

Styrelsens förslag till beslut om antagande av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

The board of directors' proposal for resolution regarding adoption of guidelines for remuneration to senior executives

Enligt ersättningsutskottets rekommendation föreslår styrelsen för Viva Wine Group AB, org.nr 559178-4953, att årsstämman beslutar att fastställa följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, att gälla tills vidare.

Upon recommendation of the remuneration committee, the board of directors of Viva Wine Group AB, reg. no. 559178-4953, proposes that the annual general meeting resolves to adopt the following guidelines for remuneration to senior executives, to apply until further notice.

Vänligen se riktlinjerna på nästkommande sida.

Please see the guidelines on the following page.



ERSÄTTNINGSRIKTLINJER *REMUNERATION GUIDELINES*

VIVA WINE GROUP AB

(org.nr /reg. no. 559178-4953)

Antagna vid årsstämman den 22 maj 2026. Styrelsen ska ta fram ett förslag till nya ersättningsriktlinjer när det finns behov av väsentliga förändringar av policyn, dock minst vart fjärde år.

Adopted at the Annual General Meeting on 22 May 2026. The board of directors shall prepare a proposal for new remuneration guidelines whenever there is a need for significant changes to the policy, however at least every four years.

Viva Wine Group
Tulegatan 4
113 58 Stockholm
+46 8 21 83 88
info@vivagroup.se
www.vivagroup.se

Ersättningsriktlinjer för Viva Wine Group AB, org.nr 559178-4953, ("Bolaget")
Remuneration guidelines for Viva Wine Group AB, reg. no. 559178-4953, (the "Company")

Allmänt

General

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.

The guidelines shall apply to remuneration that may be agreed upon or to changes in already agreed remuneration after the guidelines have been adopted by the annual general meeting. The guidelines do not apply to remuneration that has been resolved by the general meeting and any remuneration in the form of shares, warrants, convertibles or other share-related instruments such as synthetic options or employee stock options which require specific approval by the general meeting.

Dessa riktlinjer omfattar verkställande direktören och övriga medlemmar i koncernledningen samt andra som kan komma att bli en del av koncernledningen. Även annan ersättning än styrelsearvode till styrelseledamöter omfattas av dessa riktlinjer. Hänvisningar till ledande befattningshavare ska därför anses omfatta även annan ersättning än styrelsearvode till styrelseledamöter. Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

These guidelines apply to the CEO and executive management, and others who might become part of the group management. All other remuneration to members of the board other than board fees shall also be covered by these guidelines. Reference to senior executives shall therefore be considered to include all other remuneration to members of the board except fees to the board of directors.

Regarding employment conditions that are governed by rules other than Swedish, appropriate adjustments may be made in order to comply with such mandatory rules or established local practice, whereby the general objectives of these guidelines shall, to the extent possible, be met.

Riktlinjernas främjande av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intresse och hållbarhet

The guidelines promotion of the Company's business strategy, long-term interest and sustainability

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.

Successful implementation of the Company's business strategy and the fostering of the Company's long-term interests, including its sustainability, require that the Company is able, through competitive remuneration on market terms, to recruit, incentivize and retain skilled employees. The total remuneration package must therefore be on market terms and competitive on the employee's field of profession, and must be related to the employee's responsibilities, powers and performance. The remuneration may comprise fixed salary, variable remuneration, other benefits, and pension.

Former av ersättning m.m.

The forms of remuneration etc.

Ersättning får utgöras av fast kontantlön, eventuell rörlig kontantersättning, 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 kontantersättning ska vara relaterad till befattningshavarens ansvar och befogenhet. Den fasta kontantlönen ska revideras årsvis.

Remuneration may consist of fixed cash salary, possible variable cash compensation, other customary benefits and pension. The total annual cash remuneration, including pension benefits, must be market-based and competitive in the employment market and in the work area in which the employee is situated, taking into account the individual's qualifications and experience and that outstanding achievements are to be reflected in the total remuneration. Fixed cash salary and variable cash remuneration shall be related to the executive's responsibility and authority. The fixed cash salary shall be revised annually.

Om styrelseledamot utför arbete för Bolagets räkning, utöver styrelsearbetet, ska konsultarvode och annan ersättning för sådant arbete kunna utgå efter särskilt beslut av styrelsen, efter beredning av ersättningsutskottet. Sådan ersättning ska utformas i enlighet med dessa riktlinjer.

If a member of the board of directors performs work on behalf of the Company, in addition to the work of the board, consultancy fees and other remuneration for such work may be payable after special resolution by the board of directors, after preparation of the remuneration committee. Such compensation shall be constructed in accordance with these guidelines.

Rörlig ersättning

Variable remuneration

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

Variable remuneration shall be based on results relative to established short-term (one year) financial targets, or targets which contribute thereto. Remuneration shall be aimed at promoting the Company's business strategy and long-term interests, including its sustainability. Furthermore, variable remuneration shall be paid as cash remuneration and shall not be included in the basis for pension computation. The short-term element shall not exceed 100 per cent of annual fixed salary without the board's specific approval.

Kortsiktiga prestationsmål ska omfatta en EBIT-komponent och kan omfatta mål avseende hållbarhet, organisk tillväxt, individuella mål eller en kombination därav.

Short-term performance targets shall include an EBIT target component and can include targets for sustainability, organic growth, individual targets or a combination thereof.

Upphörande av anställning

Termination of employment

Vid anställningens upphörande får uppsägningstiden vara högst tolv månader. Fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för ett år. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst sex månader.

Upon termination of employment, the notice period may not exceed twelve months. Fixed cash salary during the notice period and severance pay may not, in total, exceed an amount corresponding to the fixed cash salary for one year. In the event of termination by the senior executive, the period of notice may not exceed six months.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall och ska endast utgå i den utsträckning som den tidigare befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Ersättningen ska uppgå till högst 60 procent av månadsinkomsten vid tidpunkten för uppsägningen och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst 24 månader efter anställningens upphörande.

In addition, compensation for any commitment to restrict competition may be paid. Such remuneration shall compensate for any loss of income and shall only be paid to the extent that the former executive has no right to severance pay. Compensation shall amount to a maximum of 60 percent of the monthly income at the time of termination and shall be payable during the period subject to the restriction of competition, which shall not exceed 24 months after termination of employment.

Pension och andra förmåner

Pension and other benefits

Pensionsförmåner ska vara premiebestämda och den årliga premien får inte överstiga 30 procent av den fasta årslönen. Normal pensionsålder ska vara 67 år. Andra mindre förmåner får innefatta bl.a. livförsäkring, sjukvårdsförsäkring, bilförmån och friskvårdsbidrag.

Pension benefits shall be contribution-defined, and the annual premium shall not exceed 30 per cent of the fixed annual salary. The retirement age shall normally be 67. Other, lesser benefits may include: life insurance, health insurance, car benefit and fitness allowance.

Ersättningsutskott och beslutsprocess

Remuneration Committee & decision-making process

Ersättningsutskottet ska granska och förbereda villkoren i verkställande direktörens anställningsavtal, som därefter beslutas av styrelsen.

The Remuneration Committee shall review and prepare terms and conditions for the CEO's employment agreement, which shall thereafter be approved by the board of directors.

Ärenden om fast kontant lön och eventuell rörlig kontant lön till verkställande direktören och andra ledande befattningshavare bereds av ersättningsutskottet och beslutas av styrelsen och i förekommande fall av verkställande direktören.

Matters regarding fixed cash salary and potential variable cash salary to the CEO and other senior executives are prepared by the remuneration committee and resolved by the board of directors and, where applicable, by the CEO.

Ersättningsutskottet ska följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för ledande befattningshavare, tillämpningen av ersättningsriktlinjer samt gällande

ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget. Ersättningsutskottets ledamöter uppfyller de oberoendekrav som stipuleras i Svensk kod för bolagsstyrning. Vid styrelsens och ersättningsutskottets behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra ledande befattningshavare, i den mån de berörs av frågorna.

The remuneration committee shall monitor and evaluate ongoing, and during the year concluded, programs for variable remuneration for the senior executives, the application of the guidelines for remuneration as well as the current remuneration structures and remuneration levels within the Company. The members of the remuneration committee meet the independency requirements stipulated in the Swedish Corporate Governance Code. The CEO and the other senior executives do not participate in the board of directors' or the remuneration committee's preparations of and resolutions regarding remuneration-related matters to the extent they are affected by such matters.

Ersättningsutskottets uppgifter ska också omfatta att förbereda styrelsens beslut avseende förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, utöva tillsyn samt följa upp och utvärdera tillämpningen av riktlinjerna.

The duties of the Remuneration Committee shall also include preparing board decisions regarding proposals for guidelines for remuneration to senior executives, performing oversight as well as monitoring and assessing the application thereof.

Styrelsen ska ta fram förslag till nya riktlinjer minst vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut på årsstämman. Riktlinjerna ska gälla tills nya riktlinjer har antagits av bolagsstämman.

The board shall prepare proposals for new guidelines at least every four years and submit the proposal for resolution at the annual general meeting. The guidelines shall remain in force until new guidelines have been adopted by the general meeting.

Styrelsen ska, i enlighet med 8 kap. 53 a och 53 b §§ aktiebolagslagen, upprätta en ersättningsrapport som ska läggas fram på årsstämman för godkännande.

The board shall in accordance with chapter 8 sections 53 a and 53 b of the Swedish Companies Act prepare a remuneration report, which shall be presented at the Annual General Meeting for approval.

Tillämpning av, och avvikelser från, riktlinjerna

Application of, and deviations from, the guidelines

Styrelsen får besluta att tillfälligt avvika från riktlinjerna, helt eller delvis, om det finns särskilda skäl för detta i ett enskilt fall och avvikelserna är nödvändiga 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.

The board may decide to temporarily deviate from the guidelines, wholly or in part, if there are special reasons for doing so in an individual case and the deviation is necessary to satisfy the Company's long-term interests. The duties of the Remuneration Committee include preparing board decisions on remuneration issues, including decisions regarding deviations from the guidelines. With respect to employment relationships governed by rules other than Swedish rules, appropriate adjustments shall take place with respect to pension benefits and other benefits to ensure compliance

with such rules or local practice, whereupon the overarching purpose of these guidelines shall be attained as far as possible.

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

The guidelines shall not take precedence over mandatory terms of employment law legislation or collective agreements. Nor shall they apply to already executed agreements.