELSE



KICKI WALLJE-LUND Född: 1953

Styrelseordförande sedan 2016

Utbildning/bakgrund: Kicki Wallje-Lund har erfarenhet av affärsutveckling från olika internationella företag, företrädesvis inom IT-sektorn, och finanssektorn samt av styrelseuppdrag för noterade bolag på Nasdaq Stockholm, både Large Cap och Small Cap. Hon har haft ledande globala positioner i bolag som NCR, Digital Equipment, AT & T, Philips, ICL och Unisys.

Aktuella uppdrag: Styrelseledamot i C-Rad AB (publ).

Innehav i Embracer: Per den 31 mars 2022 ägde Kicki Wallje-Lund 96 200 B-aktier i Embracer Group AB (publ).



LARS WINGEFORS Född: 1977

Medgrundare och VD Embracer Group

Styrelseledamot sedan 2011

Utbildning/bakgrund: Lars Wingefors är grundare av och verkställande direktör för Embracer Group. Lars Wingefors startade sitt första egna videospelsföretag vid sexton års ålder. Han har mångårig och bred erfarenhet av entreprenörskap och företagsledning.

Aktuella uppdrag: Lars Wingefors är styrelseledamot och verkställande direktör i Lars Wingefors AB.

Innehav i Embracer: Per den 31 mars 2022, ägde Lars Wingefors 81,17 % av aktierna och 96,62 % av rösterna i Lars Wingefors AB, som i sin tur ägde 52 260 204 A-aktier och 210 238 330 B-aktier i Embracer Group AB (publ).



ERIK STENBERG Född: 1963

Medgrundare Embracer Group

Styrelseledamot sedan 2011

Utbildning/bakgrund: Erik Stenberg har en civilekonomexamen från Högskolan i Karlstad (numera Karlstads universitet) samt en lång och gedigen erfarenhet av företagsledning.

Aktuella uppdrag: Erik Stenberg är styrelseledamot i Xagonus AB och Xagonus AB, Fractal Gaming Group, Sting Bioeconomy och Richter Life Science Development.

Innehav i Embracer: Per den 31 mars 2022, ägde Erik Stenberg 10,86 % av aktierna och 1,95 % av rösterna i Lars Wingefors AB, som i sin tur ägde 52 260 204 A-aktier och 210 238 330 B-aktier i Embracer Group AB (publ). Erik Stenberg ägde även 9 000 000 B-aktier genom helägt bolag.



JACOB JONMYREN Född: 1980

Styrelseledamot sedan 2018

Utbildning/bakgrund: Jacob Jonmyren är civilekonom DHS och har studerat finansiell ekonomi vid University of Wisconsin – Madison samt medie- och kommunikationsvetenskap på magisternivå vid Stockholms universitet. Jacob Jonmyren har lång erfarenhet av de finansiella marknaderna.

Aktuella uppdrag: Jacob Jonmyren är VD och styrelseledamot i Jacob Jonmyren Kapital AB, och styrelseledamot i Forskningsstiftelsen SSE-MBA och RAM Rational Asset Management AB.

Innehav i Embracer: Per den 31 mars 2022 ägde Jacob Jonmyren 42 000 B-aktier i Embracer Group AB (publ).



ULF HJALMARSSON Född: 1956

Styrelseledamot sedan 2018

Utbildning/bakgrund: Ulf Hjalmarsson är civilekonom från Lunds Universitet och har även tjänstgjort som officer i Försvarsmakten. Ulf Hjalmarsson har lång erfarenhet av de finansiella marknaderna. Han har bland annat arbetat som head of corporate finance Sweden vid Aros Securities AB, finansanalytiker, portföljförvaltare och ansvarig för corporate finance hos AB Investor/Förvaltnings AB Providentia. Ulf är grundare av Hjalmarsson & Partners Corporate Finance AB.

Aktuella uppdrag: Styrelseordförande i Hjalmarsson & Partners Corporate Finance AB, styrelseledamot i Connecting Capital Holding AB och Stiftelsen Kungafonden.

Innehav i Embracer: Per den 31 mars 2022 ägde Ulf Hjalmarsson 5 000 B-aktier i Embracer Group AB (publ).



DAVID GARDNER Född: 1965

Styrelseledamot sedan 2020

Utbildning/bakgrund: David Gardner har en gedigen bakgrund och branscherfarenhet. Han träffade grundaren av Electronic Arts, Trip Hawkins, 1982 och 1983 blev David en del av grundarteamet bakom EA. Han grundade vidare EA: s europeiska affärsenhet 1986 och fick den att växa till 1 miljard dollar i bruttointäkter och 1 200 anställda. David blev en del av EA: s globala ledningsgrupp baserad i Kalifornien 2004 till 2007. David blev senare VD för Atari S.A.

Aktuella uppdrag: David är idag medgrundare och partner i London Venture Partners LLP, ett VC-företag som grundades 2010.

Innehav i Embracer: –



MATTHEW KARCH Född: 1971

Medgrundare och VD, Saber Interactive

Styrelseledamot sedan 2020

Utbildning/bakgrund: Matthew har en filosofie kandidatexamen från Washington University och juristexamen från University of Pennsylvania. Han har en gedigen bakgrund inom speldesign och utveckling, affärsutveckling och juridik, och talar flytande ryska.

Aktuella uppdrag: Matthew Karch har inga andra pågående uppdrag.

Innehav i Embracer: Per den 31 mars 2022, ägde Matthew Karch 57,5% av aktierna i S3D Media, som i sin tur ägde 12 798 274 A-aktier och 70 772 440 B-aktier i Embracer Group AB (publ). Matthew Karch äger även 1 070 000 B-aktier direkt.



REVISOR

Embracer Groups revisor är Ernst & Young AB, med Johan Eklund (född 1975) som huvudansvarig revisor sedan årsstämman 2020. Johan Eklund är auktoriserad revisor och medlem i FAR.

LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE I MODERFÖRETAGET

LEDNING



LARS WINGEFORS Född: 1977

Medgrundare och VD Embracer Group

Styrelseledamot sedan 2011

Utbildning/bakgrund: Lars Wingefors är grundare av och verkställande direktör för Embracer Group. Lars Wingefors startade sitt första egna videospelsföretag vid sexton års ålder. Han har mångårig och bred erfarenhet av entreprenörskap och företagsledning.

Aktuella uppdrag: Lars Wingefors är styrelseledamot och verkställande direktör i Lars Wingefors AB.

Innehav i Embracer: Per den 31 mars 2022, ägde Lars Wingefors 81,17 % av aktierna och 96,62 % av rösterna i Lars Wingefors AB, som i sin tur ägde 52 260 204 A-aktier och 210 238 330 B-aktier i Embracer Group AB (publ).



JOHAN EKSTRÖM Född: 1977

CFO och vice VD, anställd sedan 2019

Utbildning/bakgrund: Johan Ekström har en masterexamen i företagsekonomi från Handelshögskolan i Stockholm. Johan har en gedigen bakgrund inom redovisning, rapportering och finansiell kontroll genom tidigare befattningar på Crem International, Permobil och PwC.

Aktuella uppdrag: Johan Ekström har inga andra relevanta uppdrag.

Innehav i Embracer: Per den 31 mars 2022 ägde Johan Ekström 73 370 B-aktier i Embracer Group AB (publ).



IAN GULAM Född: 1982

Chief of Staff, Legal & Governance, anställd sedan 2021

Utbildning/bakgrund: Ian har en jur. kand. från Uppsala Universitet. Ian var tidigare chefsjurist för Embracer Group. Ian Gulam har bred kunskap om bolags- och kapitalmarknadslagstiftning samt bolagsstyrning och innan han kom till Embracer Group arbetade han som biträdande jurist specialiserad på bolags- och kapitalmarknadsrätt på Baker McKenzie.

Aktuella uppdrag: Ian Gulam har inga andra relevanta uppdrag.

Innehav i Embracer: Per den 31 mars 2022 ägde Ian Gulam 19 036 B-aktier i Embracer Group AB (publ).

OPERATIVA KONCERNER

VERKSTÄLLANDE DIREKTÖRER

**KLEMENS KREUZER** Född: 1976

Medgrundare Embracer Group (Grundare av THQ Nordic GmbH)

VD, THQ Nordic GmbH, anställd sedan 2011

Utbildning/bakgrund: Klemens Kreuzer har en masterexamen i företagsekonomi från Vienna University of Economics and Business. Han har även erfarenhet av företagsledning.

Aktuella uppdrag: Klemens Kreuzer har inga andra pågående uppdrag.

Innehav i Embracer: Per den 31 mars 2022, ägde Klemens Kreuzer 1,62 % av aktierna och 0,29 % av rösterna i Lars Wingefors AB, som i sin tur ägde 52 260 204 A-aktier och 210 238 330 B-aktier i Embracer Group AB (publ). Klemens Kreuzer ägde även 1 118 104 B-aktier genom helägt bolag.

**ANTON WESTBERGH** Född: 1985

Medgrundare och VD, Coffee Stain, anställd sedan 2013

Utbildning/bakgrund: Anton Westbergh har studerat datavetenskap vid Skövde universitet och har lång erfarenhet inom spel- och affärsutveckling.

Aktuella uppdrag: Anton Westbergh har inga andra pågående uppdrag.

Innehav i Embracer: Per den 31 mars 2022 ägde Anton Westbergh, genom bolag, 2 412 666 B-aktier i Embracer Group AB (publ).

**KLEMENS KUNDRATITZ** Född: 1962

Medgrundare och VD, Koch Media, anställd sedan 1994

Utbildning/bakgrund: Klemens Kunderatitz har doktorsexamen i juridik från Leopold-Franzen-University i Innsbruck och har en gedigen bakgrund inom spel- och underhållningsbranschen. Han är medgrundare till Koch Media och har under många år utvecklat bolaget i rollen som koncernchef och VD. Klemens Kunderatitz är också grundare av Deep Silver, Koch Medias spelförlag.

Aktuella uppdrag: Klemens Kunderatitz har inga andra pågående uppdrag.

Innehav i Embracer: Per den 31 mars 2022 ägde Koch Media Holding GmbH 2 255 856 B-aktier i Embracer Group (publ). Koch Media Holding GmbH (tidigare moderbolag i Koch Media koncernen) är delägt av Klemens.

**MATTHEW KARCH** Född: 1971

Medgrundare och VD, Saber Interactive

Styrelseledamot sedan 2020

Utbildning/bakgrund: Matthew har en filosofie kandidatexamen från Washington University och juristexamen från University of Pennsylvania. Han har en gedigen bakgrund inom speldesign och utveckling, affärsutveckling och juridik, och talar flytande ryska.

Aktuella uppdrag: Matthew Karch har inga andra pågående uppdrag.

Innehav i Embracer: Per den 31 mars 2022, ägde Matthew Karch 57,5% av aktierna i S3D Media, som i sin tur ägde 12 798 274 A-aktier och 70 772 440 B-aktier i Embracer Group AB (publ). Matthew Karch äger även 1 070 000 B-aktier direkt.



PER-ARNE LUNDBERG Född: 1970

VD Amplifier Game Invest AB, anställd sedan 2018

Utbildning/bakgrund: Per-Arne har 16 års erfarenhet av spelbranschen. Som chef för The Game Incubator har han varit med i skapandet av fler än 80 spelföretag, bland annat Coffee Stain Studios, Pieces Interactive, ACE and Flamebait Games. Han har en bred erfarenhet av affärsutveckling, finans och strategiskt arbete för nyföretagande och tillväxt både i Sverige och i Silicon Valley, där han 2017 spenderade ett år på Nordic Innovation House genom ett stipendium från VINNOVA.

Aktuella uppdrag: Styrelseledamot, Forsway Scandinavia.

Innehav i Embracer: Per den 31 mars 2022 ägde Per-Arne Lundberg 33 694 B-aktier i Embracer Group (publ).



KEN GO Född: 1980

Grundare och VD, DECA Games

Utbildning/bakgrund: Ken har en kandidatexamen från The George Washington University. Ken är VD och grundare av DECA Games. Han har tillbringat över 14 år i spelbranschen med fokus inom spelsegmentet free-to-play ("FTP") och som producent av spelet Kingdoms of Camelot och som europeisk General Manager för Kabam.

Aktuella uppdrag: Ken har inga andra aktuella uppdrag.

Innehav i Embracer: Per den 31 mars 2022, ägde Ken 11 803 182 B-aktier i Embracer Group AB (publ).



RANDY PITCHFORD Född: 1971

Grundare och VD, Gearbox Entertainment Company

Utbildning/bakgrund: Randy Pitchford är en sann industriveteran med över 30 år i branschen och som grundare av Gearbox Entertainment Company, som utvecklar och publicerar prisbelönta och bästsäljande videospel genom sina dotterbolag, Gearbox Software och Gearbox Publishing, och producerar banbrytande film och TV-innehåll.

Aktuella uppdrag: Randy Pitchford har inga andra aktuella uppdrag.

Innehav i Embracer: Per den 31 mars 2022, ägde Randy Pitchford 9 563 028 B-aktier i Embracer Group AB (publ).



OLEG GRUSHEVICH Född: 1984

Medgrundare och VD Easybrain, anställd sedan 2016

Utbildning/bakgrund: Oleg Grushevich har studerat redovisning i utländsk verksamhet vid Belarusian State Economic University och innehar FCCA som medlem i Association of Chartered Certified Accountants. Innan han började i spelbranschen har Oleg haft olika roller hos EY.

Aktuella uppdrag: Oleg Grushevich har inga andra aktuella uppdrag.

Innehav i Embracer: Per den 31 mars 2022, ägde Oleg Grushevich genom bolag, 10 066 554 B-aktier i Embracer Group AB (publ).AB (publ).



STÉPHANE CARVILLE Född: 1968

VD Asmodee Group

Utbildning/bakgrund: Stéphane har en examen i finans och marknadsföring från Paris Dauphine University. Han kom till Asmodee 2009 och har varit VD för Asmodee Group sedan 2012. Han har över 12 års erfarenhet inom spelbranschen. Innan hans nuvarande position har han haft seniora ledningsroller inom finans och affärsutveckling på både stora bolag och start-ups.

Aktuella uppdrag: Stéphane Carville har inga andra aktuella uppdrag.

Innehav i Embracer: –



MIKE RICHARDSON Född: 1950

VD Dark Horse Media

Utbildning/bakgrund: Mike Richardson har en kandidatexamen från Portland State University. 1980 grundade han Pegasus Fantasy Books som senare blev butikskedjan Things From Another World. 1986 grundade han Dark Horse Comics, ett internationellt prisvinnande förlag för vilket han skapat ett flertal serietidningar och grafiska noveller. Richardson är även grundare och VD för Dark Horse Entertainment där han har producerat många projekt för film och tv.

Aktuella uppdrag: Mike Richardson har inga andra aktuella uppdrag.

Innehav i Embracer: –

