



# **Dokumentation, inklusive Ersättningsrapport, till årsstämman 13 maj 2025**

## **Innehåll**

1. Valberedningens förslag till årsstämman, inklusive dess motiverade yttrande som förklarar dess förslag avseende styrelsen
2. Information om de föreslagna styrelseledamöterna
3. Ersättningsrapport enligt 8 kap. 53 a § aktiebolagslagen
4. Revisorns yttrande enligt 8 kap. 54 § aktiebolagslagen om huruvida årsstämmans riktlinjer om ersättningar till ledande befattningshavare har följts
5. Styrelsens motiverade yttrande enligt 19 kap. 22 § aktiebolagslagen

# 1. Valberedningens förslag till årsstämman, inklusive dess motiverade yttrande som förklarar dess förslag avseende styrelsen

## Viaplay Groups valberedning

I enlighet med Viaplay Group AB:s instruktion för valberedningen som antogs av årsstämman 2024 har en valberedning sammankallats av styrelseordförande i Viaplay Group för att förbereda förslagen för årsstämman 2025.

Valberedningen består av Audrey Richard, utsedd av Groupe CANAL+ SA; Brendan Donahue, utsedd av PPF Cyprus Management Limited; Filipa Gerstädt, utsedd av Nordea Fonder och Simon Duffy, styrelseordförande i Viaplay Group. Valberedningens ledamöter utsåg Audrey Richard till valberedningens ordförande vid sitt första möte.

## Valberedningens förslag till årsstämman

### Val av ordförande vid årsstämman

Valberedningen föreslår att advokaten Fredrik Palm, verksam vid Gernandt & Danielsson, väljs till ordförande vid årsstämman.

### Fastställande av antalet styrelseledamöter samt val av styrelseledamöter och styrelseordförande

Valberedningen föreslår att styrelsen ska bestå av nio ledamöter.

Valberedningen föreslår att, för perioden fram till slutet av nästa årsstämma, omvälja Simon Duffy, Andrea Gisle Joosen, Erik Forsberg, Katarina Bonde, Maxime Saada, Jacques du Puy, Anna Bäck, Didier Stoessel och Annica Witschard till styrelseledamöter.

Valberedningen föreslår att Simon Duffy omväljs till styrelseordförande.

### Fastställande av arvoden åt styrelseledamöterna och revisor

Valberedningen föreslår oförändrade arvoden per ledamotsnivå för perioden fram till slutet av nästa årsstämma enligt följande:

- 1 570 000 kronor till styrelseordföranden,
- 540 000 kronor till var och en av de övriga styrelseledamöterna,
- 275 000 kronor till ordförande i revisionsutskottet och 140 000 kronor till var och en av de övriga ledamöterna i revisionsutskottet, och
- 165 000 kronor till ordföranden i ersättningsutskottet och 65 000 kronor till var och en av de övriga ledamöterna i ersättningsutskottet.

Valberedningen föreslår att arvode till revisorn ska utgå enligt godkänd räkning.

### **Fastställande av antalet revisorer och val av revisor**

Valberedningen föreslår, enligt revisionsutskottets rekommendation, att bolaget ska ha ett registrerat revisionsbolag som revisor och att det registrerade revisionsbolaget KPMG AB ska omväljas som revisor för tiden fram till slutet av nästa årsstämma. KPMG AB har informerat Viaplay Group att den auktoriserade revisorn Tomas Gerhardsson kommer att fortsätta som huvudansvarig revisor om KPMG AB omväljs som revisor.

### **Beslut om valberedningen**

Valberedningen föreslår att årsstämman beslutar att anta följande instruktion för valberedningens arbete att gälla fram till nästa årsstämma.

#### **Instruktion för valberedningen**

Arbetet inför Viaplay Group AB:s (publ) årsstämma med att förbereda förslag till styrelse och revisor, för det fall revisor ska utses, samt arvode för dessa och stämмоordförande samt instruktion för valberedningen, ska utföras av en valberedning. Denna instruktion ska gälla fram till nästa årsstämma.

Valberedningen kommer att bildas under september i samråd med de största aktieägarna i bolaget per den sista handelsdagen i augusti. Valberedningen ska bestå av minst tre ledamöter. De tre största aktieägarna ska erbjudas att utse en ledamot var, och om någon av dessa aktieägare avstår från att utse en ledamot ska deras rätt att utse en ledamot övergå till nästa aktieägare i storleksordning tills det tidigare av (i) minst tre ledamöter i valberedningen har utsetts eller (ii) totalt tio aktieägare har tillfrågats. Styrelsens ordförande ska också vara adjungerad ledamot av valberedningen och ska sammankalla valberedningen. Ledamöterna i valberedningen ska utse en ordförande vid deras första möte.

Namnen på ledamöterna i valberedningen och de aktieägare som de företräder ska som huvudregel offentliggöras på bolagets webbplats senast sex månader före årsstämman.

Valberedningen utses för en mandattid från att den bildas fram till dess att nästa valberedning bildas. Om en ledamot avgår i förtid så kan valberedningen välja att utse en ny ledamot. Förutsatt att den aktieägare som utsett den ledamot som avgått fortfarande är en av de största aktieägarna i bolaget ska aktieägaren tillfrågas att utse en ny ledamot. Om denna aktieägare avstår från att utse en ledamot kan valberedningen tillfråga nästa aktieägare i storleksordning som inte tidigare har utsett en ledamot i valberedningen (styrelsens ordförande ska dock fortsätta att kontakta aktieägare som står på tur om det krävs för att bilda en valberedning bestående av tre ledamöter, inklusive styrelsens ordförande). Om ägarstrukturen i bolaget förändras kan valberedningen välja att ändra sin sammansättning så att valberedningen på ett lämpligt sätt speglar ägarbilden i bolaget. Även om det sker förändringar i bolagets ägarstruktur behöver inga ändringar göras i

valberedningens sammansättning vid mindre förändringar eller om en förändring inträffar mindre än tre månader före årsstämman, om det inte är motiverat till följd av särskilda omständigheter.

Valberedningen ska ha rätt att på begäran erhålla resurser från bolaget såsom sekreterarfunktion i valberedningen samt rätt att belasta bolaget med kostnader för rekryteringskonsulter samt resor relaterade till uppdraget, om det bedöms erforderligt.

### **Valberedningens arbete**

Valberedningen har hållit 4 möten, med ytterligare informella diskussioner mellan mötena. Valberedningen har även träffat samtliga styrelseledamöter samt bolagets verkställande direktör och finanschef för diskussioner om styrelsearbetet. Valberedningen har även granskat styrelseutvärderingen. Valberedningens arbete har främst varit fokuserat på den fortsatta utvecklingen av styrelsens sammansättning samt på att säkerställa kontinuitet i styrelsens utskott och ordnad successionsplanering. Valberedningen har även fokuserat på att säkerställa att styrelsen innehåller en blandning av kompetenser och erfarenheter som svarar mot de utmaningar och möjligheter som Viaplay Group ställs inför. I dess arbete tillämpar valberedningen regel 4.1 i Svensk kod för bolagsstyrning som mångfaldspolicy.

I dess bedömning av i vilken utsträckning den föreslagna styrelsen svarar mot de krav som ställs på den, har valberedningen beaktat de föreslagna styrelseledamöternas förmåga att avsätta den tid och det engagemang som krävs, samt balansen och mångfalden bland de föreslagna styrelseledamöternas bidrag i form av erfarenheter från olika delar av den bredare underhållningsindustrin för media och digital underhållning, särskilt streaming och broadcasting.

### **Valberedningens motiverade yttrande som förklarar dess förslag avseende styrelsen**

I sitt arbete inför årets årsstämma har valberedningen utvärderat sammansättningen och storleken på styrelsen samt Viaplay Groups verksamhet. Valberedningen stöttar ambitionen för Kollegiet för svensk bolagsstyrnings rekommendation avseende att uppnå en jämn könsfördelning, och anser att det är viktigt att vid överväganden avseende styrelsens sammansättning eftersträva en jämn könsfördelning samtidigt som det säkerställs att styrelsesammansättningen är ändamålsenlig med hänsyn till bolagets verksamhet, utvecklingsskede och förhållanden i övrigt. Valberedningen är av uppfattningen att den föreslagna styrelsen har erfarenhet och kompetens från det operationella respektive finansiella området, streaming och broadcasting samt av hållbar utveckling. Den föreslagna styrelsen har bred kunskap om förutsättningarna som karakteriserar den marknad som Viaplay Group verkar på, och tillsammans har den föreslagna styrelsen de kunskaper och erfarenheter som krävs för att driva den positiva utvecklingen av Viaplay Group. Valberedningen anser även att den nuvarande sammansättningen och storleken på styrelsen är lämplig för Viaplay Groups framtida riktning. Mot denna bakgrund har valberedningen beslutat att föreslå omval av samtliga nuvarande styrelseledamöter.

Den föreslagna styrelsesammansättningen är förenlig med Svensk kod för bolagsstyrnings krav på oberoende.

### **Information om de föreslagna styrelseledamöterna**

Information om de föreslagna styrelseledamöterna till Viaplay Groups styrelse finns tillgängligt på bolagets webbplats: <https://www.viaplaygroup.com/general-meetings>.

---

april 2025

VALBEREDNINGEN

VIAPLAY GROUP AB (PUBL)

## 2. Information om de föreslagna styrelseledamöterna

### Simon Duffy

Styrelseordförande sedan maj 2024, Styrelseledamot sedan 2018.

Brittisk medborgare, född 1949.

**Bakgrund:** Tidigare Executive Chair på Tradus plc, Executive Vice-Chair på ntl: Telewest, VD för ntl, finanschef på Orange SA, VD för End2End AS, VD och Deputy Chair för WorldOnline International BV och har haft seniora roller på EMI Group plc och Guinness plc. Masterexamen från Oxfords universitet och MBA från Harvard Business School.

**Andra nuvarande uppdrag:** Styrelseordförande i Modern Times Group MTG AB och YouView TV Ltd samt styrelseledamot i Avianca Group International Limited.

**Oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen:** Ja

**Oberoende i förhållande till bolagets större aktieägare:** Ja

**Aktieägande (inklusive närstående):** 29 988 VPLAY B-aktier.

### Andrea Gisle Joosen

Styrelseledamot sedan 2024, Ordförande i Ersättningsutskottet.

Svensk medborgare, född 1964.

**Bakgrund:** Ordförande i valberedningen för Svensk Handel. Tidigare VD för Boxer TV:s svenska verksamhet och Managing Director för de nordiska verksamheterna av Panasonic, Chantelle och 20th Century Fox Home Entertainment, samt haft roller på Procter & Gamble, Johnson & Johnson och Mars. Masterexamen i internationell marknadsföring från Copenhagen Business School.

**Andra nuvarande uppdrag:** Styrelseledamot i evoke Holdings (publ), Stadium, Logent och Zühlke Group.

**Oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen:** Ja

**Oberoende i förhållande till bolagets större aktieägare:** Ja

**Aktieägande (inklusive närstående):** 84 165 VPLAY B-aktier.

### Erik Forsberg

Styrelseledamot sedan 2024, Ordförande i Revisionsutskottet.

Svensk medborgare, född 1971.

**Bakgrund:** Tidigare styrelseordförande i LecToGo samt finanschef på Intrum (publ) och Cision (publ). Civilekonomexamen från Handelshögskolan i Stockholm.

**Andra nuvarande uppdrag:** Styrelseordförande i Collectia Group. Styrelseledamot i Stillfront Group (publ), Enento Group (publ) och Deltalite.

**Oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen:** Ja

**Oberoende i förhållande till bolagets större aktieägare:** Ja

**Aktieägande (inklusive närstående):** 400 000 VPLAY B-aktier.

## Katarina Bonde

Styrelseledamot sedan 2024, ledamot i Revisionsutskottet.

Svensk medborgare, född 1958.

**Bakgrund:** Tidigare haft styrelseuppdrag i publika och privata bolag såsom Opus Group AB, ACQ Bure, AP6 (Sjätte AP-fonden) och Stratsys. Tidigare VD för UniSite Software Inc., Managing Director på Captura International, EVP, Sales and Marketing på Captura Software Inc. (förvärvat av SAP) och Sales Director på Dun & Bradstreet. Civilingenjörsexamen i teknisk fysik och matematik från Kungliga Tekniska Högskolan i Stockholm.

**Andra nuvarande uppdrag:** Styrelseordförande i Stillfront Group (publ), Mentimeter och Zimpler. Styrelseledamot i Mycronic (publ).

**Oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen:** Ja

**Oberoende i förhållande till bolagets större aktieägare:** Ja

**Aktieäggande (inklusive närstående):** 200 000 VPLAY B-aktier.

## Maxime Saada

Styrelseledamot sedan 2024, ledamot i Ersättningsutskottet.

Fransk medborgare, född 1970.

**Bakgrund:** VD för CANAL+ Group. Tidigare roller på CANAL+ Group innefattar EVP Strategy, Marketing Director, Head of CANALSAT, Commercial Director, Executive Vice-President of Distribution och Executive Vice-President för betal-TV. Vice-President för Lagardère Group. Tidigare medlem i Vivendis Management Board. MBA från HEC Paris och examen från Paris Institute of Political Studies.

**Andra nuvarande uppdrag:** Styrelseordförande för CANAL+ Group, STUDIOCANAL L'Olympia och Dailymotion.

**Oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen:** Ja

**Oberoende i förhållande till bolagets större aktieägare:** Nej

**Aktieäggande (inklusive närstående):** -

## Jacques du Puy

Styrelseledamot sedan 2024, ledamot i Revisionsutskottet.

Fransk medborgare, född 1958.

**Bakgrund:** VD för CANAL+ International. Han utsågs till ledamot i styrelsen för Groupe CANAL+ SA år 2016 och har varit verksam inom koncernen i tolv år. Han började på CANAL+ i november 2012. Tidigare COO på Vetoquinol, VD Europa, Afrika och Mellanöstern för Bayer CropScience, VD Japan och Korea för Aventis CropScience och VD Indien och Japan för Rhône-Poulenc Agro.

Masterexamen i Agricultural Engineering från Agro-Paris Tech och masterexamen i Business från Sorbonne University-IAE.

**Andra nuvarande uppdrag:** medlem av koncernledningen med ansvar för Global Pay-TV inom koncernen.

**Oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen:** Ja

**Oberoende i förhållande till bolagets större aktieägare:** Nej

**Aktieägande (inklusive närstående):** -

## Anna Bäck

Styrelseledamot sedan 2024, ledamot i Ersättningsutskottet.

Svensk medborgare, född 1972.

**Bakgrund:** Tidigare VD för Kivra och Associate Partner på McKinsey & Company. Executive MBA från Handelshögskolan i Stockholm och civilingenjörsexamen i industriell ekonomi från Linköpings universitet.

**Andra nuvarande uppdrag:** Styrelseordförande i Precis Digital och Tradera. Styrelseledamot i Nordnet Bank, Permobil, Svenska Skidskytteförbundet och Systembolaget.

**Oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen:** Ja

**Oberoende i förhållande till bolagets större aktieägare:** Ja

**Aktieägande (inklusive närstående):** 249 687 VPLAY B-aktier.

## Didier Stoessel

Styrelseledamot sedan 2024, ledamot i Revisionsutskottet.

Fransk medborgare, född 1963.

**Bakgrund:** Chief Investment Officer på PPF Group och VD för Central European Media Enterprises. Tidigare VD för Nova Broadcasting Group och Apace Media (publ), Global CEO för Corporate Finance för HSBC Investment Bank samt Director of Investment Banking på Merrill Lynch International. Civilingenjörsexamen från ENSTA i Paris, MBA från INSEAD och masterexamen i European Affairs från Ecole Nationale d'Administration.

**Andra nuvarande uppdrag:** Flera styrelseuppdrag i privata bolag inom PPF Groups portfölj.

**Oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen:** Ja

**Oberoende i förhållande till bolagets större aktieägare:** Nej

**Aktieägande (inklusive närstående):** -



## Annica Witschard

Styrelseledamot sedan 2024, ledamot i Ersättningsutskottet.

Svensk medborgare, född 1973.

**Bakgrund:** Tidigare VD för Home Credit Vietnam, Home Credit Group Filippinerna och Norden för GE Money Bank. Home Credit Group är PPF Groups konsumentfinansavdelning. Civilekonomexamen från Linköpings universitet.

**Andra nuvarande uppdrag:** Styrelseledamot i Sampo Group (publ).

**Oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen:** Ja

**Oberoende i förhållande till bolagets större aktieägare:** Nej

**Aktieäggande (inklusive närstående):** 60 240 VPLAY B-aktier.

### 3. Ersättningsrapport enligt 8 kap. 53 a § aktiebolagslagen (2005:551)

#### Inledning

Denna ersättningsrapport<sup>1</sup> ger en översikt över hur Viaplay Groups riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("riktlinjerna"), som antogs av årsstämman 2024 ("årsstämman"), har implementerats under 2024. Rapporten innehåller också uppgifter om VD och koncernchefens ersättning under det gångna året och en sammanfattning av koncernens utestående aktieprogram.

#### Viktiga händelser under 2024

Den 9 februari 2024 tillkännagav Viaplay Group att man framgångsrikt slutfört sitt omfattande rekapitaliseringsprogram, vilket initierades den 1 december 2023. Programmet inkluderade ett kapitaltillskott på 4 Mdr, bestående av en riktad aktieemission på 3,1 Mdr och en nyemission på 0,9 Mdr; en minskning av befintliga skuldförbindelser med 2 Mdr; ändringar och förlängningar av befintliga bank- och obligationsåtaganden till ett totalbelopp om 14,6 Mdr; samt ett flertal självhjälpsåtgärder för att stärka Viaplay Groups likviditet och lönsamhet. Under 2024 fortsatte koncernen att genomföra sin strategi med fokus på kärnverksamheten: Norden, Nederländerna och Viaplay Select. Detta innefattade avyttringen av verksamheten i Baltikum i mars, försäljningen av den brittiska verksamheten i april samt nedläggningen av Viaplay Studios Nordics i juli. Koncernen fortsatte även att driva resultatförbättring, optimera lönsamheten och upprätthålla en strikt kostnadskontroll.

Utöver sin roll som VD och koncernchef för Viaplay Group var Jørgen Madsen Lindemann även tillförordnad VD för den svenska verksamheten fram till den 16 januari 2024, och för den finska verksamheten fram till den 29 januari 2024.

#### Effekt på ersättning

**Grundlön:** Den årliga bruttogrundlönen för VD och koncernchef under 2024 fastställdes till 12,57 Mkr, en ökning med 3 % jämfört med lönenivån för 2023.

**Årsbonus:** VD och koncernchefens maximala kortsiktiga incitamentsmål (STI) uppgår till 100 % av den årliga bruttogrundlönen. STI-målen för 2024 för VD och koncernchefen fokuserade på tillväxt i nettoomsättning, lönsamhet och kassaflöde (motsvarande 80 % av den totala incitamentspotentialen). De återstående målen (20 % av incitamentet) var relaterade till Viaplay-

---

<sup>1</sup> Rapporten har upprättats i enlighet med kapitel 8, avsnitt 53a–53b i svenska aktiebolagslagen (2005:551) och de ersättningsregler som utfärdats av Aktiemarknadens Självregleringskommitté (2020-12-01). Obligatoriska uppgifter enligt kapitel 5, avsnitt 40–44 i årsredovisningslagen (1995:1554) återfinns i not 7 på sidorna 43–49 i koncernens årsredovisning.

abonnenter och andra viktiga strategiska organisatoriska mål. VD och koncernchefens STI-utfall 2024 resulterade i en måluppuppfyllelse på 91 %.

**Långsiktig incitamentsplan:** De ersättningsriktlinjer som godkändes vid årsstämman 2024, fastställer en maximal möjlighet till långsiktig incitamentsplan (LTIP) för VD och koncernchef motsvarande 165 % av den årliga bruttogrundlönen. Ingen LTIP implementerades under 2024, med hänsyn till behovet av att säkerställa överensstämmelse med koncernens ägares intentioner. LTIP ersattes med ett kortsiktigt uppskjutet kontantincitament med krav på aktieköp (STID), vilket stöttat bibehållandet av nyckelpersoner under en utmanande period. I STID-planen är VD och koncernchef berättigad att erhålla ett uppskjutet kontantbelopp på upp till 165 % av den årliga bruttogrundlönen per år, i linje med hans LTIP-berättigande, med ett krav på att allokera 50 % av nettobeloppet för köp av Viaplay Group B-aktier, som måste innehas under en 12-månadersperiod. För räkenskapsåret 2024 var STID-planen för perioden januari till juni 2024 (H1) en del av STID-programmet 2023, som omfattade två halvårsperioder. Eftersom den dock intjänades under 2024, ingår den i VD och koncernchefens finansiella rapportering för 2024. Som en följd av detta gäller den potentiella ersättningen enligt STID 2024-planen strikt för perioden juli till december 2024 (H2) och uppgår till 82,5 % av den årliga bruttogrundlönen. Detta motsvarar hälften av den maximala möjligheten på 165 % för hela året. Utbetalningen av den kontanta ersättningen, planerad till juli 2025, är villkorad av fortsatt anställning i koncernen samt uppnående av prestationsvillkor relaterade till intäkter, rörelseresultat (EBIT) och kassaflöde. Dessutom måste aktierna som köps för 50 % av det mottagna beloppet behållas till juli 2026. STID följer Viaplay Groups riktlinjer för ersättning och är i linje med dess rörliga, långsiktiga komponent.



**Extraordinära poster (Investeringsbonus):** Under Viaplay Groups rekapitalisering var VD:s och koncernchefens unika expertis avgörande för att leda den finansiella omstruktureringen, säkra investerarens förtroende och säkerställa bolagets långsiktiga stabilitet. Denna bonus erkänner hans ledarskap i genomförandet av komplexa förhandlingar, den operativa omställningen och drivandet av strategiska initiativ. Som en del av detta erkännande implementerades under 2024 ett engångsbaserat kontantincitament med aktieköpskrav för VD och koncernchefen, som i enlighet med ersättningsriktlinjerna över tid är skyldig att inneha aktier motsvarande minst 150 % av den årliga nettogrundlönen. Incitamentet krävde köp av aktier i Viaplay Group motsvarande 100 % av det erhållna nettoengångsbeloppet, för att säkerställa överensstämmelse med koncernens långsiktiga mål och stödja värdeskapande för aktieägarna. VD och koncernchefen erhöll en kontant ersättning på 100 % av bruttoårslönen för 2023 och är skyldig att behålla de

köpta aktierna under en 24-månadersperiod. Investeringsbonusen följer ersättningsriktlinjerna och är i linje med dess extraordinära arrangemang.

**Pension och förmåner:** VD och koncernchefen erhåller en pensionsersättning motsvarande 10 % av grundlönen, medan förmånerna inkluderar bilförmån och försäkringskydd i enlighet med gällande policy. Försäkringen omfattar gruppliv-, arbetsskade- och sjukförsäkring.

## Information om aktieägaromröstning

Ersättningsrapporten för 2024 godkändes med över 99 % av aktieägarnas stöd. Viaplay Group för en kontinuerlig dialog med aktieägare och investerare och välkomnar synpunkter på ersättningsstrukturer och transparens under hela året.

## Total ersättning till ledande befattningshavare

Viaplay Groups ersättningspolicy är utformad för att i) driva och belöna hållbar koncern- och individuell prestation, ii) vara marknadsmässig för att attrahera och bibehålla talanger och, iii) stimulera skapandet av långsiktigt aktieägarvärde i en snabbt föränderlig bransch. Den totala ersättningen ska vara marknadsmässig och kan omfatta grundlön, pensionsavsättningar, förmåner och prestationsrelaterade delar som tjänas in via kortsiktiga (STI) och långsiktiga ("LTI") incitamentsprogram. De ersättningsriktlinjer som antogs i samband med årsstämman 2024 återfinns i not 7 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2024. Revisionsberättelsen om huruvida riktlinjerna har följts kommer att finnas tillgänglig på <https://www.viaplaygroup.com/general-meetings> senast tre veckor före årsstämman 2025. Utöver de ersättningsdelar som omfattas av riktlinjerna hade Viaplay Group ett utestående aktiebaserat LTI-program 2024. LTIP 2022, som antogs av årsstämman 2022, kommer att förfalla utan värde, och inga efterföljande LTI-program har implementerats sedan dess. Därutöver fattar årsstämman årligen beslut om ersättning till styrelsen, vilket inte omfattas av denna rapport. Sådan ersättning redovisas i not 7 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2024.

## Total ersättning till VD och koncernchef

Tabellen nedan visar den totala ersättningen till VD och koncernchefen under 2024. Utbetalningar kan, men behöver inte nödvändigtvis ha, skett under året. Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i Bolagsstyrningsrapporten som återfinns på sidorna 22–30 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2024.

VD och koncernchef (kr)	Räkenskapsår	Fast ersättning			Rörlig ersättning		Ersättningar totalt	Ersättning med aktieköpsåtagande <sup>5</sup>	
		Grundlön	Andra förmåner <sup>1</sup>	Pensionsavsättning ar <sup>2</sup>	Ettårig rörlig <sup>3</sup>	Flerårig rörlig <sup>4</sup>		Extraordinära poster	Flerårig rörlig
Jørgen Madsen Lindemann	2024	12 566 004	378 288	1 256 600	11 309 404	9 634 219	35 144 515	12 200 000	9 634 219

1) Andra förmåner inklusive bilförmåner.

2) Pensionsavsättningar görs genom en avgiftsbestämd plan som baseras på 10 % av grundlönen.

3) Ettårig rörlig ersättning för 2024 avser ersättning som tjänats in under nuvarande år bestående av STI 2024.

4) Fleråriga rörliga ersättningen omfattar 50 % av den uppskjutna kontantbaserade STID ersättningen, varav VD och koncernchef kommer att erhålla 7,1 Mkr under 2025.

*5) Ersättning med aktieköpsåtagande inkluderar Extraordinära poster, vilket avser en engångsbaserad kontantinvesteringsbonus med ett 100 % nettoköp av aktier och en 24-månaders innehavsperiod. Dessutom ingår en flerårig rörlig komponent, som omfattar de återstående 50 % av STID-planerna för 2023 och 2024, vilka ersatte den aktiebaserade ersättningen i LTI-planerna och medför ett krav på att använda 50 % av nettobeloppet för aktieköp samt en 12-månaders innehavsperiod för de förvarande aktierna.*

## Aktiebaserad ersättning

VD & koncernchefen är inte delaktig i några långsiktiga incitamentsprogram eftersom inget program har implementerats sedan tillträdet juni 2023. Med anledning av detta har ingen ersättning i aktier utgått, utan istället har kontantbaserade program med krav på aktieköp och innehav implementerats i form av STID (Short-Term Incentive Deferred). VD & koncernchefen har uppfyllt kravet på aktieköp, i enlighet med de fastställda ersättningsriktlinjerna och med fullgörande av samtliga åtaganden kopplade till incitamentsprogrammen (STID och investeringsbonus).

## Utestående aktiebaserade incitamentsprogram

Viaplay Group hade under 2024, ett utestående aktiebaserat incitamentprogram, godkänt av aktieägare på årsstämman 2022. Programmet riktade sig till VD och koncernchef, andra medlemmar av den verkställande ledningen, ledande befattningshavare och nyckelpersoner inom koncernen. Inom ramen för detta program tilldelades deltagarna prestationsaktierätter som efter en treårig intjänandeperiod kan lösas in mot aktier i Viaplay Group.

## LTIP 2022

För att intjänandet av prestationsaktier inom ramen för LTIP 2022 skulle slutföras behövde två prestationskrav uppfyllas: i) totalavkastning för aktieägarna ("TSR") med 70 % vikt och ii) ökat antal Viaplay-abonnenter med 30 % vikt. Målsättningar i form av lägstanivå- och maxnivå fastställdes av styrelsen vid tilldelningen och har redovisats för aktieägarna. Om lägstanivån uppnås kan 25 % av de tilldelade prestationsaktierätterna lösas in. Om maxnivån uppnås kan 100 % av de tilldelade prestationsaktierätterna lösas in. Lägstanivån för TSR-målen är 19 % medan maxnivån är 64 % i programmet. TSR-resultatet mäts under en treårsperiod från årsstämman 2022 till och med årsstämman 2025. Lägstanivån för abonnentmålet i LTIP 2022 är 8,8 miljoner medan maxnivån är 10,4 miljoner. Abonnentmålet mäts under en treårsperiod från den 1 januari under tilldelningsåret till och med den 31 december under året före inlösen.

En förutsättning för att aktierna ska kunna lösas in i slutet av prestationsperioden är att deltagarna förblir anställda under hela intjänandeperioden (med vissa undantag). LTIP 2022 kommer att intjänas; dock kommer den inte att ge någon utbetalning eller realiserat värde, då inga av de prestationsvillkor som krävs för värdeskapande har uppfyllts.

## LTIP 2023 och LTIP 2024

I samband med årsstämman 2023 tillkännagav styrelsen att förslaget till långsiktigt incitamentsprogram 2023 ("LTIP 2023") hade dragits tillbaka. Under 2024 konstaterade styrelsen att det fanns ett behov av att anpassa LTIP till intentionerna hos Viaplay Groups nya ägare, och därför presenterades ingen LTIP 2024 för Viaplay Groups årsstämma 2024.

## Krav på aktieäggande

För att ytterligare stimulera skapandet av långsiktigt aktieägarvärde krävs att VD och koncernchef samt medlemmar i koncernens verkställande ledning bygger upp och behåller ett betydande aktieinnehav i Viaplay Group. VD och koncernchefen har ett krav på ett aktieinnehav bestående av minst 150 % av nettoårslönen. På grund av de exceptionella förhållanden som rådde under 2023 togs kravet på aktieinnehav bort under året. Under 2024 beslöt ersättningsutskottet att återinföra kravet på aktieinnehav för VD och koncernchef Jørgen Madsen Lindemann och andra i koncernens verkställande ledning, med undantag för en befattningshavare som drabbats av betydande ekonomiska förluster efter att tidigare ha uppfyllt kravet på aktieinnehav, motsvarande 75 % av nettoårslönen.

## Tillämpning av prestationskriterier

### Viaplay Groups STI-program (Short-Term Incentive)

En översyn av prestationsmått för STI-planen görs årligen och nya fastställs för att motivera och belöna uppfyllandet av finansiella och, i förekommande fall, icke-finansiella prestationsmål, som är tydligt kopplade till koncernens strategiska prioriteringar och hållbar utveckling.

## VD och koncernchefens prestation under det rapporterade räkenskapsåret

### Rörlig kontant ersättning

VD och koncernchefens maximala möjlighet till kortsiktigt incitamentsprogram (STI) uppgår till 100 % av den årliga bruttogrundlönen. De koncerngemensamma STI-prestationskriterierna utgör 80 % av den totala incitamentspotentialen och baseras på försäljningsmål (30 %), lönsamhetsmål (EBIT) (40 %) och fritt kassaflödesmål (30 %) vilket resulterade i 93 % uppfyllnad av de viktade målkraven. De återstående 20 % av incitamentet är kopplade till tillväxten av Viaplay abonnent och andra viktiga strategiska organisatoriska mål, med en måluppfyllelse på 84 %. Baserat på dessa viktade utfall uppgår VD och koncernchefens totala STI-uppfyllelse för 2024 till 91 %. VD och koncernchefens maximala möjlighet till kortsiktigt uppskjutet incitamentsprogram (STID) uppgår till 165 % av den årliga bruttogrundlönen. STID 2024-prestationskriterierna baserades på de omnämnda koncerngemensamma målen och delades upp i H1 (januari till juni 2024) och H2 (juli till december 2024), med en måluppfyllelse på 96,1 % respektive 89,9 %. Utbetalningen motsvarande H1 skedde januari 2025 medan H2 utbetalning är planerad i juli 2025. Krav på aktieköp av Viaplay Group B för 50 % av nettosumman med obligatoriskt aktieinnehav av förvärvade aktier i 12 månader tillämpas.

## Undantag och avvikelser från riktlinjerna för ersättning och tillhörande implementering

Ersättningsutskottet och styrelsen har fastställt att det inte fanns några undantag eller avvikelser från 2024 års riktlinjer för ersättning.

## KPI-tabell avseende försäljning, lönsamhet och fritt kassaflöde

Mkr	H1 2024			H2 2024		
	Försäljning i Kärnverksamhet	EBIT Kärnverksamheten	Koncernens FCF <sup>1</sup>	Försäljning i kärnverksamhet	EBIT Kärnverksamheten	Koncernens FCF <sup>1</sup>
Vikt (totalt 100 %)	30 %	40 %	30 %	30 %	40 %	30 %
100 % (max)	9 101	-106	-1 182	9 049	392	-602
80 % (ingångsvärde)	8 105	-699	-1 432	8 449	92	-1 102
Utfall	8 983 <sup>2</sup>	-342	-924	9 080 <sup>3</sup>	160	-928
Måluppfyllelse	98 %	92 %	100 %	100 %	85 %	87 %
Viktat utfall		96,1 %			89,9 %	

1) Koncernens fria kassaflöde (FCF) exklusive: skatt, finansieringskostnader, Allente-utdelning.

2) De rapporterade försäljningarna uppgick till 8 751 Mkr, jämfört med målet på 9 101 Mkr (-3,9 %). Detta är före justering för ogynnsamma valutakurseffekter från en svagare EU och DKK gentemot SEK, jämfört med budgeten, som totalt uppgick till 232 Mkr.

3) Den rapporterade försäljningen uppgick till 8 847 Mkr jämfört med målet 9 049 Mkr (-2,2 %). Detta före en justering för negativa valutaeffekter på grund av svagare EUR och DKK gentemot SEK jämfört med budgeten, om totalt 233 Mkr.

## Jämförelseinformation avseende ändrad ersättning och koncernens resultat

Namn och befattning, Mkr	2024	2023
Jørgen Madsen Lindemann, VD och koncernchef	57,0	16,7 <sup>1</sup>
Rörelseresultat före jämförelsestörande poster	-269	-1 115
Genomsnittlig ersättning till anställda inom Viaplay Group <sup>2</sup>	1,3	1,3
Genomsnittlig ersättning till anställda inom moderbolaget <sup>3</sup>	2,3	1,5

1) Den totala ersättningen beräknas på pro rata-basis och gäller från och med utnämningsdatumet 5 juni 2023.

2) Inkluderas då de anses utgöra en bättre referensgrupp av anställda jämfört med moderbolaget, vars anställda är mycket få.

3) Antalet anställda i moderbolaget är begränsat och därför är siffrorna känsligare för personalomsättning och förändrade ersättningar till anställda.

## 4. Revisorns yttrande enligt 8 kap. 54 § aktiebolagslagen om huruvida årsstämmans riktlinjer om ersättningar till ledande befattningshavare har följts



### Revisorsyttrande enligt 8 kap. 54 § aktiebolagslagen (2005:551) om huruvida årsstämmans riktlinjer om ersättningar till ledande befattningshavare har följts

Till årsstämman i Viaplay Group AB (publ), Org nr 559124-6847

#### Inledning

Vi har granskat om styrelsen och verkställande direktören för Viaplay Group AB (publ) under år 2024 har följt de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som fastställts på årsstämman den 19 maj 2020 respektive årsstämman den 14 maj 2024.

#### Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att riktlinjerna följs och för den interna kontroll som styrelsen och den verkställande direktören bedömer är nödvändig för att tillse att riktlinjerna följs.

#### Revisorns ansvar

Vårt ansvar är att lämna ett yttrande, grundat på vår granskning, till årsstämman om huruvida riktlinjerna har följts. Vi har utfört granskningen enligt FARs rekommendation RevR 8 *Granskning av ersättningar till ledande befattningshavare i vissa publika aktiebolag*. Denna rekommendation kräver att vi följer yrkesetiska krav samt planerar och utför granskningen för att uppnå rimlig säkerhet att årsstämmans riktlinjer i allt väsentligt följts. Revisionsföretaget tillämpar International Standard on Quality Management 1, som kräver att företaget utformar, implementerar och hanterar ett system för kvalitetsstyrning inklusive riktlinjer eller rutiner avseende efterlevnad av yrkesetiska krav, standarder för yrkesutövningen och tillämpliga krav i lagar och andra författningar.

Vi är oberoende i förhållande till Viaplay Group AB (publ) enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Granskningen har omfattat bolagets organisation för och dokumentation av ersättningsfrågor för ledande befattningshavare, de nya beslut om ersättningar som fattats samt ett urval av de utbetalningar som gjorts under räkenskapsåret till de ledande befattningshavarna. Revisorn väljer vilka åtgärder som ska genomföras, bland annat genom att bedöma risken för att riktlinjerna inte i allt väsentligt följts. Vid denna riskbedömning beaktar revisorn de delar av den interna kontrollen som är relevant för riktlinjernas efterlevnad i syfte att utforma granskningsåtgärder som är ändamålsenliga med hänsyn till omständigheterna, men inte i syfte att göra ett uttalande om effektiviteten i bolagets interna kontroll.

Vi anser att vår granskning ger oss rimlig grund för vårt uttalande nedan.

#### Uttalande

Vi anser att styrelsen och den verkställande direktören för Viaplay Group AB (publ) under 2024 följt de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som fastställdes på årsstämman den 19 maj 2020 respektive årsstämman den 14 maj 2024.

Stockholm den 26 mars 2025

KPMG AB

Tomas Gerhardsson  
Auktoriserad revisor



## 5. Styrelsens motiverade yttrande enligt 19 kap. 22 § aktiebolagslagen (2005:551)

Styrelsen för Viaplay Group AB (publ), org.nr 559124-6847, avger härmed följande yttrande till årsstämman 2025 enligt 19 kap. 22 § aktiebolagslagen. Styrelsens motivering till att återköp av egna B-aktier enligt det föreslagna bemyndigandet är förenligt med bestämmelserna i 17 kap. 3 § andra och tredje stycket aktiebolagslagen är följande.

### Verksamhetens art, omfattning och risker

Verksamhetens art och omfattning framgår av bolagsordningen och årsredovisningen för 2024. Bolagets verksamhet medför inte några risker utöver vad som förekommer eller kan antas förekomma i branschen eller de risker som i allmänhet är förenade med bedrivande av näringsverksamhet.

### Bolagets ekonomiska ställning

Bolagets ekonomiska ställning per den 31 december 2024 framgår av årsredovisningen för räkenskapsåret 2024. Av årsredovisningen framgår också vilka redovisningsprinciper som tillämpats vid värdering av tillgångar, avsättningar och skulder.

Fritt eget kapital i bolaget uppgick per den 31 december 2024 till 11 527 miljoner kronor.

Kostnaden avseende förslaget att bemyndiga styrelsen att återköpa egna B-aktier beror på i vilken utsträckning, om alls, styrelsen utnyttjar årsstämmans bemyndigande. Bemyndigandet i förslaget är begränsat till återköp för 25 miljoner kronor och bolaget är enligt dess finansieringsavtal begränsat till att återköpa egna aktier för högst 25 miljoner kronor per räkenskapsår. Ett återköp av aktier för 25 miljoner kronor skulle utgöra 0,7 % av koncernens totala egna kapital och 0,2 % av bolagets fria egna kapital per den 31 december 2024.

Per den 31 december 2024 skulle bolagets egna kapital ha varit 3 miljoner kronor högre om tillgångar och skulder inte hade värderats till verkligt värde enligt 4 kap. 14 a § årsredovisningslagen (1995:1554).

Kostnaden i samband med återköp av egna B-aktier är begränsad till administrativa kostnader i anslutning till återköpet.

Det föreslagna bemyndigandet att återköpa egna aktier begränsar inte bolagets möjligheter att genomföra pågående, och vidare genomföra, värdeskapande investeringar. Bolagets ekonomiska ställning ger inte upphov till annan bedömning än att bolaget kan fortsätta sin verksamhet samt att bolaget kan förväntas fullgöra sina förpliktelser på kort och lång sikt.

### Förslagets försvarlighet

Med hänvisning till ovanstående och vad som i övrigt kommit till styrelsens kännedom, är styrelsen av uppfattningen att, efter en ingående genomgång av bolagets och koncernens ekonomiska ställning, förslaget om bemyndigande att återköpa egna B-aktier är försvarligt enligt 17 kap. 3 § andra och tredje stycket aktiebolagslagen, dvs. med hänvisning till de krav som verksamhetens art, omfattning och risker ställer på storleken av bolagets och koncernens egna kapital samt bolagets samt koncernens konsolideringsbehov, likviditet och ställning i övrigt.