

# Ersättningsrapport 2025

---

## Inledning

Denna ersättningsrapport för 2025 beskriver hur Viva Wine Groups (Bolaget) riktlinjer för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare, har tillämpats under 2025. Rapporten tillhandahåller även information om ersättning till verkställande direktör ("VD") och vice verkställande direktör ("Vice VD") för Viva Wine Group AB (publ) samt en sammanfattning av koncernens utestående och under 2025 avslutade aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

Rapporten har upprättats i enlighet med 8 kap. 53 a samt 53 b §§ Aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram, numera förvaltade av Aktiemarknadens Självregleringskommitté (ASK). Mer information om ersättningar till ledande befattningshavare och styrelseledamöter som krävs enligt 5 kap. 40–44 §§ årsredovisningslagen finns i not 7, Anställda och personalkostnader, på sidorna 95–97 i Års- och hållbarhetsredovisningen för 2025. Med ledande befattningshavare avses VD samt övriga medlemmar i koncernledningen (Group Management Team).

Styrelsen utser årligen ett ersättningsutskott. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 32 i Års- och hållbarhetsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna ersättningsrapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 7 på sidorna 95–97 i Års- och hållbarhetsredovisningen för 2025.

## Året i korthet

VD Emil Sallnäs sammanfattar bolagets utveckling och övergripande resultat för 2025 i sitt utlåtande på sidorna 5–6 i Års- och hållbarhetsredovisningen för 2025.

## Viva Wine Groups riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare – tillämpning, ändamål och avvikelser

Ett framgångsrikt genomförande av Bolagets affärsstrategi och främjandet av Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, kräver att Bolaget genom konkurrenskraftig ersättning på marknadsmässiga villkor kan rekrytera, motivera och behålla kvalificerade medarbetare. Den totala ersättningen måste därför vara marknadsmässig och konkurrenskraftig inom medarbetarens yrkesområde samt stå i relation till medarbetarens ansvar, befogenheter och prestation. Ersättningen kan bestå av fast lön, rörlig ersättning, andra förmåner och pension.

Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas eller vid förändringar i redan avtalade ersättningar efter att riktlinjerna har antagits av årsstämman. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman och all eventuell ersättning som erlaggs i aktier, teckningsoptioner, konvertibler eller andra aktierelaterade instrument såsom syntetiska optioner eller personaloptioner, som kräver särskilt beslut av bolagsstämman.

Ersättning får utgöras av fast kontantlön, eventuell rörlig kontanterersättning, övriga sedvanliga förmåner samt pension. Den sammanlagda årliga kontanta ersättningen, inklusive pensionsförmåner, ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig på den arbetsmarknad och inom det arbetsområde som medarbetaren är placerad i och ta hänsyn till individens kvalifikationer och erfarenheter samt att framstående prestationer bör återspeglas i den totala ersättningen. Fast kontantlön och rörlig kontanterersättning ska vara relaterad till befattningshavarens ansvar och befogenhet. Den fasta kontantlönen ska revideras årsvis.

## Avvikelser från ersättningsriktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt avvika från riktlinjerna, helt eller delvis, om det finns särskilda skäl för detta i ett enskilt fall och avvikelsen är nödvändig för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen. Ersättningsutskottets uppgifter inkluderar att bereda styrelsens beslut i ersättningsrelaterade frågor, inklusive beslut om avvikelser från riktlinjerna. När det gäller anställningsförhållanden som omfattas av andra regler än svenska ska nödvändiga anpassningar göras beträffande pensionsförmåner och andra förmåner för att säkerställa att tillämpliga regler eller lokal praxis efterlevs. Det övergripande syftet med riktlinjerna ska därvid uppnås så långt som möjligt.

Riktlinjerna ska inte ha företräde framför tvingande bestämmelser i arbetsrättslig lagstiftning eller kollektivavtal. De ska inte heller tillämpas på redan ingångna avtal.

Under 2025 har det inte lämnats eller utlovats någon ersättning till verkställande direktören eller andra ledande befattningshavare som skulle utgöra ett undantag eller en avvikelse från ersättningsriktlinjerna. Det har inte heller skett några avsteg eller avvikelser från ersättningsriktlinjerna eller processen för att fastställa ersättning enligt riktlinjerna.

## Ersättningsutskottets utvärdering

Ersättningsutskottet anser att de ersättningsriktlinjer som följts under 2025 har fungerat väl och att syftet med riktlinjerna har uppnåtts. Utskottet anser vidare att Bolagets ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer är väl avvägda och marknadsmässiga.

## Total ersättning till verkställande direktör och vice verkställande direktör

Ersättningen till VD är fastställd i enlighet med Bolagets ersättningsriktlinjer. I tabellen nedan redovisas totalersättningen till Viva Wine Group AB:s (publ) VD och vice VD under 2025. Alla belopp anges i tusen SEK (TSEK). Information som anges i kolumn ”Rörlig ersättning” avser rättigheter som intjänats och uppkommit under prestationsperioden 2025 och som betalas ut under 2026.

Namn (Position)	Räkenskapsår	Fast ersättning <sup>2</sup>		Rörlig ersättning <sup>2</sup>		Extraordinär ersättning <sup>2</sup>	Pensions- kostnad	Total ersättning	Andel fast respektive rörlig ersättning (%)
		Grundlön	Övriga ersättningar och förmåner <sup>3</sup>	Kortsiktig <sup>4</sup>	Långsiktig <sup>5</sup>				
Emil Sallnäs (VD)	2025	2 400	300	-	-	-	578	3 277	100 / 0
	2024	2 100	262	-	-	-	504	2 867	100 / 0
John Wistedt (vice VD) <sup>1</sup>	2025	1 548	94	-	-	-	269	1 911	100 / 0
	2024	1 320	188	-	-	-	269	1 777	100 / 0

<sup>1</sup> John Wistedt har ingått i ledningsgruppen sedan 2021 och tillträdde posten som vice VD den 1 oktober 2024. Han frånträdde sin post som vice VD i januari 2026 men ingår fortsatt i ledningsgruppen. John Wistedt ingår även i Viva Wine Groups styrelse, men som anställd i Bolaget utgår inget styrelsearvode.

<sup>2</sup> VD har endast erhållit ersättning från Viva Wine Group AB (publ) och inte från något annat bolag inom koncernen. Vice VD har en delad anställning mellan moderbolaget och dotterbolaget The Wine Team Global AB, där tabellen visar total ersättning. VD och vice VD har inte erhållit någon extraordinär ersättning (ersättning som enligt ersättningsriktlinjerna kan utbetalas under extraordinära omständigheter).

<sup>3</sup> Detta inkluderar förmån avseende semesterlön, föräldradedighet, tjänstebil och sjukvårdsförmåner.

<sup>4</sup> VD och vice VD deltar ej i Bolagets bonusprogram, varpå ingen kortsiktig rörlig ersättning presenteras i tabellen.

<sup>5</sup> VD och vice VD deltar ej i LTI-programmet 2025, varpå ingen långsiktig rörlig ersättning presenteras i tabellen.

## Rörlig ersättning

Viva Wine Group erbjuder ledande befattningshavare möjlighet till både kortsiktig och långsiktig rörlig ersättning. Ersättningen ska syfta till att främja Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Vidare ska rörlig ersättning utbetalas som kontant ersättning och inte ingå i underlaget för pensionsberäkning.

Vid årsstämman 2025 beslutades om ett långsiktigt incitamentsprogram för ledande befattningshavare och nyckelpersoner inom koncernen ("LTI 2025"). Programmet syftar till att skapa långsiktigt ägarengagemang och att stärka sambandet mellan deltagarnas ersättning och bolagets värdeskapande.

### Kortsiktig rörlig ersättning

Kortsiktig rörlig ersättning ska baseras på resultat i förhållande till fastställda kortsiktiga (ettåriga) finansiella mål eller mål som bidrar därtill. Den kortsiktiga delen får inte överstiga 100 procent av den fasta årslönen utan styrelsens särskilda godkännande.

Som större ägare i Bolaget omfattas varken VD eller vice VD omfattas av kortsiktig rörlig ersättning för 2025.

### Långsiktig rörlig ersättning – "LTI 2025"

Programmet LTI 2025 omfattar 23 deltagare och har en treårig intjänandeperiod, 2025–2028. Deltagarna tilldelas vederlagsfritt prestationsaktierätter som, under förutsättning att fastställda villkor uppfylls, ger rätt att erhålla teckningsoptioner av serie 2025:1. Varje teckningsoption ger rätt att teckna en ny aktie i bolaget till ett pris motsvarande aktiens kvotvärde vid tidpunkten för teckning.

Prestationsaktierätterna intjänas villkorat under intjänandeperioden förutsatt att deltagarens anställning kvarstår och att prestationsvillkoret uppfylls. Prestationsvillkoret avser totalavkastningen för Viva Wine Groups aktie under intjänandeperioden. Full intjäning förutsätter en årlig totalavkastning om minst 17,5 procent, med en miniminivå om 7,5 procent. Intjäning sker linjärt mellan minimi- och maxnivå.

Samtliga tilldelade prestationsaktierätter var utestående per balansdagen och inga rättigheter har förverkats under året. Teckningsoptionerna kan utnyttjas tidigast tre år efter programstart och senast den 31 december 2028.

Maximalt kan 450 000 teckningsoptioner tilldelas deltagare under programmet, plus 141 390 optioner för att täcka sociala kostnader, totalt 591 390 optioner. Vid fullt utnyttjande motsvarar detta en utspädning om cirka 0,66 procent av aktiekapitalet och rösterna.

Som större ägare i Bolaget deltar varken VD eller vice VD i LTI 2025-programmet.

För mer detaljerad information om villkoren för LTI 2025, se förslaget till årsstämman 2025 på Bolagets webbplats.

### Tidigare program – "LTI 2021:3" och "LTI 2021:4"

Incitamentsprogrammen serie 2021:3 och 2021:4 löpte ut den 15 mars 2025. Inga teckningsoptioner utnyttjades och per balansdagen finns inga utestående optioner hänförliga till programmen.

## Förändringar i ersättning och bolagets utveckling

Alla belopp anges i tusen SEK (TSEK).

	2025	2024	2023	2022	2021
Ersättning till VD	3 277 (+411, +14%)	2 867 (+858, +43%)	2 009 (+125, +7%)	1 884 (-2, 0%)	1 886 (+681, +57%)
Ersättning till vice VD <sup>1</sup>	1 911 (+134, +8%)	1 777	N/A	N/A	N/A
Koncernens rörelseresultat	323 401	264 060	164 639	310 292	520 724
Genomsnittlig ersättning per anställd i koncernen <sup>2</sup>	646	598	638	560	586

<sup>1</sup> John Wistedt tillträdde posten som vice VD den 1 oktober 2024, varför jämförande information inte är tillgänglig. Ersättningen för 2024 avser hela året. Han frånträdde sin post som vice VD i januari 2026.

<sup>2</sup> Anställda i koncernen (Viva Wine Group) på motsvarande heltidsbasis, exklusive VD och koncernledning.

## **Beskrivning av hur aktieägarnas synpunkter beaktats**

Inga synpunkter har framförts av aktieägare i samband med bolagsstämmans behandling av ersättningsfrågor.

Stockholm, 22 april 2026

Viva Wine Group Sweden AB (publ)

Styrelsen