

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 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.	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. 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.

		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

	sammanlänka de ledande befattningshavarnas och aktieägarnas intressen. kan uppgå till högst 165 % av grundlönen. 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. 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.	
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.	motsvarande två (2) gånger individens årliga grundlön. 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.
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.	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. Målnivåer för aktieäggande: • VD och koncernchef: 150% • Övrig ledande befattningshavare: 75% Utskottet har mandat att justera dessa krav, om det bedöms nödvändigt, i enskilda fall.

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 maximinivåerna 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 aktieä­gan­de 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 aktieägan­de 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 förvärfas 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 förvärfas 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.

* * *