

### 3. Ersättningsrapport enligt 8 kap. 53 a § aktiebolagslagen (2005:551), inklusive riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som föreslås godkännas av årsstämman 2024

#### Inledning

Denna ersättningsrapport<sup>1</sup> ger en översikt över hur Viaplay Groups riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare ("riktlinjerna"), som antogs av årsstämman 2020 ("årsstämman"), har implementerats under 2023. Rapporten innehåller också uppgifter om VD och koncernchefens ersättning under det gångna året och en sammanfattning av koncernens utestående aktieprogram.

#### Viktiga händelser under 2022

Den 5 juni 2023 avgick tidigare VD och koncernchef Anders Jensen. Koncernen meddelade därefter en nedgradering av sina kortsiktiga prognoser för 2023 till följd av en allt snabbare försämring av verksamhetsmiljön och att effekterna av de kostnadsbesparingar som genomförts dröjt längre än förväntat. Koncernen drog också tillbaka sina långsiktiga operativa och finansiella mål. Den 5 juni utsågs Jørgen Madsen Lindemann till VD och koncernchef för Viaplay Group. Jørgen Madsen Lindemann var också tillförordnad VD för den svenska verksamheten fram till den 16 januari 2024 och för den finska verksamheten fram till den 29 januari 2024. Under 2023 lanserade koncernen en ny strategi och plan för att fokusera på kärnverksamheten i Norden, Nederländerna och Viaplay Select. Koncernen implementerade också en ny landsbaserad operativ modell, offentliggjorde planer om att lämna sina övriga internationella marknader samt gjorde omfattande ned- skärningar och genomförde en omedelbar strategisk översyn av hela verksamheten.

- **Grunder för ersättningen:** I samband med årsstämman 2023 tillkännagav styrelsen att förslaget till långsiktigt incitamentsprogram 2023 ("LTIP 2023") hade dragits tillbaka. Tidigare VD och koncernchef Anders Jensens grundlön för 2023 fastställdes till 9,86 Mkr. När Jørgen Madsen Lindemann utsågs till VD och koncernchef den 5 juni 2023 fastställdes den årliga grundlönen till 12,2 Mkr.
- **Grunder för ersättningen:** De kortsiktiga incitamentsmålen (STI) för före detta VD och koncernchef Anders Jensen under 2023 fokuserade i huvudsak på att uppnå ökad försäljning, ökat antal Viaplay-abonnenter och jämnare könsfördelning inom koncernen (vikt 80%). De återstående målen (vikt 20%) var relaterade till att uppfylla ytterligare viktiga strategiska, finansiella mål. Avgående VD och koncernchef Anders Jensens STI-mål för 2023 har avvecklats. Nya STI-mål infördes för tillträdande VD och koncernchef Jørgen Madsen Lindemann relaterat till godkännandet av en omstrukturering eller rekapitalisering av koncernen, alternativt uppnådda mål avseende den nordiska verksamhetens försäljning, resultat (EBIT) och abonnentantal.

- Grunder för ersättningen: Ett kortsiktigt uppskjutet kontantincitament med krav på aktieköp (STID) infördes i slutet av 2023 för nyckelpersoner (inklusive VD och koncernchef) för att ersätta den uteblivna LTIP 2023 i syfte att behålla viktiga ledande befattningshavare i en tid av betydande utmaningar. VD och koncernchef kan därmed erhålla en rörlig ersättning på upp till 165% av sin årliga bruttogrundlön för 2023. Utbetalningen av en sådan kontantbonus sker under förutsättning att förmånstagaren förblir anställd i koncernen samt även uppfyller vissa prestationsvillkor med fokus på försäljning, lönsamhet (EBIT) och antal abonnenter.

## Information om aktieägaromröstning

Ersättningsrapporten för 2022 godkändes med ett aktieägarstöd på mer än 99% av rösterna vid 2023 års årsstämma. Viaplay Group för en kontinuerlig dialog med aktieägare och investerare och välkomnar all feedback om ersättningar och redovisade uppgifter under hela året.

## Styrelseersättningar totalt

Viaplay Groups ersättningspolicy är utformad för att i) driva på och belöna hållbara resultat på både koncern- och individnivå, ii) vara konkurrenskraftig i att attrahera och behålla kompetenta medarbetare samt iii) skapa incitament för att generera långsiktigt värde för aktieägarna i en bransch som befinner sig i snabb förändring. Den totala ersättningen ska ligga på marknadsmässig nivå och kan innefatta grundlön, pensionsavsättningar, förmåner och prestationsrelaterade delar som tjänas in via kortsiktiga (STI) och långsiktiga ("LTI") incitamentsprogram. Riktlinjerna som antogs i samband med årsstämman 2020 återfinns i not 7 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2023. Revisionsberättelsen fastställer huruvida riktlinjerna har följts och kommer att finnas tillgänglig på koncernens webbplats [www.viaplaygroup.com/general-meetings](http://www.viaplaygroup.com/general-meetings) senast tre veckor före årsstämman 2024. Utöver de ersättningsdelar som omfattas av riktlinjerna hade Viaplay Group två utestående LTI-program som löpte under 2023. Dessa program antogs av årsstämmorna 2021 och 2022 ("LTIP 2021" respektive "LTIP 2022"). Årsstämman fattar dessutom varje år beslut om styrelseersättningar, vilket inte redovisas i denna rapport. Sådana ersättningar redovisas i not 7 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2023.

## Styrelseersättningar totalt

Tabellen nedan visar den totala ersättningen till både den före detta och den nuvarande VD:n och koncernchefen under 2023. Utbetalningar kan ha gjorts under året, men inte uteslutande. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten som återfinns på sidorna 27–33 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2023.

Namn och befattning	Finansiellt år	Fast ersättning		Rörlig ersättning			Pensionsavsättningar <sup>4</sup>	Ersättningar totalt	Andelen fasta och rörliga belopp <sup>5</sup>	
		Grundlön	Andra förmåner <sup>1</sup>	Ettårig rörlig <sup>2</sup>	Flerårig rörlig	Extraordinära poster <sup>3</sup>				
Anders Jensen, VD och koncernchef (avgick den 5 juni)	2023	13 962	667	165 600	0	–	0	1 195 027	15 323 293	100/0
Jørgen Madsen Lindemann, VD och koncernchef (tillträdde)	2023	7 198 000		216 531	8 697	–	0	610 000	16 722	42/58

den 5 juni)		583				114
<b>Totalt</b>	<b>21</b>	<b>382 131</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>1 805</b>
	<b>160</b>		<b>697</b>			<b>027</b>
	<b>667</b>		<b>583</b>			<b>408</b>

Anders Jensens anställning i koncernen upphör 3 juni 2024. Under anställningstiden har Anders Jensen rätt att erhålla sin nuvarande grundlön, såväl som övriga förmåner motsvarande gällande anställningsvillkor inklusive bil- och pensionsförmåner. Koncernen skall även betala ut ersättning relaterad till kvarvarande, icke nyttjade semesterdagar vid anställningens upphörande. I enlighet med detta, innehåller siffrorna i tabellen ovan, ersättning motsvarande 12 månader från datum för uppsägningen.

- 1) Grundlön inkluderar 12 månaders ersättning efter uppsägning, motsvarande 9 856 000 kr.
- 2) Andra förmåner inklusive bilförmåner.
- 3) Ettårig rörlig ersättning för 2023 avser den utbetalning inom ramen för Viaplay Groups STI-plan för 2023 som utbetalats under Kv1 2024 samt STID (en kontantplan som ersätter LTI 2023) programmet.
- 4) Pensionsavsättningarna görs genom en avgiftsbestämd plan som baseras på en procentuell andel av grundlönen.
- 5) Grundlön, förmåner och pensionsavsättningar betraktas som fast ersättning i denna beräkning.

## Aktiebaserad ersättning

### Utestående aktiebaserade incitamentsprogram

Under 2023 hade Viaplay Group två LTI-program som godkänts av aktieägarna i samband med årsstämorna 2021 respektive 2022. Programmen riktar sig till VD och koncernchef, andra medlemmar av den verkställande ledningen, ledande befattningshavare och nyckelpersoner inom koncernen. Inom ramen för dessa program tilldelades deltagarna prestationsaktierätter som efter en treårig intjänandeperiod kan lösas in mot aktier i Viaplay Group.

### LTIP 2021 och LTIP 2022

För att intjänandet av prestationsaktier inom ramen för LTIP 2021 och LTIP 2022 skulle slutföras var deltagarna tvungna att uppfylla två prestationsmål: i) totalavkastning för aktieägarna ("TSR") med 70% vikt och ii) ökat antal Viaplay-abonnenter med 30% vikt. Målsättningar i form av tröskel- och maxvärden fastställdes av styrelsen vid tilldelningen och har redovisats för aktieägarna. Om den lägsta tröskelnivån uppnås kan 25% av de tilldelade prestationsaktierätterna lösas in. Om maxnivån uppnås kan 100% av de tilldelade prestationsaktierätterna lösas in. Tröskelnivån för TSR-målen är 19% medan maxnivån är 64% i båda programmen. TSR-resultatet mäts under en treårsperiod från årsstämman 2021 till och med årsstämman 2024 för LTIP 2021 samt från årsstämman 2022 till och med årsstämman 2025 för LTIP 2022.

Tröskelnivån för abonnentmålet i LTIP 2021 är 6,0 miljoner medan maxnivån är 7,0 miljoner Viaplay-abonnenter. Tröskelnivån 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). Det sammanvägda utfallet av de två tillväxtmålen för LTIP 2021 motsvarade 18,75%. Antalet aktier kommer inte att justeras för rekapitaliseringen.

### LTIP 2023

I samband med årsstämman 2023 tillkännagav styrelsen att förslaget till långsiktigt incitamentsprogram 2023 hade dragits tillbaka.

### 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. På grund av exceptionella omständigheter för koncernen under 2023, beslutade ersättningsutskottet att frysa kravet på aktieinnehav för VD och koncernchef Jørgen Madsen Lindemann och medlemmar i koncernens verkställande ledning under 2023.

## Aktiebaserad ersättning till före detta VD och koncernchef

Tabellen innehåller information om LTIP 2021 och LTIP 2022 samt de prestationsaktierätter som tilldelats den före detta VD:n och koncernchefen.

Namn och befattning	Huvudsakliga villkor					Uppgifter om rapporteringsåret					
	Program	Prestationsperiod <sup>1</sup>	Tilldelningsdatum	Inlösendatum <sup>2</sup>	Inskränkning av förfoganderätt upphör <sup>3</sup>	Ingående balans	Under året		Utgående balans		
							Tilldelade aktier	Intjänade aktier	Aktier som omfattas av prestationsvillkor	Tilldelade aktier som inte intjänats vid årets slut	Aktier med inskränkt förfoganderätt
Anders Jensen, vd och koncernchef	LTIP 2022	2022–2025	2022-05-25	Kv2 2025	-	-	-	-	48 690	48 690	-
	LTIP 2021	2021–2024	2021-05-19	Kv2 2024	-	-	-	-	39 215	39 215	-
					<b>Totalt:</b>	-	-	-	<b>87 905</b>	<b>87 905</b>	-

- 1) Prestationsmålen uppmäts under en treårig prestationsperiod inom ramen för LTIP 2021 och LTIP 2022.
- 2) Tilldelningarna enligt LTIP 2021 och LTIP 2022 förfaller efter årsstämman 2024 och 2025.
- 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 de krav på aktieäggande som VD och andra medlemmar av koncernledningen är ålagda.

## Tillämpning av prestationskriterier

### Viaplay Groups STI-program (STI)

En översyn av prestationsmåten för STI 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. STI 2023 för tidigare VD och koncernchef Anders Jensen uteblev, och nya STI-mål fastställdes för den nya VD:n och koncernchefen Jørgen Madsen Lindemann.

## VD och koncernchefens prestation under det rapporterade räkenskapsåret

### Rörlig kontant ersättning

Tidigare VD och koncernchef Anders Jensen erhöll ingen STI-bonus för räkenskapsåret 2023. Kriterier avseende STI-bonus för nuvarande VD och koncernchef Jørgen Madsen Lindemann, var villkorade av godkännandet av en rekapitalisering eller rekonstruktion av koncernen, alternativt uppnådda mål avseende försäljning, lönsamhet (EBIT) och antalet abonnenter i Norden. Utfall: Den extra bolagsstämman 10 januari 2024, röstade för förslaget avseende Viaplay Groups rekapitalisering. Villkorsuppfyllnad: 100%, målvillkor har uppnåtts.

### KPI-tabell avseende Norden: försäljning, lönsamhet (EBIT) och abonnentantal

Tillämpbara mål för rörlig kontanterättning till VD & koncernchef avseende STID för andra halvåret 2023.

Abbonentantal

KPI	Försäljning (Mdr kr)	EBIT (Mdr kr)	(Mn årets slut)
<b>Vikt (totalt 100%)</b>	<b>30%</b>	<b>40%</b>	<b>30%</b>
100% (max)	15,5	550	4,2
90%	15,4	500	4,0
80% (ingångsvärde)	15,2	400	3,6
Utfall	15,6	556	4,133 <sup>1</sup>
Måluppfyllelse %	100%	100%	96,6%
<b>Viktat utfall: 98,99%</b>			

1) Justerat med 27tn abonnenter till följd av ingått partneravtal.

## Viaplay Groups LTI-program (Long-Term Incentive)

LTIP 2021 och 2022 kan inte lösas in förrän efter årsstämman 2024 respektive 2025.

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

Ersättningsutskottet och styrelsen har fastställt att det inte fanns några undantag eller avvikelser från 2020 års riktlinjer för ersättning.

## Jämförelseinformation avseende ändrad ersättning och koncernens resultat

Namn och befattning (Mkr)	2023	2022	2021
<i>Jørgen Madsen Lindemann, VD och koncernchef (tillträdde den 5 juni)</i>	16,7	–	–
<i>Anders Jensen, VD och koncernchef (avgick den 5 juni)</i>	15,3 <sup>1</sup>	35	18
<i>Rörelseresultat före jämförelsestörande poster</i>	-1 115	-97	647
<i>Genomsnittlig ersättning till anställda inom Viaplay Group<sup>2</sup></i>	1,3	1,0	1,0
<i>Genomsnittlig ersättning till anställda inom moderbolaget<sup>3</sup></i>	1,5	1,4	1,5

1) Inkluderar 12 månaders grundlön från och med uppsägningstiden som började den 5 juni, motsvarande 9,856 000 kr.

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 är därför är siffrorna känsligare för personalomsättning och förändrade ersättningar till anställda.

## Förslag till riktlinjer avseende ersättning 2024

Förslag till riktlinjer avseende ersättning till VD och koncernchef och övriga medlemmar av den verkställande ledningen, för godkännande vid Viaplay Groups årsstämma 2024, den 14 maj.

Ersättningsriktlinjerna ("riktlinjerna") omfattar VD & Koncernchef och övriga medlemmar i koncernens verkställande ledning ("ledande befattningshavare"), för närvarande tio medlemmar. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits vid årsstämman 2024. Styrelsen och dess Ersättningsutskott ("Utskottet") har för avsikt att riktlinjerna ska gälla i fyra år från dess godkännande. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman, exempelvis aktierelaterade långsiktiga incitamentsplaner.

## Vår policy avseende ersättning

i) Driva och belöna företagets och individens långsiktiga prestation.

- ii) Vara konkurrenskraftig för att attrahera och behålla nyckelpersoner.
- iii) Främja skapandet av långsiktigt aktieägarvärde i en snabbt föränderlig bransch.

Specifikt återspeglas våra strategiska prioriteringar och vår vision i utformningen av ersättningsriktlinjerna enligt nedan:

- **Driva lönsam tillväxt:** En betydande del av ersättningen är variabel och kopplad till våra viktigaste mål för prestation. Prestationsmålen i våra kort- och långsiktiga incitamentsplaner är noggrant utvalda för att driva tillväxt genom ambitiösa och relevanta mål.
- **Skapa långsiktigt aktieägarvärde:** Incitamentsplaner ska vara utformade för att belöna långsiktig och hållbar prestation och värdeskapande i koncernen. Resultatet är avsett att återspegla aktieägarens avkastning och bidra till samstämmiga mål med ägarna genom att krav ställs på ledande befattningshavare att bygga och behålla ett betydande aktieinnehav i Viaplay Group.
- **Att vara en ledande leverantör av relevanta och populära innehållsproduktioner som bidrar till lönsam tillväxt:** Ersättningsstruktur och mix skall ge smidighet 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 planerna godkänns av bolagsstämman och regleras inte av dessa riktlinjer. En sammanfattning är inkluderad med syfte att ge en helhetsbild av ersättningen. Tabellen på nästa sida, 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	Den fasta grundlönen ska vara rättvis och konkurrenskraftig och baseras på individuellt ansvar och prestation.  Styrelsen ska beakta flera faktorer vid bedömningen av ändring av grundlön, såsom individens egen prestation, bolagets utveckling, storlek på roll, ersättning till anställda i Viaplay Group i stort och jämförelse med liknande bolag i samma storlek inom tv, streamig och underhållning.
Pension	Att erbjuda marknadsmässiga pensionsvillkor enligt anställningsland	Pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, ska vara konkurrenskraftiga och lämpliga i förhållande till marknadspraxis i individens anställningsland och total ersättning.

---

	<p>Pension tillhandahålls i form av avgiftsbestämd förmånsplan eller som kontant pensionsbidrag och premien ska uppgå till högst den fasta grundlönen.</p> <p>Pensionsvillkor kan förändras från år till år.</p> <p>Rörlig kontant ersättning ska inte vara pensionsgrundande, om inte annat krävs enligt lokala lagar och regler.</p>
--	--

---

<p>Andra förmåner</p>	<p>Ytterligare direkta eller indirekta förmåner som utbetalas årligen och som inte är grundlön, pension, kortsiktiga eller långsiktiga incitamentsprogram för att erbjuda marknadsmässiga förmåner och ersättningar för att säkra rekrytering och bibehålla personal</p>	<p>Förmåner ska vara konkurrenskraftiga och lämpliga med hänsyn till marknadspraxis i det tillämpliga landet för individen och i förhållande till total ersättning. 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 skall utgöra en begränsad andel av den totala ersättningen.</p> <p>Ytterligare ersättningar kan tillhandahållas i specifika enskilda situationer, inklusive vid förändringar i individens hälsostatus, förändringar i roller som vid omlokalisering, om det anses lämpligt. Alla beslut om sådan ersättning ska fattas av Styrelsen baserat på ett förslag från Utskottet.</p>
-----------------------	--	--

---

<b>Rörliga komponenter</b>	<b>Syfte och koppling till strategi</b>	<b>Beskrivning och funktion</b>
<p>Årligt kortsiktigt incitamentsprogram ('STI')</p>	<p>Att motivera och belöna graden av uppfyllande av fastställda årliga finansiella mål, och i förekommande fall, icke-finansiella mål som är tydligt kopplade till koncernens strategiska prioriteringar, dess hållbara utveckling samt de ledande befattningshavarnas respektive ansvarsområden.</p>	<p>Utfallet av STI kan uppgå till högst 150 procent av den ledande befattningshavarens fasta grundlön. Uppfyllande av kriterierna för tilldelning av STI ska vanligtvis mätas under en period av ett år. Styrelsen kan, på rekommendation av Utskottet, bestämma att perioden istället ska vara sex månader av ett finansiellt år för att tillåta ändringar utifrån förändrade omständigheter för koncernen och marknaden i stort. Alla eventuella ändringar ska redovisas och förklaras i ersättningsrapporten.</p> <p>Styrelsen godkänner prestationsvillkor på koncernnivå, dess målnivåer och relativa</p>

---

---

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 planen kommer också att 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 & Koncernchef (eller, i fallet med VD & Koncernchef, styrelsens ordförande) och kan vara funktionella, operativa, strategiska och icke-finansiella och inkludera bland annat mål som rör miljö-, sociala och styrningsfrågor.

Utbetalning under planen sker efter årsskiftet efter Utskottets och Styrelsens fastställande av utfall mot de årliga prestationsvillkoren på koncernnivå och utfallet av årliga individuella mål för VD & Koncernchef. VD & Koncernchef fastställer utfallet av 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 (ii) justera betalningar innan de görs ("malus") och, (ii) om särskilda omständigheter finns som motiverar detta, till exempel ekonomisk felaktig information, utbetalningar på felaktiga grunder, risker avseende rykte och anseende, riskhantering eller andra omständigheter så som Styrelsen beslutar, att återkräva tidigare betalningar som gjorts.

<p>Långsiktigt incitamentsprogram (LTI)</p>	<p>LTI ska vara kopplad till vissa förutbestämda finansiella, icke-finansiella (till exempel mål relaterade till ESG) och/eller aktie- eller aktiekursrelaterade prestationskriterier och ska säkerställa ett långsiktigt engagemang för Viaplay Groups utveckling samt sammanlänka de ledande befattningshavarnas och aktieägarnas intressen.</p>	<p>LTI kan levereras i form av kontanter eller aktier. Aktierelaterade incitamentsprogram beslutas av bolagsstämman och är därför undantagna från dessa riktlinjer.</p> <p>Långsiktiga kontantbaserade incitamentsprogram ska ha en prestations- och intjänandetid på tre år. Utfallet för GET kan uppgå till högst 165 procent av den ledande befattningshavarens fasta lön.</p> <p>Villkoren för långsiktiga kontantbaserade incitamentsprogram 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.</p> <p>Utöver detta ska Utskottet och Styrelsen ha möjlighet att (ii) justera betalningar innan de görs ("malus") och, (ii) om särskilda omständigheter finns som motiverar detta, till exempel ekonomisk felaktig information, utbetalningar på felaktiga grunder, risker avseende rykte och anseende, riskhantering eller andra omständigheter så som Styrelsen beslutar, att återkräva tidigare betalningar som gjorts.</p>
<p>Särskilda överenskommelser</p>	<p>För att stödja rekrytering eller bibehålla talang som krävs för att säkerställa en framgångsrik implementering av koncernens affärsstrategi och tillvarata bolagets långsiktiga intressen.</p>	<p>I undantagsfall kan andra överenskommelser av engångskaraktär träffas på individnivå när det bedöms vara nödvändigt, under förutsättning av styrelsegodkännande baserat på rekommendation av Utskottet. 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</p>

---

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.

Övrigt	Syfte och koppling till strategi	Beskrivning och funktion
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 &amp; Koncernchef och medlemmarna i verkställande Ledning att, över tid, ackumulera Viaplay Group-aktier motsvarande ett värde som baseras på en procentandel av den fasta grundlönen netto efter skatt.</p> <p>Målnivåer för aktieägande:</p> <p>VD &amp; Koncernchef: 150%</p> <p>Övrig verkställande ledning: 75%</p> <p>Utskottet har mandat att justera dessa krav, om det bedöms nödvändigt, vid särskilda omständigheter i enskilda fall.</p>

---

## Anställningsavtal och betalningar vid anställningens upphörande

I allmänhet är kontrakt för ledande befattningshavare tillsvidareanställningar. Kontrakten kan dock vara tidsbegränsade om det är motiverat av vissa omständigheter, till exempel för tillfälliga positioner eller för ledande befattningshavare nära pensionsåldern. Vid upphörande av anställning får uppsägningstiden inte överstiga tolv månader. Fast kontantlön under uppsägningstiden och eventuellt avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande två års fast lön. Ledande befattningshavare kan enligt avtal kompenseras för konkurrensbegränsningar som åberopas efter uppsägning. Sådant ersättning skall vara baserad på den fasta månatliga grundlönen vid uppsägning och utgå under begränsningsperioden som inte kan överstiga tolv månader. Sådant betalning kan inte kombineras med avgångsvederlag.

## Ersättningsstyrning och beslutsfattande

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. Utskottets uppgifter inkluderar att förbereda styrelsens beslut gällande riktlinjer för ledande befattningshavare. Styrelsen ska utarbeta ett förslag till nya riktlinjer minst vart fjärde år eller i samband med materiella ändringar i nuvarande riktlinjer och överlämna dessa till bolagsstämman. Riktlinjerna ska gälla tills nya riktlinjer antas av stämman. Utskottet ska förbereda, för godkännande av styrelsen, ersättningsrelaterade frågor gällande VD & koncernchef och andra förslag gällande aktiebaserade eller aktierelaterade incitamentsprogram i koncernen. Utöver detta, ska utskottet övervaka och utvärdera program för rörlig ersättning för verkställande ledning, 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 koncernens anställda i övrigt**

Vid beredningen och tillämpningen av dessa riktlinjer beaktar Utskottet lön och anställningsvillkor för koncernens 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 & koncernchef och People & Culture-avdelningen för att hålla sig informerade 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 avsteg är nödvändigt för att tillgodose koncernens långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa koncernens ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i utskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.