

3. Ersättningsrapport enligt 8 kap. 53 a § aktiebolagslagen (2005:551), inklusive riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som föreslås godkännas av årsstämman 2026

Ersättningsrapport

Inledning

Denna ersättningsrapport² ger en översikt över hur Viaplay Groups riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("riktlinjerna"), som antogs av årsstämman 2024 ("årsstämman"), har implementerats under räkenskapsåret 2025. I rapporten redovisas också uppgifter om ersättningen till bolagets VD och koncernchef, Jørgen Madsen Lindemann, under det gångna året och en sammanfattning av koncernens utestående aktiebaserade incitamentsprogram.

Väsentliga händelser 2025

- Den 17 juli ingick Viaplay Group, genom ett helägt dotterbolag, avtal med Telenor Communication II AS om att förvärva Telenors 50-procentiga andel i Allente Group för 100 Mkr. Förvärvet slutfördes den 13 november. Finansiering skedde via tillgängliga likvida medel samt ett nytt lån om 1 726 Mkr.
- Viaplay Group etablerade en ny rörelsekapitalfacilitet om 2 500 Mkr, avslutade sin garantifacilitet om 646 MEUR (cirka 7 100 Mkr) och minskade den revolverande kreditfaciliteten från 3 392 Mkr till 2 817 Mkr.
- Den 1 december utsåg Viaplay Group Jonas Karlén till EVP och VD för Viaplay Group Sweden.

Ersättningsvillkor 2025

Grundlön: Den årliga bruttogrundlönen för VD och koncernchef låg kvar på 12,57 miljoner kronor för 2025. Ingen löneförhöjning har getts under året.

Kortsiktigt incitamentsprogram: Utfallet för det kortsiktiga incitamentsprogrammet (STI) för VD och koncernchef 2025 sattes till högst 100 % av den årliga bruttogrundlönen, som var oförändrad från föregående år. Årets STI-mål fokuserade på tillväxt i nettoomsättning, vinst och kassaflöde.

Långsiktigt incitamentsprogram (LTIP): Under 2024 genomförde ersättningsutskottet en översyn av strukturen för långsiktiga incitament. På grund av de begränsningar i fråga om potentiell utspädning som är förknippade med ett effektivt aktiebaserat långsiktigt incitamentsprogram infördes en hybridstruktur för långsiktiga incitament för 2025. Hybridstrukturen omfattar ett aktiebaserat LTIP med begränsad omfattning (30% av maximala tilldelningen) och ett uppskjutet kontantbaserat kortsiktigt incitamentprogram (STID) med krav på aktieköp (70% av maximala tilldelningen). Syftet med den nya strukturen är att främja koncernens långsiktiga mål genom att stärka förväntningarna på aktieäggande för koncernledningen, säkerställa att deltagarnas och aktieägarnas intressen stämmer överens och understödja kravet på treårigt aktieäggande enligt

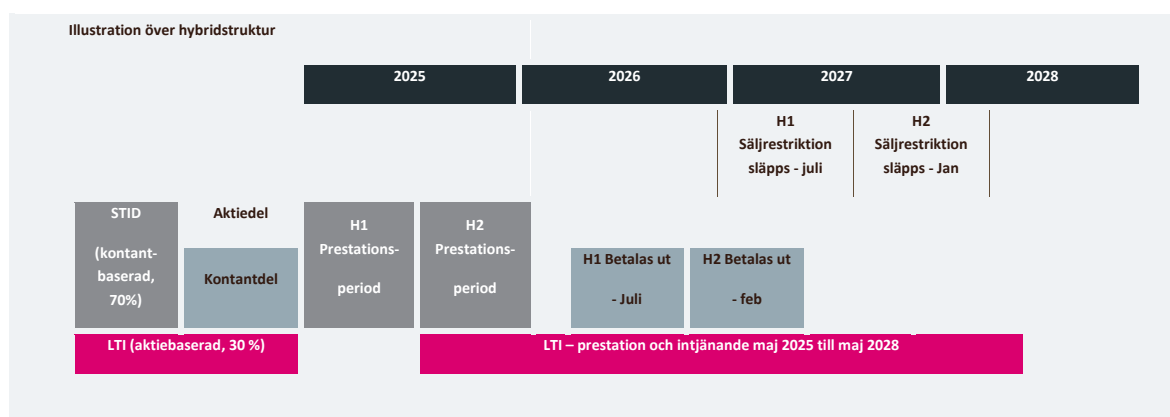
² Rapporten har upprättats i enlighet med kapitel 8, avsnitt 53a–53b i svenska aktiebolagslagen (2005:551) och de ersättningsregler som utfärdats av Aktiemarknadens Självregleringskommitté (2020-12-01). Obligatoriska uppgifter enligt kapitel 5, avsnitt 40–44 i årsredovisningslagen (1995:1554) återfinns i not 7 på sidorna 94–100 i koncernens årsredovisning.

LTIP 2025. För VD och koncernchef resulterar hybridstrukturen i en maximal aktietilldelning enligt LTIP motsvarande 49,5 % av den årliga bruttogrundlönen och en maximal tilldelning av STID motsvarande 115,5 % av den årliga bruttogrundlönen, för 2025. Totalt motsvarar det maximala tilldelningsvärdet 165% av den årliga bruttogrundlönen, som är oförändrad jämfört med föregående år.

LTIP 2025 är ett treårigt program där intjänandet är villkorat av fortsatt anställning och att ett absolut mål för aktiekursen uppnås. Programmet beskrivs närmare i avsnittet Aktiebaserad ersättning. STID 2025 omfattar två halvårsperioder: Januari–juni (H1) och juli–december (H2). H1 står för 40 % av den maximala tilldelningen för året, medan H2 står för resterande 60 %. Varje halvårsperiod är uppdelad i en kontantdel som skjuts upp i tolv månader, under förutsättning att förmånstagaren förblir anställd i koncernen samt uppfyller vissa prestationsvillkor, och en aktiedel som är har samma prestationsvillkor, men som betalas ut omedelbart med ytterligare krav på att köpa och behålla aktier för full nettoutbetalning under 24 månader. Programmet och dess utfall beskrivs närmare i avsnitten Tillämpning av prestationskriterier och Rörlig kontanterersättning.

Information om aktieägarröstning

Ersättningsrapporten för 2024 godkändes av årsstämman den 13 maj 2025. Viaplay Group för en kontinuerlig dialog med aktieägare och investerare och välkomnar synpunkter på ersättningsstrukturer och transparens under hela året.



Riktlinjer för ersättning och ersättningsfilosofi

Viaplay Groups ersättningspolicy är utformad för att i) driva och belöna hållbara koncern- och individuella resultat, ii) förbli konkurrenskraftig 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 2025.

Revisionsberättelsen som fastställer huruvida riktlinjerna har följts kommer att publiceras på <http://www.viaplaygroup.com/general-meetings> senast tre veckor före årsstämman 2026. Utöver de ersättningsdelar som omfattas av riktlinjerna hade Viaplay Group ett utestående aktiebaserat LTI-program under 2025. Vidare 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 2025.

Total ersättning till VD och koncernchef

Tabellen nedan visar den totala ersättningen till VD och koncernchef för räkenskapsåret 2025. Utbetalning av enskilda incitamentsprogram kan i vissa fall ha skett utanför kalenderårer. Ytterligare information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 27–33 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2025.

Tabell 1: Total ersättning till VD och koncernchef

Tabell 1: Totalt ersättning till VD och koncernchef

VD och koncernchef (kr)	Räkenskapsår	Fast ersättning				Rörlig ersättning			Total ersättning (exkl icke intjänade aktierätter)	Fördelning mellan fast och rörlig ersättning
		Grundlön	Andra förmåner ¹	Pensionsavsättningar ²	STI-planen (ettårig) ³	Hybridplanen flerårig ⁴	Extraordinära poster ⁵			
Jørgen Madsen Lindemann	2025	12 566 004	378 288	1 256 600	10 131 637	12 131 160	-	36 463 689	39/61	

1) Andra förmåner inklusive bilförmåner.

2) Pensionsavsättningar i form av en månatlig ersättning i stället för pension, motsvarande 10 % av grundlönen.

3) Med ettårig rörlig ersättning avses ersättning intjänad under STI 2025. Den intjänade summan bygger på en viktad måluppfyllelse om 80,63 procent.

4) Total flerårig rörlig ersättning avser ersättning som intjänats under STID 2025 i form av kontant- och aktiebaserad ersättning med förbehåll för uppskjuten utbetalning respektive krav på aktieköp. Den intjänade summan bygger på en måluppfyllelse om 83,80 procent för H1 och 83,44 procent för H2.

5) Inga extraordinära poster utbetalades ut under 2025.

Tillämpade prestationskriterier i rörliga kontantincitament Viaplay Groups STI och STID

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

Även om den totala prestationsperioden för STI-programmet 2025 motsvarar ett år (dvs. hela räkenskapsåret 2025), i enlighet med ersättningsriktlinjerna, har perioden delats upp i fyra kvartal. STID-programmet för 2025 är uppdelad i olika delar, som beskrivs mer detaljerat i avsnittet nedan. Varje del har olika prestations- och intjänandeperioder, varav de flesta är kortare än tre år (motsvarande kravet i ersättningsriktlinjerna). STID innehåller dock ett aktieförvävs- och ägandekrav enligt vilket 50 % av nettobeloppet ska avsättas för förvärv och innehav av aktier i Viaplay Group. Därigenom tjänar STID koncernens långsiktiga intressen genom att stödja Viaplay Groups krav på aktieäggande för koncernledningen (och det treåriga kravet på aktieäggande enligt Viaplay Groups aktiebaserade LTIP).

Rörlig kontanterersättning för VD och koncernchef under det rapporterade räkenskapsåret

STI 2025

Utfallet för STI för VD och koncernchef 2025 är satt till högst 100 % av den årliga bruttogrundlönen. De koncerngemensamma prestationskriterierna för STI utgör 100 % av den totala incitamentspotentialen och baseras på mål för intäkter (30 %), vinst (EBIT) (30 %) och kassaflöde (40 %) vilket resulterade ett viktat utfall på 80,63 % av målsvillkoren. Baserat på det viktade utfallet är VD och koncernchefs totala uppfyllelse enligt STI för 2025 80,63 %, motsvarande en utbetalning om 10,1 Mkr.

STID 2025

Det maximala utfallet för STID för VD och koncernchef 2025 är satt till högst 115,5 % av den årliga bruttogrundlönen, vilket motsvarar 70 % av utfallet enligt hybridstrukturen för LTI. Prestationskriterierna för STID 2025 baserades på målen på koncernnivå och mäts under två halvårsperioder, enligt Tabell 1. Det sammanlagda utfallet för H1 och H2 är 12,1 Mkr, vilket motsvarar en måluppfyllelse om respektive 83,80 % och 83,44 %.

H1 (JANUARI–JUNI 2025) SOM REPRESENTERAR 40 % AV DEN MAXIMALA TILLDELNINGEN

Måluppfyllelse på 83,80 %, vilket resulterade i ett utfall om 4,9 Mkr, lika fördelat över:

- en aktiedel om 2,4 Mkr med utbetalning i augusti 2025
- en kontantdel om 2,4 Mkr, uppskjuten i 12 månader med utbetalning i juli 2026

H2 (JULI–DECEMBER) SOM REPRESENTERAR 60 % AV DEN MAXIMALA TILLDELNINGEN

Målluppfyllelse på 83,44 %, vilket resulterade i ett utfall om 7,3 Mkr, lika fördelat över:

- en aktiedel om 3,6 Mkr med utbetalning i augusti 2026
- en kontantdel om 3,6 Mkr, uppskjuten i 12 månader med utbetalning i januari 2027.

Kontantdelen är villkorad på fortsatt anställning under uppskjutandeperioden. För aktiedelen ska nettoutbetalningen användas för att köpa aktier i Viaplay Group, med förbehåll för handelsregler, vilka omfattas av en obligatorisk innehavsperiod på 24 månader. VD och koncernchef har uppfyllt kravet på aktieköp, i enlighet med de fastställda ersättningsriktlinjerna och med fullgörande av samtliga åtaganden kopplade till incitamentsprogrammen.

Tabell 2: Utestående långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram

Tabell 2: Utestående långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram

Huvudsakliga villkor						Uppgifter om rapporteringsåret					
						Ingående balans		Under året		Utgående balans	
Vd och koncernchef	Program	Prestationsperiod ¹	Tilldelningsdatum	Inlösen-datum ²	Inskränkning av förfoganderätt upphör ³	Aktieinnehav vid årets början	Tilldelade aktier	Intjänade aktier	Aktier som omfattas av ett prestationsvillkor	Tilldelade aktier som inte intjänats vid årets slut	Aktier med inskränkt förfoganderätt
Jørgen Madsen Lindemann	LTIP 2025	2025–2028	2025-05-13	Kv2 2028	-	-	9 366 319	-	9 366 319	9 366 319	-

1) Prestationsmålen uppmäts under en treårig prestationsperiod inom ramen för LTIP 2025.

2) Tilldelningarna enligt LTIP 2025 förfaller efter årsstämman 2028.

3) Aktierna överläts inte till VD och koncernchef förrän på inlösendatum och det finns inget krav på att aktierna ska behållas efter överlåtelsen, förutom vad som regleras av det ålagda kravet på aktieäggande.

Tabell 3 (Nyckeltalstabeller för försäljning, vinst och kassaflöde)

De tillämpbara målen för rörlig kontantersättning till VD och koncernchef avseende STI och STID för 2025, som resulterade i en sammanvägd målluppfyllelse vid årets slut på 83,62 %.

Mål	Uppfyllelse H1 2025	Uppfyllelse H2 2025
Försäljning i Kärnverksamhet (30 %)	95,98%	95,90%
EBIT Kärnverksamheten (30 %)	50%	50%
Koncernens FCF ¹ (40 %)	100%	99,19%
Viktat utfall	83,80%	83,44%

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

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktiebaserade incitamentsprogram

Under 2025 återinförde Viaplay Group ett aktiebaserat långsiktigt incitamentsprogram (LTIP 2025) som en del av sin hybridstruktur för långsiktiga incitament (30 %). Programmet är i linje med intentionerna hos Viaplay Groups nya ägare och godkändes av aktieägarna vid årsstämman 2025. LTIP 2025 riktar sig till VD och koncernchef, medlemmar i verkställande ledningen, ledande befattningshavare och nyckelpersoner, totalt 21 deltagare. Jämfört med tidigare program erbjuds det till färre anställda och har ett enda prestationsmål: ett absolut mål för aktiekursen på 1,10

kronor per B-aktie. Deltagarna erhåller vederlagsfritt prestationsbaserade aktierätter, vilka kan bli föremål för intjänande efter tre år om resultatvillkoret uppfylls. Den beräknade kostnaden är satt till högst 28,2 Mkr, vilket motsvarar cirka 1,6 % av den totala anställningskostnaden för 2024.

Det finns inga andra utestående aktiebaserade program utöver LTIP 2025.

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 koncernchef ska inneha aktier motsvarande minst 150 % av den årliga nettogrundlönen. Per den 31 december 2025 motsvarade VD:s aktieinnehav 105 % av hans årliga nettogrundlön och följde därmed utvecklingen mot att nå den målnivå för aktieinnehav som anges i riktlinjerna för aktieäggande.

Undantag och avvikelser från riktlinjerna för ersättning och tillhörande implementering

Med undantag för de justeringar av prestations- och intjänandeperioder avseende STI och STID som redovisas i rapporten, har ersättningsutskottet och styrelsen fastställt att det inte föreligger några avvikelser från 2024 års riktlinjer för ersättning. Dessa justeringar ansågs nödvändiga på grund av oförutsägbara och snabbt föränderliga marknadsförhållanden. 2026 års riktlinjer för ersättning har reviderats för att ta hänsyn till dessa överväganden.

Tabell 4. Jämförelseinformation avseende ändrad ersättning och koncernens resultat¹

Namn och befattning, Mkr	2025	2024	2023
Jørgen Madsen Lindemann, VD och koncernchef	36,5	56,9	16,7 ²
Koncernens rörelseresultat före jämförelsestörande poster	-41	-269	-1 115
Genomsnittlig ersättning till anställda inom Viaplay Group ³	1,1	1,3	1,3
Genomsnittlig ersättning till anställda i moderbolaget ⁴	3,0	2,3	1,5

- 1) Den årliga totala ersättningskvoten (mediananställd jämfört med högst betald anställd) redovisas på sidan 64, S1-16 i hållbarhetsredovisningen.
- 2) Den totala ersättningen beräknas på pro rata-basis och gäller från och med utnämningsdatumet 5 juni 2023.
- 3) Inkluderas då de anses utgöra en bättre referensgrupp av anställda jämfört med moderbolaget, vars anställda är mycket få. Antalet anställda i koncernen är 1 105.
- 4) Antalet anställda i moderbolaget är begränsat och därför är siffrorna känsligare för personalomsättning och förändrade ersättningar till anställda.

Förslag till Viaplay Group ersättningsriktlinjer 2026

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om att anta uppdaterade riktlinjer för ersättning till VD och koncernchef och övriga medlemmar av den verkställande ledningen i enlighet med nedan förslag. I förhållande till de nuvarande riktlinjerna som antogs av årsstämman 2024 innebär förslaget justeringar avseende perioder för incitamentsplaner, mer flexibilitet och möjlighet att ta i beaktning lokal marknadspraxis vid compensation för konkurrensbegränsningar samt justeringar avseende naturen av särskilda överenskommelser. Styrelsen har inte mottagit några synpunkter från aktieägarna på de befintliga riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare.

Ersättningsriktlinjerna ("riktlinjerna") omfattar VD och koncernchef och övriga medlemmar i koncernens verkställande ledning ("ledande befattningshavare"). Riktlinjerna är framåtblickande, det vill säga de ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits vid årsstämman 2026. Styrelsen och dess ersättningsutskott ("utskottet") har för avsikt att riktlinjerna ska gälla i fyra år från det att de godkänns. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av årsstämman, exempelvis aktierelaterade långsiktiga incitamentsprogram.

Viaplay Groups riktlinjer för ersättning är utformade för att:

- i) driva och belöna bolagets och individens långsiktiga prestation
- ii) vara konkurrenskraftiga för att attrahera och behålla nyckelpersoner
- iii) främja skapandet av långsiktigt aktieägarvärde i en snabbt föränderlig bransch.

Specifikt återspegla Viaplay Groups strategiska prioriteringar och vision i utformningen av ersättningsriktlinjerna till ledande befattningshavare enligt nedan:

- **Driva lönsam tillväxt:** En betydande del av ersättningen är rörlig och kopplad till koncernens viktigaste drivkrafter för prestation. Prestationsmålen i de kort- och långsiktiga incitamentsprogrammen är noggrant utvalda för att driva tillväxt genom ambitiösa och relevanta mål.
- **Skapa långsiktigt aktieägarvärde:** Viaplay Groups Incitamentsprogram ska vara utformade för att belöna långsiktig prestation och värdeskapande. Resultatet är avsett att återspegla aktieägarnas avkastning och bidra till samstämmiga mål med ägarna, genom att krävställa ledande befattningshavare att bygga upp och behålla ett betydande aktieinnehav i Viaplay Group.
- **Att vara en ledande leverantör av relevanta och populära innehållsproduktioner som bidrar till lönsam tillväxt:** Ersättningsstrukturen och dess sammansättning ska ge flexibilitet att snabbt anpassa sig till nya affärsbehov i en snabbväxande bransch med hög konkurrens om talang.

Ersättningskomponenter som omfattas av riktlinjerna

Den totala ersättningen ska vara marknadsmässig och kan innefatta grundlön, pension och förmåner samt komponenter kopplade till resultat i form av kortsiktiga (STI) och långsiktiga incitamentsprogram (LTI). De långsiktiga incitamentsprogrammen godkänns av bolagsstämman och regleras inte av dessa riktlinjer. En sammanfattning är inkluderad med syfte att ge en helhetsbild av ersättningen. Tabellen nedan ger mer information om de enskilda komponenterna, deras syfte och koppling till koncernens strategi.

Fasta komponenter	Syfte och koppling till strategi	Beskrivning och funktion
Grundlön	Attrahera, belöna och behålla nyckelpersoner	Grundlönen ska vara rättvis och konkurrenskraftig och baseras på individuellt ansvar och prestation. Styrelsen ska beakta flera faktorer vid bedömningen av ändring av grundlön, till exempel individuell prestation, bolagets resultat, rollens omfattning, ersättning till anställda i Viaplay Group i stort och

		jämförelse med noterade bolag i liknande storlek, till exempel inom tv, streaming och underhållning.
Pension	Att erbjuda marknadsmässiga pensionsvillkor enligt anställningsland.	<p>Pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, ska vara konkurrenskraftiga och lämpliga i förhållande till den totala ersättningen samt marknadspraxis i det land där den ledande befattningshavaren är anställd eller bosatt.</p> <p>Pension tillhandahålls i form av en avgiftsbestämd förmånsplan eller som kontant pensionsbidrag och premien ska uppgå till högst den fasta grundlönen. Pensionsvillkor kan ändras från år till år.</p> <p>Rörlig ersättning ska inte vara pensionsgrundande, om inte annat krävs enligt lokala lagar och regler.</p>
Andra förmåner	Ytterligare direkta eller indirekta förmåner som utbetalas årligen och som inte är grundlön, pension eller kortsiktiga eller långsiktiga incitamentsprogram för att erbjuda marknadsmässiga förmåner och ersättningar, säkra rekrytering och bibehålla personal.	<p>Förmåner ska vara konkurrenskraftiga och lämpliga i förhållande till den totala ersättningen samt marknadspraxis i det land där den ledande befattningshavaren är anställd eller bosatt. Förmånerna kan omfatta, men är inte begränsade till, företagstelefon, bilförmån, resebidrag, skatterådgivning, hälsofrämjande förmåner, resor, gåvor från bolaget, livförsäkring och sjukförsäkring. Den totala kostnaden för sådana förmåner ska utgöra en begränsad andel av den totala ersättningen.</p> <p>Ytterligare ersättningar kan tillhandahållas i specifika enskilda situationer, inklusive vid förändringar i individens hälsostatus och förändringar i roller, till exempel omlokalisering, om det anses lämpligt. Alla beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen på förslag från utskottet.</p>
Rörliga komponenter	Syfte och koppling till strategi	Beskrivning och funktion
Årligt kortsiktigt incitamentsprogram (STI)	Att motivera och belöna graden av uppfyllande av fastställda årliga finansiella mål och, i förekommande fall, icke-finansiella mål som är tydligt kopplade	<p>Utbetalning enligt STI kan uppgå till högst 150 % av den ledande befattningshavarens fasta grundlön. Uppfyllande av kriterierna för intjänande av STI ska vanligtvis mätas under en prestationsperiod på upp till ett år.</p> <p>Styrelsen godkänner prestationsvillkor på koncernnivå, målnivåer och relativ viktning i</p>

till koncernens strategiska prioriteringar, dess hållbara utveckling samt de ledande befattningshavarnas respektive ansvarsområden.

början av varje år baserat på ett förslag från Utskottet. Styrelsen säkerställer en stark koppling till affärsstrategin och att målen är ambitiösa och tydliga.

STI-program kan också ta hänsyn till den enskilda ledande befattningshavarens uppfyllande av förutbestämda och mätbara mål inom respektive ansvarsområde som definieras för att främja koncernens hållbara utveckling på kort och lång sikt. Sådana mål avtalas med VD och koncernchef (eller styrelsens ordförande om fallet rör VD och koncernchef) och kan vara funktionella, operativa, strategiska och icke-finansiella och inkludera bland annat mål som rör miljö-, sociala och styrningsfrågor.

Utbetalning enligt ett sådant program sker efter prestationsperiodens slut, efter att utskottet och styrelsen fastställt utfall mot prestationsmålen på koncernnivå och de individuella mål som satts för VD och koncernchef. VD och koncernchef fastställer utfallet av alla årliga individuella mål för andra ledande befattningshavare.

Villkoren för STI ska vara utformade så att utskottet och styrelsen har rätt att (i) begränsa eller avstå från att betala rörlig ersättning, om sådan betalning anses orimlig och oförenlig med koncernens ansvar i allmänhet gentemot aktieägarna, anställda och andra intressenter och (ii) justera målen retroaktivt för extraordinära omständigheter. Alla eventuella ändringar ska redovisas och förklaras i den årliga ersättningsrapporten. Utöver detta ska utskottet och styrelsen ha möjlighet att (i) justera betalningar innan de görs ("malus") och, (ii) återkräva tidigare betalningar som gjorts om särskilda omständigheter finns som motiverar detta, till exempel ekonomisk felaktig information, utbetalningar på felaktiga grunder, skadat anseende, riskhantering eller andra omständigheter, som fastställs av styrelsen.

Långsiktigt incitamentsprogram (LTIP)	LTIP ska vara kopplat till särskilda förutbestämda finansiella, icke-finansiella (till exempel ESG-relaterade mål) och/eller aktie- eller aktiekursrelaterade prestationskriterier och säkerställa ett långsiktigt engagemang för Viaplay Groups utveckling samt sammanlänka de ledande befattningshavarnas och aktieägarnas intressen.	<p>LTIP kan vara kontant- eller aktiebaserade. Aktiebaserade LTIP beslutas av bolagsstämman och är därför undantagna från dessa riktlinjer. Kontantbaserade incitamentsprogram ska vara prestationsbaserade och löpa över en period som överstiger ett år. Tilldelningen för ledande befattningshavare kan uppgå till högst 165 % av grundlönen.</p> <p>Villkoren för kontantbaserade LTIP ska vara utformade så att utskottet och styrelsen har rätt att (i) begränsa eller avstå från att betala rörlig ersättning, om sådan betalning anses orimlig och oförenlig med koncernens ansvar i allmänhet gentemot aktieägarna, anställda och andra intressenter och (ii) justera målen retroaktivt för extraordinära omständigheter.</p> <p>Alla eventuella ändringar ska redovisas och förklaras i den årliga ersättningsrapporten. Utöver detta har utskottet och styrelsen möjlighet att (i) justera betalningar innan de görs ("malus") och, (ii) återkräva tidigare betalningar som gjorts om särskilda omständigheter finns som motiverar detta, till exempel ekonomisk felaktig information, utbetalningar på felaktiga grunder, skadat anseende, riskhantering eller andra omständigheter, som fastställs av styrelsen.</p>
Övriga komponenter	Syfte och koppling till strategi	Beskrivning och funktion
Andra överenskommelser	För att stödja rekrytering eller bibehålla kvalificerade medarbetare, eller andra verksamhetskritiska åtgärder som krävs för att säkerställa en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvarata dess långsiktiga intressen.	<p>Ytterligare överenskommelser kan träffas på individnivå när det bedöms vara nödvändigt, med förbehåll för styrelsens godkännande baserat på utskottets rekommendation. En sådan överenskommelse ska vara beloppsbegränsad och aldrig överstiga ett belopp motsvarande två (2) gånger individens årliga grundlön.</p> <p>Utöver detta, ska styrelsen, på rekommendation av utskottet, ha rätt att kompensera en individ för förlust av ersättning från tidigare arbetsgivare i samband med rekryteringsprocessen. Sådan utbetalning ska, bland annat, ta hänsyn till vilken typ av ersättning som avses (kontant-</p>

		eller aktiebaserad), prestationsvillkor och återstående intjänande- eller utbetalningstid. Sådana utbetalningar ska göras på liknande grunder jämfört med det som förloras.
Krav på eget aktieinnehav	För att säkerställa att ledande befattningshavare bygger upp och behåller ett betydande ägande i Viaplay Group och att deras intressen är förenade med aktieägarnas intressen.	<p>Det ställs krav på VD och koncernchef och övriga ledande befattningshavare att, över tid, ackumulera Viaplay Group-aktier motsvarande ett värde som baseras på en procentandel av nettogrundlönen.</p> <p>Målnivåer för aktieäggande:</p> <ul style="list-style-type: none"> • VD och koncernchef: 150% • Övrig ledande befattningshavare: 75% <p>Utskottet har mandat att justera dessa krav, om det bedöms nödvändigt, i enskilda fall.</p>

Anställningsavtal och betalningar vid anställningens upphörande

I allmänhet är avtal för ledande befattningshavare tillsvidareanställningar. Avtalen kan dock vara tidsbegränsade om det är motiverat av särskilda omständigheter, till exempel för ställföreträdande roller eller för ledande befattningshavare nära pensionsåldern. Vid upphörande av anställning får uppsägningstiden inte överstiga tolv månader. Fast kontantlön under uppsägningstiden och eventuellt avgångsvederlag får tillsammans inte överstiga ett belopp motsvarande två års fast lön.

Därutöver kan bolaget ingå överenskommelse som ger rätt till ersättning för konkurrensbegränsningar i enlighet med vad som krävs enligt lag och i linje med praxis på den relevanta marknaden i landet.

Ersättningsstyrning och beslutsfattande

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska minst vart fjärde år, eller vid väsentliga förändringar av nuvarande riktlinjer, lägga fram förslag till nya riktlinjer för årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antas av årsstämman. Utskottet ska bereda, för godkännande av styrelsen, ersättningsfrågor gällande VD och koncernchef och andra förslag gällande aktiebaserade eller aktierelaterade incitamentsprogram i koncernen. Utöver detta ska utskottet också övervaka och utvärdera program för rörlig ersättning för ledande befattningshavare, tillämpningen av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare samt de aktuella ersättningsstrukturerna och ersättningsnivåerna i koncernen. För att undvika intressekonflikter ska utskottet endast bestå av icke-verkställande ledamöter. Ersättningen hanteras genom väldefinierade processer som säkerställer att ingen ledande befattningshavare är involverad i beslutsprocessen relaterad till sin egen ersättning.

Lön och anställningsvillkor för bolagets övriga anställda

Vid beredningen och tillämpningen av dessa riktlinjer beaktar utskottet lön och anställningsvillkor för bolagets övriga anställda, som i sin tur påverkas av allmänna marknadsvillkor och interna faktorer som koncernens resultat eller den relevanta affärsenheten. Utskottet rådgör regelbundet

med VD och koncernchef samt HR-funktionen för att hålla sig informerat om övriga anställdas lön, villkor och engagemang.

Avvikelse från riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna, helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett sådant avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i utskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.
