

N.B. The English text is an in-house translation of the original Swedish text. Should there be any discrepancies between the Swedish and the English text, the Swedish text shall prevail.

Protokoll fört vid årsstämma
i Viaplay Group AB (publ),
559124-6847, den 12 maj 2026 på
Viaplay Groups huvudkontor,
Ringvägen 52, i Stockholm
*Minutes kept at Annual General Meeting
in Viaplay Group AB (publ), 559124-
6847, held on 12 May 2026 at Viaplay
Group's head office, Ringvägen 52, in
Stockholm*

§ 1 Öppnande av årsstämman / Opening of the Annual General Meeting

Årsstämman öppnades av styrelsens ordförande Simon Duffy.

The Annual General Meeting was declared open by the Chair of the Board, Simon Duffy.

§ 2 Val av ordförande vid årsstämman / Election of Chair of the Annual General Meeting

Beslutades, i enlighet med valberedningens förslag, att välja Fredrik Palm, advokat vid Gernandt & Danielsson, till ordförande vid årsstämman.

It was resolved, in accordance with the Nomination Committee's proposal, to elect Fredrik Palm, a member of the Swedish Bar Association at Gernandt & Danielsson, as Chair of the Annual General Meeting.

Antecknades att Siri Telmen, biträdande jurist vid Gernandt & Danielsson, fått i uppdrag att föra protokollet vid årsstämman.

It was noted that Siri Telmen, associate at Gernandt & Danielsson, had been assigned to keep the minutes of the Annual General Meeting.

§ 3 Upprättande och godkännande av röstlängd / Preparation and approval of the voting list

Beslutades att godkänna bifogad förteckning, Bilaga 1, att gälla som röstlängd vid årsstämman. Antecknades att 3 356 127 839 aktier och 3 357 565 049 röster var företrädade vid årsstämman, antingen fysiskt eller genom poströstning.

It was resolved to approve the attached register, Appendix 1, as voting list for the Annual General Meeting. It was noted that 3,356,127,839 shares and 3,357,565,049 votes were represented at the Annual General Meeting, either by attending in person or by postal voting.

§ 4 Godkännande av dagordning / Approval of the agenda

Beslutades att godkänna den i kallelsen föreslagna dagordningen som dagordning för årsstämman.

It was resolved to approve the agenda proposed in the notice as the agenda for the Annual General Meeting.

§ 5 Val av en eller två justeringspersoner / Election of one or two persons to check and verify the minutes

Beslutades att utse Richard Torgerson, representerande Nordea Funds, till justeringsperson.

It was resolved to elect Richard Torgerson, representing Nordea Funds, to verify the minutes.

§ 6 Prövning av om årsstämman blivit behörigen sammankallad / Determination of whether the Annual General Meeting had been duly convened

Antecknades att kallelsen till årsstämman varit publicerad på bolagets webbplats sedan den 7 april 2026 och att den var införd i Post- och Inrikes Tidningar den 10 april 2026 samt att information om att kallelse skett annonserats i Svenska Dagbladet den 10 april 2026. Konstaterades därefter att årsstämman var i behörig ordning sammankallad.

It was noted that the notice of the Annual General Meeting had been available on the company's website since 7 April 2026 and that it had been published in the Swedish Official Gazette on 10 April 2026 as well as that information that the notice had taken place was announced in Svenska Dagbladet on 10 April 2026. It was thereafter declared that the Annual General Meeting had been duly convened.

§ 7 Presentation av årsredovisningen, revisionsberättelsen och koncernredovisningen samt koncernrevisionsberättelsen / Presentation of the Annual Report, the Auditor's Report and the consolidated financial statements and the Auditor's Report on the consolidated financial statements

Antecknades att årsredovisningen avseende räkenskapsåret 2025 (innehållande koncernredovisningen, revisionsberättelsen, koncernrevisionsberättelsen, hållbarhetsrapporten samt granskningsrapporten över bolagets hållbarhetsrapport) funnits tillgänglig hos bolaget och på bolagets webbplats sedan den 31 mars 2026, att dokumentet skickats till de aktieägare som så begärt samt att dokumentet fanns med i det vid stämman utdelade materialet.

It was noted that the Annual Report for the financial year 2025 (including the consolidated financial statements, the Auditor's report, the Auditor's report on the consolidated financial statements, the sustainability statement as well as the Auditor's limited assurance report of sustainability statement) had been available with the company and on the company's website since 31 March 2026, that the document had been sent to shareholders who so requested as well as that the document was included in the documents distributed at the meeting.

Konstaterades att årsredovisningen avseende räkenskapsåret 2025 (innehållande koncernredovisningen, revisionsberättelsen, koncernrevisionsberättelsen, hållbarhetsrapporten samt granskningsrapporten över bolagets hållbarhetsrapport) lagts fram i behörig ordning.

It was declared that the Annual Report for the financial year 2025 (including the consolidated financial statements, the Auditor's report, the Auditor's report on the consolidated financial statements, the sustainability statement as well as the Auditor's limited assurance report of sustainability statement) had been duly presented.

Bolagets verkställande direktör Jørgen Madsen Lindemann redogjorde för bolagets verksamhet under 2025.

The company's Chief Executive Officer, Jørgen Madsen Lindemann, gave an overview of the financial year 2025.

Besvarades frågor från aktieägarna. Frågorna rörde bolagets framtida utbud av innehåll och utmaningar.

Questions from the shareholders were answered. The questions concerned the company's future range of content and challenges.

Bolagets huvudansvariga revisor, Tomas Gerhardsson från revisionsbolaget KPMG AB, redogjorde för revisionsarbetet samt presenterade revisionsberättelsen, koncernrevisionsberättelsen och granskningsrapporten över bolagets hållbarhetsrapport. *The company's auditor-in-charge, Tomas Gerhardsson from the accounting firm KPMG AB, gave an overview of the audit work and presented the Auditor's Report, the Auditor's Report on the consolidated financial statements and the Auditor's limited assurance report of sustainability statement.*

§ 8 Beslut om fastställande av resultaträkningen och balansräkningen samt av koncernresultaträkningen och koncernbalansräkningen / Resolution on the adoption of the Income Statement and the Balance Sheet and of the consolidated Income Statement and the consolidated Balance Sheet

Beslutades att fastställa framlagd resultaträkning och balansräkning samt koncernresultaträkning och koncernbalansräkning.

It was resolved to adopt the presented Income Statement and Balance Sheet as well as the consolidated Income Statement and the consolidated Balance Sheet.

§ 9 Beslut om disposition av bolagets resultat enligt den fastställda balansräkningen / Resolution on the treatment of the company's earnings as stated in the adopted Balance Sheet

Antecknades att styrelsens förslag till disposition av bolagets resultat finns intaget i bolagets årsredovisning för räkenskapsåret 2025.

It was noted that the Board's proposal on the treatment of the company's earnings is included in the company's Annual Report for the financial year 2025.

Beslutades, i enlighet med styrelsens förslag, att bolagets balanserade vinstmedel ska balanseras i ny räkning.

It was resolved, in accordance with the Board's proposal, that the company's unappropriated earnings are to be carried forward.

§ 10 (a)–(j) Beslut om ansvarsfrihet åt styrelseledamöter och verkställande direktör för räkenskapsåret 2025 / Resolution on the discharge of liability of the Board members and the Chief Executive Officer for the financial year of 2025

Beslutades att bevilja samtliga som under 2025 innehaft uppdrag som styrelseledamot eller verkställande direktör i bolaget ansvarsfrihet för 2025 års förvaltning.

Antecknades att erforderlig majoritet uppnåtts för beslutet samt att de aktieägare som

röstade mot besluten representerade färre än tio procent av samtliga aktier i bolaget. Antecknades vidare att styrelseledamöterna och den verkställande direktören inte deltog i beslutet avseende deras egna ansvarsfrihet.

It was resolved to discharge all individuals who had served as Board members or CEO during 2025 from liability for the administration of the company in 2025. It was noted that the required majority was reached for the resolutions and that the shareholders who voted against the resolutions represented less than ten per cent of all shares in the company. It was further noted that members of the Board and the CEO did not participate in the resolution on their own discharge.

§ 11 Fastställande av antalet styrelseledamöter / Determination of the number of members of the Board

Valberedningens ordförande Audrey Richard redogjorde för valberedningens arbete och presenterade valberedningens förslag under punkterna 11–16 på agendan.

The Chair of the Nomination Committee, Audrey Richard, gave an overview of the Nomination Committee's work and presented the Nomination Committee's proposals under items 11–16 of the agenda.

Beslutades, i enlighet med valberedningens förslag, att styrelsen ska bestå av nio ledamöter för tiden intill slutet av nästa årsstämma.

It was resolved, in accordance with the Nomination Committee's proposal, that the Board shall consist of nine members for the period until the end of the next Annual General Meeting.

§ 12 Fastställande av arvoden åt styrelseledamöterna och revisorn / Determination of the remuneration to the members of the Board and the Auditor

Beslutades, i enlighet med valberedningens förslag, om höjda arvoden per ledamotsnivå fram till slutet av nästa årsstämma enligt följande:

It was resolved, in accordance with the Nomination Committee's proposal, to approve increased remuneration per member level for the period until the end of the next Annual General Meeting in accordance with the following:

- 1 617 100 kronor till styrelseordföranden,
SEK 1,617,100 to the Chair of the Board;
- 556 200 kronor till var och en av de övriga styrelseledamöterna,
SEK 556,200 to each of the other members of the Board;
- 283 250 kronor till ordförande i revisionsutskottet och 144 200 kronor till var och en av de övriga ledamöterna i revisionsutskottet, och
SEK 283,250 to the Chair of the Audit Committee and SEK 144,200 to each of the other members of the Audit Committee; and
- 169 950 kronor till ordföranden i ersättningsutskottet och 66 950 kronor till var och en av de övriga ledamöterna i ersättningsutskottet.
SEK 169,950 to the Chair of the Remuneration Committee and SEK 66,950 to each of the other members of the Remuneration Committee.

Beslutades, i enlighet med valberedningens förslag, att arvode till revisorn ska utgå enligt godkänd räkning.

It was resolved, in accordance with the Nomination Committee's proposal, that remuneration to the Auditor shall be paid in accordance with approved invoices.

§ 13 (a)–(i) Val av styrelseledamöter / Election of Board members

Antecknades att information om de föreslagna ledamöternas uppdrag i andra företag hade funnits tillgänglig på bolagets webbplats sedan den 7 april 2026 och fanns med i det vid stämman utdelade materialet.

It was noted that information regarding the proposed Board members' positions in other companies had been available on the company's website since 7 April 2026 and was included in the documents distributed at the meeting.

Beslutades, i enlighet med valberedningens förslag, att för perioden fram till slutet av nästa årsstämma omvälja Simon Duffy, Andrea Gisle Joosen, Erik Forsberg, Katarina Bonde, Maxime Saada, Anna Bäck, Didier Stoessel och Annica Witschard till styrelseledamöter samt välja Edyta Sadowska till ny styrelseledamot.

It was resolved to, in accordance with the Nomination Committee's proposal, for the period until the end of the next Annual General Meeting, re-elect Simon Duffy, Andrea Gisle Joosen, Erik Forsberg, Katarina Bonde, Maxime Saada, Anna Bäck, Didier Stoessel, and Annica Witschard as members of the Board and to elect Edyta Sadowska as a new member of the Board.

§ 14 Val av styrelseordförande / Election of the Chair of the Board

Beslutades, i enlighet med valberedningens förslag, att omvälja Simon Duffy till styrelseordförande för perioden fram till slutet av nästa årsstämma.

It was resolved, in accordance with the Nomination Committee's proposal, to re-elect Simon Duffy as Chair of the Board for the period until the end of the next Annual General Meeting.

§ 15 Fastställande av antalet revisorer och val av revisor / Determination of the number of Auditors and election of Auditor

Beslutades, i enlighet med valberedningens förslag, 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. Antecknades att KPMG AB har informerat bolaget att den auktoriserade revisorn Tomas Gerhardsson kommer att fortsätta som huvudansvarig revisor.

It was resolved, in accordance with the Nomination Committee's proposal, that the company shall have one registered accounting firm as Auditor, and that the registered accounting firm KPMG AB shall be re-elected as Auditor until the end of the next Annual General Meeting. It was noted that KPMG AB has informed the company that the authorised public accountant Tomas Gerhardsson will continue as auditor-in-charge.

§ 16 Beslut om valberedningen / Resolution on Nomination Committee

Beslutades, i enlighet med valberedningens förslag, att anta framlagt förslag till instruktion för valberedningens arbete att gälla fram till nästa årsstämma, Bilaga 2.

It was resolved, in accordance with the Nomination Committee's proposal, to adopt the

presented proposal on procedure for the Nomination Committee to be applied until the next Annual General Meeting, [Appendix 2](#).

§ 17 Beslut om godkännande av ersättningsrapport / Resolution on the adoption of the Remuneration Report

Antecknades att styrelsens ersättningsrapport för 2025 och ett sådant yttrande som avses i 8 kap. 54 § aktiebolagslagen funnits tillgängligt hos bolaget och på bolagets webbplats sedan den 31 mars respektive 7 april 2026, att dokumenten skickats till de aktieägare som så begärt samt att dokumenten fanns med i det vid stämman utdelade materialet. Konstaterades därefter att ersättningsrapporten för 2025 och revisorns yttrande lagts fram i behörig ordning.

It was noted that the Board's Remuneration Report for 2025 and such a statement as referred to in Chapter 8, Section 54 of the Swedish Companies Act had been available at the company and on the company's website since 31 March and 7 April 2026, respectively, that the document had been sent out to shareholders who so requested as well as that the documents were included in the documents distributed at the meeting. It was thereafter declared that the Remuneration Report for 2025 and the Auditor's statement had been duly presented.

Beslutades att godkänna styrelsens framlagda ersättningsrapport för 2025.

It was resolved to approve the Board's presented Remuneration Report for 2025.

§ 18 Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare / Resolution regarding guidelines for remuneration to senior executives

Beslutades, i enlighet med styrelsens förslag, att godkänna framlagt förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, [Bilaga 3](#).

It was resolved, in accordance with the Board's proposal, to approve the presented proposal on guidelines for remuneration to senior executives, [Appendix 3](#).

§ 19 (a)–(c) Beslut om ett långsiktigt incitamentsprogram 2026 ("LTIP 2026") / Resolutions regarding a long-term incentive plan 2026 ("LTIP 2026")

Besvarades frågor från aktieägare om prestationskriteriet för incitamentsprogrammet.

Question from shareholders regarding the performance criteria of the incentive plan were answered.

Beslutades, i enlighet med styrelsens förslag 19 (a)–(c) i [Bilaga 4](#), att implementera LTIP 2026, bemyndiga styrelsen att besluta om återköp av egna B-aktier och överlåta egna B-aktier.

It was resolved, in accordance with the Board's proposals 19 (a)–(c) set out in [Appendix 4](#), to implement LTIP 2026, authorise the Board to resolve to repurchase own class B shares and to transfer own class B shares.

Antecknades att punkterna 19 (a)–(c) fattades som ett beslut och att erforderlig majoritet uppnåts för beslutet eftersom beslutet biträdades av aktieägare med minst nio tiondelar (9/10) av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna.

It was noted that items 19 (a)–(c) had been resolved jointly and that the required majority was

reached for the resolution as the resolution was supported by shareholders representing at least nine-tenths (9/10) of both the votes cast and the shares represented at the meeting.

§ 20 Stämmans avslutande / Closing of the Annual General Meeting

Årsstämman förklarades avslutad.

The Annual General Meeting was declared closed.

* * *

Vid protokollet / *Keeper of the
minutes*

Siri Telmen

Justerat / *Verified*

Fredrik Palm

Richard Torgerson

Bilaga 1 / Appendix 1

Bilaga 2 / Appendix 2

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.

* * *

Bilaga 3 / Appendix 3

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 kompensation 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 godkännts. 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 kravställa 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	<p>Grundlönen ska vara rättvis och konkurrenskraftig och baseras på individuellt ansvar och prestation.</p> <p>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.</p>
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>

		Rörlig ersättning ska inte vara pensionsgrundande, om inte annat krävs enligt lokala lagar och regler.
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.	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. 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.
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-	Utbetalning enligt STI kan uppgå till högst 150 % av den ledande befattningshavarens fasta grundlön. Uppfyllande av kriterierna för intjänande av

finansiella mål som är tydligt kopplade till koncernens strategiska prioriteringar, dess hållbara utveckling samt de ledande befattningshavarnas respektive ansvarsområden.

STI ska vanligtvis mätas under en prestationsperiod på upp till ett år.

Styrelsen godkänner prestationsvillkor på koncernnivå, målnivåer och relativ viktning i 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	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
---------------------------------------	--	---

	<p>sammanlänka de ledande befattningshavarnas och aktieägarnas intressen.</p>	<p>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	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

	bolagets affärsstrategi och tillvarata dess långsiktiga intressen.	<p>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- eller aktiebaserad), prestationsvillkor och återstående intjänande- eller utbetalningstid. Sådana utbetalningar ska göras på liknande grunder jämfört med det som förloras.</p>
--	--	---

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.

* * *

Bilaga 4 / Appendix 4

Beslut om ett långsiktigt incitamentsprogram 2026 ("LTIP 2026") (punkt 19)

Styrelsens förslag att implementera LTIP 2026 (punkt 19 (a))

Sammanfattning av LTIP 2026

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om att anta ett långsiktigt incitamentsprogram ("LTIP 2026") för koncernledningen och andra nyckelpersoner. Inom ramen för det föreslagna programmet kommer deltagarna att tilldelas "Prestationsaktierätter" vilka kommer ge dem rätt att erhålla B-aktier efter en treårig intjänandeperiod från datumet för tilldelningen ("Intjänandeperioden"), under förutsättning att vissa villkor uppfylls. Ersättningsutskottet och styrelsen har kommit överens om att endast ha ett prestationsvillkor i LTIP 2026 i syfte att främja en ökning av Viaplay Groups aktiekurs. Prestationsvillkoret är en "Absolut TSR¹-tröskel" om 40 procent i Viaplay Groups B-aktie. Den Absoluta TSR-tröskeln har satts med beaktande av den ökade osäkerheten i de rådande ekonomiska förhållandena.

Det föreslagna antalet deltagare i LTIP 2026 består av 21 ledande befattningshavare och nyckelpersoner (var och en "Deltagare" och tillsammans "Deltagarna"), vilket är ett resultat av Viaplay Groups fortsatta fokus på koncernens resultat. Intjänande av Prestationsaktierätterna förutsätter (med vissa sedvanliga undantag) att prestationsvillkoret uppnås, att ett aktieägarandekrav uppfylls och en fortsatt anställning under hela programmet.

Syfte

Syftet med LTIP 2026 är att skapa förutsättningar för att rekrytera, motivera och behålla kompetenta medarbetare i Viaplay Group samt förena Deltagarnas intressen med aktieägarnas. Genom LTIP 2026 knyts Deltagarnas ersättning och tilldelning av aktier till och främjar en ökning av Viaplay Groups aktiekurs. Sammanfattningsvis anser styrelsen att genomförandet av LTIP 2026 kommer ha en positiv effekt på koncernens värdetillväxt och säkra Deltagarnas långsiktiga engagemang i koncernen. Styrelsen anser därför att LTIP 2026 är till fördel för såväl aktieägarna som för koncernen.

Tilldelning av Prestationsaktierätter

LTIP 2026 föreslås omfatta 21 ledande befattningshavare och nyckelpersoner inom Viaplay Group, indelade i tre stycken kategorier: verkställande direktören ("Kategori 1"), andra medlemmar i koncernledningen ("Kategori 2") och övriga ledande befattningshavare ("Kategori 3"). Antalet Prestationsaktierätter som tilldelas ska baseras på maximala tilldelningsvärden för respektive kategori, uttryckta som procentandelar av Deltagarnas årliga bruttogrundlön för 2026. De föreslagna maximivärdena är: Kategori 1: 49,5 %, Kategori 2: 33 % och Kategori 3: 19,5 %.

Respektive maximalt tilldelningsvärde ska därefter konverteras till ett antal Prestationsaktierätter baserat på den volymviktade genomsnittskursen för Viaplay Groups B-aktie på Nasdaq Stockholm under en period om tre månader före datumet för årsstämman 2026.

¹ Total avkastning för aktieägarna.

Det maximala antalet Prestationsaktierätter som kan tilldelas inom ramen för LTIP 2026 ska högst vara det antal aktierätter som motsvarar 25 miljoner kronor dividerat med den volymviktade genomsnittskursen för Viaplay Groups B-aktie på Nasdaq Stockholm under en period om tre månader före datumet för årsstämman 2026. Om det totala antalet Prestationsaktierätter som ska tilldelas enligt ovanstående beräkning överstiger antalet aktier som återköps av bolaget, enligt punkten 19 (b), ska det antal Prestationsaktierätter som tilldelats varje Deltagare minskas proportionerligt.

Prestationsvillkor

Antalet Prestationsaktierätter som intjänas vid slutet av Intjänandeperioden 2029 är beroende av att den Absoluta TSR-tröskeln uppnås. Den Absoluta TSR-tröskeln är en ökning om 40 procent i Viaplay Groups B-aktie och är satt som ett absolut mål med ”cliff-vesting”. Uppfyllandet av den Absoluta TSR-tröskeln kommer att fastställas baserat på den volymviktade genomsnittskursen för Viaplay Groups B-aktier på Nasdaq Stockholm under en period om tre månader före årsstämman 2029. Detta innebär att ingen utbetalning sker om totalavkastningen till aktieägarna (TSR) understiger 40 procent och full utbetalning av aktier sker om totalavkastningen till aktieägarna är eller överstiger 40 procent.

Den Absoluta TSR-tröskeln ska omräknas av styrelsen i händelse av nyemission, aktiesplit, sammanläggning av aktier och/eller liknande händelser med beaktande av sedvanlig praxis för liknande incitamentsprogram.

Aktieägandekrav

För att säkerställa att Deltagarna bygger upp och behåller ett betydande aktieäggande i Viaplay Group är intjänande av Prestationsaktierätterna vid slutet av Intjänandeperioden villkorat av att Deltagaren uppfyller ett aktieägandekrav. Deltagarna, fördelade på Kategorierna 1–3, är skyldiga att ackumulera aktier i Viaplay Group motsvarande ett belopp som baseras på en procentandel av Deltagarnas årliga nettolön (aktieägandekravet och det årliga målet av antalet aktier kommer beräknas i april varje år genom att multiplicera den årliga målprocenten för aktieäggande med nettogrundlönen per den 1 januari föregående år, eller per dagen för befordran till koncernledningen, så som tillämpligt, dividerat med den genomsnittliga dagliga stängningskursen under de tolv månaderna av det föregående året):

- Kategori 1 (VD): 150 % av nettolönen
- Kategori 2 (koncernledningen): 75 % av nettolönen
- Kategori 3 (övriga ledande befattningshavare): 50 % av nettolönen

För befintliga Deltagare i Kategorierna 1–3 ska 33 % av aktieägandekravet uppfyllas varje år under den treåriga Intjänandeperioden. För framtida anställda som deltar i programmet ska 20 % av aktieägandekravet uppfyllas varje år under en period om fem år. Ersättningsutskottet ska ha rätt att justera dessa krav om det bedöms som lämpligt i enskilda fall.

Villkor för Prestationsaktierätterna

Efter att Intjänandeperioden har löpt ut, ger varje Prestationsaktierätt Deltagaren rätt att erhålla en (1) B-aktie vederlagsfritt. Intjänande är dock förutsatt att Deltagaren (med vissa sedvanliga undantag) (a) fortsätter vara anställd av Viaplay Group fram till tidpunkten för publiceringen av Viaplay Groups delårsrapport för det första kvartalet 2029, (b) uppnår den Absoluta TSR-tröskeln om 40 procent och (c) uppfyller aktieägandekravet.

Utöver vad som anges ovan, ska följande villkor gälla för Prestationsaktierätterna:

- tilldelas vederlagsfritt efter årsstämma 2026,
- kan inte överlåtas eller pantsättas, och
- kan ställas ut av bolaget eller annat bolag inom koncernen.

Det antal B-aktier som Deltagarna har rätt till för varje intjänad Prestationsaktierätt ska omräknas av styrelsen i händelse av nyemission, aktiesplit, sammanläggning av aktier och/eller liknande händelser med beaktande av sedvanlig praxis för liknande incitamentsprogram.

Omfattning och kostnader för LTIP 2026

Den totala kostnaden för LTIP 2026 uppskattas uppgå till högst 28,2 miljoner kronor, vilket motsvarar cirka 1,85 procent av den totala personalkostnaden för 2025. Återköp av aktier för leverans till Deltagarna i LTIP 2026 får uppgå till högst 25 miljoner kronor, enligt vad som föreskrivs i Viaplay Groups finansieringsavtal. Kostnaderna för programmet kommer fördelas över åren 2026–2029. Den totala kostnaden för programmet inkluderar lönekostnader om 20,2 miljoner kronor, kostnader för sociala avgifter om 7,1 miljoner kronor och administrativa kostnader om cirka 0,9 miljoner kronor. Beräkningen av totala lönekostnader baseras på leverans av det maximala antalet Prestationsaktierätter som kan tilldelas Deltagarna vid uppfyllandet av prestationsvillkoret, beräknat med ett årligt bortfall om 10 procent och en aktiekurs vid tilldelning av Prestationsaktierätterna om 1,06 kronor. Beräkningen av kostnaderna för sociala avgifter är baserad på en årlig aktiekursökning om 12 procent och en genomsnittlig årlig skattesats på sociala avgifter om 24,73 procent.

Kostnaderna förväntas ha en marginell inverkan på Viaplay Groups nyckeltal.

Leverans av B-aktier under LTIP 2026

För att säkerställa leverans av B-aktier inom ramen för LTIP 2026 föreslår styrelsen att årsstämman bemyndigar styrelsen att besluta om återköp och överlåtelse av egna B-aktier enligt punkterna 19 (b)–(c) nedan.

Förberedelser och hantering av LTIP 2026

Incitamentsprogrammet har enligt riktlinjer från styrelsen utarbetats av ersättningsutskottet i samråd med externa rådgivare.

Styrelsen, eller ersättningsutskottet, ska ansvara för den närmare utformningen av de detaljerade villkoren för LTIP 2026, inom ramen för av årsstämman antagna villkor och riktlinjer. Styrelsen eller ersättningsutskottet bemyndigas att vidta nödvändiga justeringar för att uppfylla lokal lagstiftning, marknadskrav och restriktioner i vissa jurisdiktioner eller om tilldelning av aktier till personer utanför Sverige inte kan ske till rimlig kostnad och med rimlig administrativ ansträngning. Sådana bemyndiganden kan till exempel avse att fatta beslut om att Deltagarna kan erbjudas en kontantbaserad avräkning. Det föreslås vidare att styrelsen ska ha rätt att göra andra ändringar om styrelsen bedömer det vara lämpligt, om det sker förändringar i Viaplay Group eller dess omvärld som skulle medföra att beslutade villkor för LTIP 2026 inte längre är ändamålsenliga. Sådana justeringar ska enbart göras för att uppfylla det övergripande syftet med LTIP 2026.

Bemyndigande för styrelsen att besluta om återköp av egna B-aktier (punkt 19 (b))

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att bemyndiga styrelsen att besluta om återköp av bolagets egna B-aktier på följande villkor:

1. Förvärv av egna B-aktier får ske på Nasdaq Stockholm eller annan reglerad marknad.
2. Bemyndigandet får utnyttjas vid ett eller flera tillfällen under tiden intill årsstämman 2027.
3. Förvärv av egna B-aktier får ske till högst ett belopp om 25 miljoner kronor.
4. Högst så många egna B-aktier får förvärvas att bolagets innehav av egna aktier vid var tid inte överstiger 10 % av samtliga aktier i bolaget.
5. Förvärv ska ske med iakttagande av de prisbegränsningar som följer av Nasdaq Stockholms regelverk för aktieemittenter på huvudmarknaden, där det anges bland annat att aktier inte får förvärvas till ett högre pris än det högre av priserna för den senaste oberoende handeln och det högsta aktuella oberoende köpbudet på Nasdaq Stockholm. Förvärv får inte ske till ett lägre pris än det lägsta pris till vilket ett oberoende förvärv kan ske.

Syftet med bemyndigandet är att möjliggöra för styrelsen att säkerställa leverans av B-aktier till Deltagarna i LTIP 2026.

Överlåtelse av egna B-aktier (punkt 19 (c))

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att de B-aktier som bolaget förvärvar med stöd av bemyndigandet om återköp av egna B-aktier enligt punkten 19 (b) ovan, eller som bolaget annars innehar, ska kunna överlåtas till Deltagarna i LTIP 2026 på följande villkor:

1. Överlåtelse av egna B-aktier får ske med högst det antal B-aktier som bolaget återköper med stöd av bemyndigandet enligt punkten 19 (b) ovan eller som bolaget annars innehar.
2. Rätt att erhålla B-aktier vederlagsfritt ska, med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt, tillkomma Deltagarna inom Viaplay Group som omfattas av villkoren för LTIP 2026. Vidare ska dotterbolag inom Viaplay Group, med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt, äga rätt att vederlagsfritt förvärva aktier, varvid sådana dotterbolag ska vara skyldiga att omgående och vederlagsfritt överlåta aktierna till Deltagarna som omfattas av villkoren för LTIP 2026.
3. Överlåtelse av B-aktier till Deltagarna i LTIP 2026 ska ske vederlagsfritt vid den tidpunkt och på de villkor som i övrigt anges i villkoren för LTIP 2026.
4. Antalet B-aktier i bolaget som kan överlåtas inom ramen för LTIP 2026 ska omräknas i händelse av nyemission, aktiesplit, sammanläggning av aktier och/eller liknande händelser.

Andra incitamentsprogram

Viaplay Group har för närvarande ett utestående LTIP, vilket lanserades 2025 och omfattar högst 31 341 244 B-aktier i Viaplay Group. Likt det föreslagna LTIP 2026 är LTIP 2025 ett prestationsbaserat aktieprogram med prestations- och intjänandeperioder om tre år efter tilldelning, till tidpunkten för publiceringen av Viaplay Groups delårsrapport för det första kvartalet 2028 eller i vissa fall fem år. För mer information om utestående incitamentsprogram, vänligen se Viaplay Groups årsredovisning 2025.

* * *