

**Styrelsens i Sinch AB (publ) fullständiga
beslutsförslag till årsstämman 2025
(punkterna 8 b), 13, 15, 16 och 17)**

Beslut om dispositioner beträffande Bolagets resultat enligt den fastställda balansräkningen (punkt 8 b)

Styrelsen föreslår att ingen utdelning lämnas för räkenskapsåret 2024.

* * *

Stockholm i april 2025

Sinch AB (publ)

Styrelsen

Beslut om fastställande av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (punkt 13)

Styrelsen föreslår följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Dessa riktlinjer omfattar inte ersättning som beslutats eller godkänts av bolagsstämman och utgör ett ramverk för hur styrelsen får besluta om ersättning till ledande befattningshavare. De föregående riktlinjerna antogs av årsstämman 2024.

Det har inte gjorts några väsentliga förändringar i riktlinjerna jämfört med de riktlinjer som antogs vid årsmötet 2024. Bolaget har inte mottagit några kommentarer rörande riktlinjerna från några aktieägare.

Med ledande befattningshavare avses inom ramen för dessa riktlinjer den verkställande direktören och de chefer som rapporterar till den verkställande direktören. För närvarande finns det elva ledande befattningshavare i Bolaget, inklusive den verkställande direktören.

För att framgångsrikt implementera Bolagets affärsstrategi och tillvarata Bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet, krävs att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Ersättningen till den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare måste därför uppfattas som rättvis, konkurrenskraftig och motiverande. Styrelsen har rätt att göra avsteg från nedan riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl därtill och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen, hållbarhet, eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft.

Vid beredningen av styrelsens förslag till riktlinjer har information om de anställdas totala ersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid, utgjort en del av styrelsens beslutsunderlag.

Ersättningen består av följande delar:

- Fast grundlön
- Kort- och långsiktig rörlig ersättning
- Särskild ersättning
- Pensionsförmåner
- Övriga förmåner
- Ersättning under uppsägningstid

Marknadsmässig ersättning

Bolaget har tagit del av högkvalitativ referensdata från tredje parter för att säkerställa att ersättningen till den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare återspeglar vad som generellt gäller för motsvarande

befattningshavare i andra företag. Marknadsmässigheten säkerställs även genom rekryteringsprocesser, i de fall där befattningshavare rekryteras externt.

Fast grundlön

Den fasta grundlönen ska vara marknadsmässig och ska återspegla den anställdes befattning, kvalifikationer, erfarenhet och individuella prestationer.

Kortsiktig rörlig ersättning

Kortsiktig rörlig ersättning ska mätas mot fördefinierade finansiella prestationsmål. Icke-finansiella mål kan även användas för att stärka fokus på att uppnå Bolagets strategiska planer. Målen ska vara specifika, mätbara och tidsbundna och ska fastställas av styrelsen. De ska vidare vara utformade så att de främjar Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. När relevant mätperiod för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning avslutats ska det bedömas/fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts.

Styrelsen har delegerat ansvaret för utvärdering såvitt avser rörlig ersättning till den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare till ersättningsutskottet.

Nivåer och mål för rörlig ersättning föreslås årligen av den verkställande direktören avseende andra ledande befattningshavare och godkänns av styrelsen. Nivåer och mål för den verkställande direktören definieras av styrelsen. Den kortsiktiga rörliga ersättningen ska inte överstiga 50 procent av den fasta grundlönen, då ersättningen till ledningen framför allt ska vara baserad på långsiktiga incitament.

Långsiktig rörlig ersättning

Långsiktig rörlig ersättning kan innefatta aktierelaterade incitamentsprogram. Dessa riktlinjer omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman, och omfattar således inte Bolagets aktierelaterade incitamentsprogram LTI 2020, LTI II 2020, LTI 2021, LTI II 2021, LTI 2022, LTI 2023, LTI 2024 och det föreslagna LTI 2025. Varje år kommer styrelsen att utvärdera huruvida ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram ska föreslås inför årsstämman. Syftet med att erbjuda aktierelaterade incitamentsprogram är att säkerställa att ledande befattningshavares intresse överensstämmer med Bolagets aktieägare. Individuellt, långsiktigt ägande bland nyckelpersoner kan förväntas stimulera ett ökat intresse för verksamheten och dess lönsamhet, öka motivationen och samhörighetskänslan med Bolaget och därigenom bidra till Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram ökar även möjligheten att behålla befintliga och attrahera nya ledande befattningshavare i samband med rekrytering.

Särskild ersättning

Ytterligare rörlig kontant ersättning kan erbjudas till nyckelpersoner som fortsätter att vara anställda i samband med förvärv av nya företag, avyttring av verksamheter, andra åtgärder av tillfällig natur eller som utför andra extraordinära arbetsinsatser. Sådan särskild ersättning får inte överstiga 50 procent av den avtalade årliga fasta grundlönen. Särskild ersättning ska endast utgå i särskilda fall och ska inte ingå i något ordinarie ersättningssystem. Beslut om särskild ersättning ska fattas av styrelsen.

Pensioner

Pensionsförmåner för den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare ska återspegla vanliga marknadsmässiga villkor, jämfört med vad som generellt gäller för motsvarande befattningshavare i andra företag och ska i normalfallet grundas på avgiftsbestämda pensionsplaner. Pensionering sker för ledande befattningshavare vid relevant/tillämplig pensionsålder. Pensionsförmåner ska inte överstiga 35 procent av den fasta grundlönen i den mån inte högre avsättning följer av tillämplig kollektivavtalad pensionsplan.

Övriga förmåner

Övriga löpande anställningsförmåner kan bland annat bestå av sjukförsäkring och friskvårdsbidrag. Kostnaderna för sådana förmåner ska inte överstiga 10 procent av den fasta grundlönen.

Uppsägningstid och avgångsvederlag

Som huvudregel ska anställningsavtal ingånga mellan Bolaget och ledande befattningshavare gälla tillsvidare. Om Bolaget säger upp den verkställande direktörens anställning ska uppsägningstiden vara högst sex månader. Om den verkställande direktören säger upp anställningen ska uppsägningstiden vara sex månader. Mellan Bolaget och övriga ledande befattningshavare gäller en uppsägningstid om upp till sex månader, oavsett om den anställda blir uppsagd eller säger upp sig själv. Utöver ersättning utbetald under den tillämpliga uppsägningstiden ska eventuellt avgångsvederlag efter tillämplig uppsägningstid inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta grundlönen för tolv månader för den verkställande direktören och sex månader för övriga ledande befattningshavare. Det som anges ovan utgör ett ramverk inom vilken individuella villkor ska beslutas av styrelsen.

Ersättning till Bolagets grundare

Ersättning till Bolagets grundare ska godkännas av styrelsen. Grundarna omfattas inte av kravet på marknadsmässig ersättning, d.v.s., deras grundlön och ersättning kan uppgå till ett belopp som är lägre än den marknadsmässiga ersättningen, då de är kompenserade genom deras aktieinnehav i Bolaget.

Ersättning till Bolagets grundare består av följande delar:

- Fast grundlön
- Pensionsförmåner
- Rätt till ytterligare ledighet
- Ersättning under uppsägningstid

Om en grundare temporärt innehar en annan ledningsposition, ska rätten till ersättning under denna period motsvara grundlönen för personen i ledningen med lägst lön förutom de övriga grundarna.

Godkännande

Ändringar i villkor och ersättningar till den verkställande direktören ska godkännas av styrelsens ordförande. Dagliga kostnader såsom resekostnader för den verkställande direktören ska godkännas av CFO:n, och kvartalsvisa sammanfattande rapporter ska skickas till styrelsens ordförande. Nyrekryteringar, ändringar i lön och andra väsentliga ändringar för andra ledande befattningshavare än den verkställande direktören ska godkännas av styrelsens ordförande. Mindre justeringar och dagliga kostnader ska dock godkännas av den verkställande direktören. Betalning av fast grundlön hanteras av lokala löneavdelningar och godkänns, före utbetalning, av den lokala HR-representanten. Betalning av kortsiktig rörlig ersättning ska godkännas av den verkställande direktören (avseende andra ledande befattningshavare) och av styrelsens ordförande (avseende den verkställande direktören). Rätt att delta i aktierelaterade incitamentsprogram fastställs av styrelsen och baseras på förslag som har godkänts av bolagsstämman.

Kontroller och beslutsprocess

I Bolaget finns ett ersättningsutskott som består av två styrelseledamöter. Styrelsens ordförande är även ordförande i ersättningsutskottet.

Ersättningsutskottet ska, i förhållande till styrelsen, ha en beredande funktion i fråga om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare.

Ersättningsutskottet ska således utarbeta förslag avseende riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som ska presenteras för styrelsen. Förslaget ska

sedan presenteras och underställas årsstämman för beslut. Ersättningsutskottet ska även utvärdera tillämpningen av de riktlinjer årsstämman fattat beslut om.

När det uppkommer behov av väsentliga förändringar av riktlinjerna, dock minst var fjärde år, ska styrelsen lägga fram förslag till riktlinjer för beslut av årsstämman.

Riktlinjerna ska tillämpas avseende varje åtagande om ersättning till ledande befattningshavare, och varje förändring av ett sådant åtagande, som beslutas efter den årsstämma vid vilken riktlinjerna fastställts. Riktlinjerna har således inte någon inverkan på sedan tidigare avtalsrättsligt bindande åtaganden. Beslutade riktlinjer får ändras genom beslut av annan bolagsstämma än årsstämman.

Vidare ska ersättningsutskottet bereda, inom ramen för av årsstämman beslutade riktlinjer, förslag rörande ersättning till den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare. Styrelsen ska årligen utvärdera den verkställande direktörens insatser.

Vidare ska ersättningsutskottet följa och utvärdera under året pågående och avslutade program för rörliga ersättningar till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget.

Dessutom ska ersättningsutskottet för varje räkenskapsår upprätta en ersättningsrapport över ersättningen till Bolagets ledande befattningshavare och senast tre veckor före årsstämman hålla ersättningsrapporten tillgänglig för aktieägarna på Bolagets webbplats. Inom ramen för riktlinjerna och baserat på dessa ska styrelsen dels varje år besluta om specifika ändrade ersättningsvillkor för varje enskild ledande befattningshavare, dels fatta andra beslut om ersättning till ledande befattningshavare som kan erfordras. Vid ersättningsutskottets och styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor ska inte den verkställande direktören eller andra ledande befattningshavare som ingår i koncernledningen närvara, i den utsträckning de berörs av frågorna.

Efterlevnaden av riktlinjerna kontrolleras årligen genom följande åtgärder:

- Insamling av dokumenterade årliga mål för kortsiktig rörlig ersättning
- Slumpmässiga urval av godkända löneutbetalningar
- Urval från löneutbetalningssystem i syfte att identifiera ovanliga betalningar

Resultatet av kontrollerna summeras och rapporteras till ersättningsutskottet.

* * *

Stockholm i april 2025

Sinch AB (publ)

Styrelsen

Beslut om bemyndigande för styrelsen att fatta beslut om nyemissioner av aktier (punkt 15)

Styrelsen föreslår att årsstämman bemyndigar styrelsen att vid ett eller flera tillfällen under tiden fram till nästkommande årsstämma besluta om nyemission av aktier mot kontant betalning, med bestämmelse om apport eller kvittning eller eljest med villkor samt att sådan nyemission ska kunna ske med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt. Emissionerna ska ske på marknadsmässiga villkor, med förbehåll för marknadsmässig emissionsrabatt i förekommande fall. Syftet med bemyndigandet och skälen till eventuell avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt är att möjliggöra anskaffning av kapital för förvärv av bolag, eller delar av bolag, och för Bolagets rörelse. Styrelsen får besluta om emission av aktier som innebär en ökning av Bolagets aktiekapital med högst tio procent av Bolagets registrerade aktiekapital vid den tidpunkt då styrelsen första gången utnyttjar bemyndigandet.

Majoritetskrav

För giltigt beslut enligt denna punkt 15 krävs att beslutet biträds av aktieägare med minst två tredjedelar av såväl de vid stämman avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna.

* * *

Stockholm i april 2025

Sinch AB (publ)

Styrelsen

Beslut om bemyndigande för styrelsen att fatta beslut om förvärv av egna aktier (punkt 16)

Styrelsen föreslår att årsstämman bemyndigar styrelsen att besluta om förvärv av Bolagets egna aktier på följande villkor:

1. Förvärv av aktier får ske på Nasdaq Stockholm eller annan reglerad marknad.
2. Bemyndigandet får utnyttjas vid ett eller flera tillfällen före nästa årsstämma.
3. Högst så många aktier får förvärvas att Bolagets innehav av egna aktier vid var tid inte överstiger tio (10) procent av samtliga aktier i Bolaget.
4. Förvärv av Bolagets egna aktier på Nasdaq Stockholm eller annan reglerad marknad får endast ske till ett pris inom det vid var tid gällande prisintervallet, dvs. intervallet mellan högsta köpkurs och lägsta säljkurs.

Styrelsen ska äga rätt att besluta om övriga villkor för förvärv av egna aktier i enlighet med bemyndigandet.

Syftet med bemyndigandet är att ge styrelsen möjlighet att anpassa och förbättra Bolagets kapitalstruktur och därigenom skapa ytterligare värde för aktieägarna.

Majoritetskrav

För giltigt beslut enligt denna punkt 16 krävs att beslutet biträds av aktieägare med minst två tredjedelar av såväl de vid stämman avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna.

* * *

Stockholm i april 2025

Sinch AB (publ)

Styrelsen

Styrelsen för Sinch AB, org. nr 556882-8908 ("Bolaget") fullständiga förslag till beslut om införande av ett långsiktigt incitamentsprogram 2025 ("LTI 2025"), samt emission av teckningsoptioner för att säkerställa leverans av aktier vid utnyttjande av personaloptioner tilldelade under LTI 2025 (punkt 17)

Bakgrund och motiv

Sedan Bolagets börsintroduktion 2015 har Bolaget infört ett flertal aktierelaterade incitamentsprogram, varav tre program, LTI 2016, LTI 2018 och LTI 2019, nu har löpt ut utan kvarvarande utestående teckningsoptioner och personaloptioner.

Styrelsen bedömer att det är i Sinchs och samtliga aktieägares intresse att implementera ett till långsiktigt incitamentsprogram ("LTI 2025") för ledande befattningshavare, nyckelpersoner och andra anställda i koncernen, i enlighet med detta förslag. LTI 2025 föreslås omfatta upp till 625 nuvarande och framtida ledande befattningshavare, nyckelpersoner och andra anställda inom Sinch-koncernen.

Förslaget är baserat på styrelsens bedömning att det är angeläget, och i samtliga aktieägares intresse, att skapa större delaktighet i koncernens utveckling för nuvarande och framtida ledande befattningshavare, nyckelpersoner och andra anställda i koncernen. Styrelsen bedömer det även som angeläget att kunna attrahera talanger över tid, motivera till fortsatt anställning och att bibehålla en tillfredsställande personalomsättning.

Mot bakgrund av ovan föreslår styrelsen att bolagsstämman beslutar om införandet av LTI 2025 i enlighet med punkterna (a)–(c) nedan. Besluten under punkterna (a)–(c) föreslås vara villkorade av varandra och samtliga beslut föreslås därför antas i ett sammanhang.

Punkt (a) – Förslag till beslut om införande av LTI 2025

LTI 2025 omfattar två (2) Serier. Serie 1 utgörs av personaloptioner som kan tilldelas anställda inom Sinch-koncernen utanför Sverige.

Serie 2 utgörs av personaloptioner som kan tilldelas anställda inom Sinch-koncernen i Sverige.

Styrelsen föreslår därför att bolagsstämman beslutar om emission av sammanlagt högst 12 800 000 teckningsoptioner. Enligt beslutet i punkt (b) och (c), får högst 9 985 000 respektive 2 815 000 teckningsoptioner emitteras i syfte att säkra leverans av aktier vid utnyttjande av personaloptioner till deltagare i LTI 2025 Serie 1 respektive 2.

Rätten att teckna teckningsoptioner av Serie 1 och 2 ska tillkomma det helägda dotterbolaget Sinch Holding AB ("Dotterbolaget"), som ska innehålla teckningsoptionerna av Serie 1 och 2 för att säkerställa

leverans av aktier vid utnyttjande av personaloptioner inom ramen för LTI 2025 Serie 1 och 2. Varje personaloption berättigar till teckning av en (1) aktie i Bolaget. Teckningsoptionerna ska emitteras vederlagsfritt till Dotterbolaget.

Nedan följer en beskrivning av de huvudsakliga villkoren för LTI 2025 Serie 1 och 2.

Serie 1 – Personaloptioner till deltagare utanför Sverige

Varje personaloption berättigar den anställda att förvärva en (1) aktie i Bolaget enligt följande villkor:

- Personaloptioner kommer att tilldelas vederlagsfritt.
- Personaloptioner får tilldelas till nuvarande och framtida anställda i Sinch-koncernen som arbetar utanför Sverige.
- Varje personaloption berättigar innehavaren till förvärv av en (1) aktie i Bolaget till en teckningskurs motsvarande marknadsvärdet av aktien såsom det fastställts utifrån stängningskursen för Bolagets aktier på Nasdaq Stockholm den sista handelsdagen före dagen för optionstilldelningen. Teckningskursen får dock ej sättas lägre än aktiens kvotvärde (för närvarande 0,01 kronor).
- Trots att fördelningen av personaloptioner skiljer sig mellan anställda i förhållande till bl.a. position, ansvar och arbetsprestation samt deltagande i, och personaloptioner eller teckningsoptioner som innehas från tidigare etablerade incitamentsprogram i Sinch-koncernen, finns det inga definierade intjänandevillkor som behöver uppfyllas för att tilldelas personaloptioner. Däremot är personaloptionerna föremål för både prestations- och tidbaserade intjänandevillkor enligt nedan.
- Vid intjäning, såvida inte den anställdes anställning inom Sinch-koncernen upphör tidigare, förblir personaloptioner möjliga att utnyttja under en period om fem (5) år från tilldelningsdagen. För det fall en deltagare är förhindrad enligt EU:s marknadsmissbruksförordning eller annan tillämplig lagstiftning eller interna policyer, har Bolagets styrelse rätt att förlänga utnyttjandeperioden med en motsvarande tidsperiod, dock inte längre än åtta (8) månader.

Serie 1 Intjänandeperiod och prestationskriterier

Intjänandet av personaloptionerna i LTI 2025 Serie 1 är beroende av i vilken utsträckning fyra prestationskriterier relaterade till Bruttoresultat, Justerad EBITDA, Minskade växthusgasutsläpp och mätning av Engagemangsresultat (eller liknande) i Sinch ("**Prestationskriterierna för Serie 1**", vart och ett ett "**Prestationskriterium för Serie 1**") uppfylls. Prestationskriterierna för Serie 1 avseende Bruttoresultat och Justerad EBITDA benämns härnäst som "**Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 1**". Prestationskriterierna för Serie 1 avseende Minskade växthusgasutsläpp och mätning av Engagemangsresultat (eller liknande) benämns härnäst som "**Prestationskriterierna för ESG för Serie 1**". Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 1 kommer alltid att mätas på en rullande basis av de senaste tolv (12) månaderna (LTM).

Avseende Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 1 kommer vardera kriterium att vara tillämpligt på 40 procent av de personaloptioner som har nått Första Intjänandedatum eller Efterföljande Intjänandedatum för Serie 1 (enligt definitionen nedan). Avseende Prestationskriterierna för ESG för Serie 1 kommer vardera kriterium att vara tillämpligt på tio (10) procent av de personaloptioner som har nått Första Intjänandedatum eller Efterföljande Intjänandedatum för Serie 1.

Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 1			Prestationskriterierna för ESG för Serie 1	
Serie 1 Prestationskriterium	Bruttoresultat	Justerad EBITDA	Minskade växthusgasutsläpp	Engagemangsresultat
Relativ viktning av Serie 1 Prestationskriterium	40%	40%	10%	10%

Optioner vars intjänande är beroende av i vilken utsträckning som Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 1 har uppnåtts benämns härnäst som "**Personaloptioner kopplade till Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 1**". Personaloptioner vars intjänande är beroende av i vilken utsträckning som Prestationskriterierna för ESG för Serie 1 har uppnåtts benämns härnäst som "**Personaloptioner kopplade till Prestationskriterierna för ESG för Serie 1**".

Intjänande

Förutsatt att innehavarens anställning inom Sinch-koncernen inte har avslutats vid en intjänandedag, och oavsett om och i vilken utsträckning Prestationskriterierna för Serie 1 har uppfyllts per den tillämpliga intjänandedagen, kommer personaloptionerna att intjänas på (i) den första årsdagen av tilldelningsdagen ("**Första Intjänandedatum för Serie 1**") avseende 25 procent av det totala antalet Personaloptioner kopplade till Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 1 och Personaloptioner kopplade till Prestationskriterierna för ESG för Serie 1 som tilldelas en deltagare, och (ii) den sista dagen i vart och ett av de följande tolv (12) kalenderkvartalen ("**Efterföljande Intjänandedatum för Serie 1**"), avseende ytterligare 6,25 procent per kalenderkvartal av det totala antalet Personaloptioner kopplade till Prestationskriterierna för ESG för Serie 1 som tilldelas en deltagare. Den totala intjänandeperioden, efter vilken alla tilldelade personaloptioner för Serie 1 kommer att ha intjänats (i förekommande fall), är cirka fyra (4) år från tilldelningsdagen, exklusive den eventuella catch up-perioden som beskrivs nedan. Personaloptionerna blir möjliga att utnyttja strax efter varje intjänandedatum.

Personaloptioner kopplade till Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 1

Vid Första Intjänandedatum och Efterföljande Intjänandedatum för Serie 1, ska Personaloptionerna kopplade till Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 1 intjänas beroende på i vilken utsträckning Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 1 har ökat under en period på tolv (12) månader. Förändringen ska mätas som den relativa förändringen (år över år) av Prestationskriterierna för Finansiellt

KPI för Serie 1 i Bolaget för varje kvartal som föregår det relevanta Första Intjänandedatum eller Efterföljande Intjänandedatum för Serie 1 jämfört med samma kvartal föregående år. Intjänandet för varje period ska vara linjärt mellan 0-10 procent, vilket innebär att om ökningen av Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 1 är noll (0), intjänas noll (0) procent av de relevanta Personaloptionerna kopplade till Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 1 det kvartalet, och om en ökning av Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 1 är tio (10) procent eller mer, intjänas 100 procent av de relevanta optionerna för Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 1 det kvartalet.

Ökning av Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 1 över tolv (12) månader*	Procentandel av respektive Personaloptioner kopplade till Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 1 som intjänas	Kommentar (mätning och beräkning)
0% ökning	0% intjäning	Ingen del av de relevanta optionerna intjänas när ökningen är 0% jämfört med föregående år.
>0% men <10% ökning	Linjär intjäning mellan 0–100%	Intjänandet sker linjärt i förhållande till storleken på ökningen. Exempel: En ökning med 5% leder till att 50% av de relevanta optionerna blir intjänade.
≥10% ökning	100% intjäning	Vid en ökning med 10% eller mer jämfört med föregående år sker full intjäning av de relevanta optionerna.

* För varje Första Intjänandedatum för Serie 1 och Efterföljande Intjänandedatum för Serie 1 mäts ökningen som den relativa förändringen (jämfört med föregående år) av Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 1 för varje kvartal som föregår det relevanta intjänandedatumet, jämfört med samma kvartal föregående år.

Catch up av Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 1

Om något av kriterierna i Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 1 inte har uppfyllts, eller har uppfyllts delvis, på ett visst Efterföljande Intjänandedatum för Serie 1, men Bolagets justerade EBITDA (CAGR) och Bruttoresultat (CAGR) vid en intjänandedag eller Catch Up-Dag för Serie 1 (enligt definition nedan) är uppfyllda och denna uppfyllelse leder till ett högre antal intjänade Personaloptioner kopplade till Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 1 än vad som redan har intjänats, ska balansen av de ej intjänade Personaloptionerna kopplade till Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 1 intjänas ("**Catch Up-Intjänande för Serie 1**"). Bolagets justerade EBITDA (CAGR) och Bruttoresultat (CAGR) ska vid beräkning av intjänandet av Catch Up-Intjänande för Serie 1, mätas linjärt mellan 0-10 procent, varvid 10 procent eller mer motsvarar 100 procent Catch Up-Intjänande för Serie 1, mot kvartalet som föregår tilldelningsdagen för varje deltagare i LTI 2025, vid varje Efterföljande Intjänandedatum för Serie 1 och vid varje kvartal fram till datumet för offentliggörandet av kvartalsrapporten för kvartalet före den sista dagen för utnyttjande ("**Catch Up-Dag för Serie 1**").

Vid händelse av bolagshändelse eller transaktion som involverar Bolaget, inklusive men inte begränsat till fusion, konsolidering, separation, aktiesplit, omvänd aktiesplit, avknoppning, extraordinär utdelning, fusioner eller förvärv inom koncernen, eller någon liknande bolagshändelse eller transaktion, ska styrelsen ha möjlighet att göra rimliga justeringar av Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 1.

Intjänande av Personaloptioner kopplade till Prestationskriterierna för ESG för Serie 1

Personaloptioner kopplade till Prestationskriterierna för ESG för Serie 1 ska intjänas beroende på uppfyllandet av de kriterier som anges i tabellen nedan. Exempel: Personaloptioner kopplade till Prestationskriterierna för ESG för Serie 1 som tilldelas i juni 2025 kommer att nå sitt Första Intjänandedatum för Serie 1 i juni 2026. Den senaste tillgängliga datan för ett helt räkenskapsår vid denna tidpunkt är data för 2025, varav prestationskriterierna i kolumnen FY25 tillämpas. Ett år senare, vid ett Efterföljande Intjänandedatum för Serie 1 i juni 2027, är den senaste tillgängliga datan för ett helt räkenskapsår från 2026, varav prestationskriterierna i kolumnen FY26 tillämpas, och så vidare.

Serie 1 Prestationskriterium	Intjänandeperiod			
	FY25	FY26	FY27	FY28
Minskade växthusgasutsläpp* – 0% intjänande om målet inte uppnås, 100 % intjänande om målet uppnås.				
Mål (100% intjänande)	Minst -6% årlig minskning jämfört med baslinjen 2023	Minst -6% årlig minskning jämfört med baslinjen 2023	Minst -6% årlig minskning jämfört med baslinjen 2023	Minst -6% årlig minskning jämfört med baslinjen 2023
Engagemangsresultat – 0% om målet inte uppnås, 100 % intjänande om målet uppnås.				
Mål (100% intjänande)	2025 års Engagemangsresultat 68%	2026 års Engagemangsresultat minst +2% från föregående år	2027 års Engagemangsresultat minst +2% från föregående år	2028 års Engagemangsresultat minst +2% från föregående år

* Detta mål är i linje med Sinch:s vetenskapligt baserade mål och vägen mot att minska växthusgasutsläppen i Scope 1 och 2 med 42 % till 2030, jämfört med baslinjen 2023 (*fastställd i enlighet med Science Based Target Initiative*). Detta innebär en årlig minskning av utsläppen i Scope 1 och 2 med 6 % jämfört med baslinjen 2023, *beräknad enligt följande formel. Föregående års CO2e = X. Nuvarande års CO2e = Y. $X - Y = \text{Årlig minskning}$. Årlig minskning / baslinjen 2023 måste vara lika med eller större än 6 %.*

Serie 2 – Personaloptioner till deltagare i Sverige

Varje personaloption berättigar den anställda att förvärva en (1) aktie i Bolaget enligt följande villkor:

- Personaloptioner kommer att tilldelas vederlagsfritt.
- Personaloptioner får tilldelas till nuvarande och framtida anställda i Sinch-koncernen som arbetar i Sverige.
- Varje personaloption berättigar innehavaren till förvärv av en (1) aktie i Bolaget till en teckningskurs motsvarande marknadsvärdet av aktien såsom det fastställts utifrån stängningskursen för Bolagets aktier på Nasdaq Stockholm den sista handelsdagen före dagen för optionstilldelningen. Teckningskursen får dock ej sättas lägre än aktiens kvotvärde (för närvarande 0,01 kronor).
- Trots att fördelningen av personaloptioner skiljer sig mellan anställda i förhållande till bl.a. position, ansvar och arbetsprestation samt deltagande i, och personaloptioner eller teckningsoptioner som innehas från tidigare etablerade incitamentsprogram i Sinch-koncernen, finns det inga definierade intjänandevillkor som behöver uppfyllas för att tilldelas personaloptioner. Däremot är personaloptionerna föremål för både prestations- och tidbaserade intjänandevillkor enligt nedan.
- Vid intjäning, såvida inte den anställdes anställning inom Sinch-koncernen upphör tidigare, förblir personaloptioner möjliga att utnyttja under en period om fem (5) år från tilldelningsdagen. För det fall en deltagare är förhindrad enligt EU:s marknadsmissbruksförordning eller annan tillämplig lagstiftning eller interna policyer, har Bolagets styrelse rätt att förlänga utnyttjandeperioden med en motsvarande tidsperiod, dock inte längre än åtta (8) månader.

Serie 2 Intjänandeperiod och prestationskriterier

Intjänandet av personaloptionerna i LTI 2025 Serie 2 är beroende av i vilken utsträckning fyra prestationskriterier relaterade till Bruttoresultat, Justerad EBITDA, Minskade växthusgasutsläpp och mätning av Engagemangsresultat (eller liknande) i Sinch ("**Prestationskriterierna för Serie 2**", var och en ett "**Prestationskriterium för Serie 2**") uppfylls. Prestationskriterierna för Serie 2 relaterat till Bruttoresultat och Justerad EBITDA benämns härnäst som "**Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 2**". Prestationskriterierna för Serie 2 avseende Minskade växthusgasutsläpp och mätning av Engagemangsresultat (eller liknande) benämns härnäst som "**Prestationskriterierna för ESG för Serie 2**". Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 2 kommer alltid att mätas på en rullande basis av de senaste tolv (12) månaderna (LTM).

Avseende Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 2 kommer vardera kriterium att tillämpas på 40 procent av de personaloptioner som har nått Första Intjänandedatum eller Efterföljande Intjänandedatum för Serie 2 (enligt definition nedan). Avseende Prestationskriterierna för ESG för Serie 2 kommer vardera kriterium att tillämpas på tio (10) procent av de personaloptioner som har nått Första Intjänandedatum eller Efterföljande Intjänandedatum för Serie 2.

Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 2			Prestationskriterierna för ESG för Serie 2	
Serie 2 Prestationskriterium	Bruttoresultat	Justerad EBITDA	Minskade växthusgasutsläpp	Engagemangsresultat
Relativ viktning av Serie 2 Prestationskriterium	40%	40%	10%	10%

Optioner vars intjänande är beroende av i vilken utsträckning som Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 2 har uppnåtts benämns härnäst som "**Personaloptioner kopplade till Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 2**". Personaloptioner vars intjänande är beroende av i vilken utsträckning Prestationskriterierna för ESG för Serie 2 har uppnåtts benämns härnäst som "**Personaloptioner kopplade till Prestationskriterierna för ESG för Serie 2**".

Intjänande

Förutsatt att innehavarens anställning inom Sinch-koncernen inte har avslutats vid en intjänandedag, och oavsett om och i vilken utsträckning Prestationskriterierna för Serie 2 har uppfyllts per den tillämpliga intjänandedagen, kommer personaloptionerna att intjänas på (i) den tredje årsdagen av tilldelningsdatumet ("**Första Intjänandedatum för Serie 2**") avseende 50 procent av det totala antalet Personaloptioner kopplade till Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 2 och Personaloptioner kopplade till Prestationskriterierna för ESG för Serie 2 som tilldelats en deltagare, och (ii) den fjärde årsdagen från tilldelningsdagen ("**Efterföljande Intjänandedatum för Serie 2**"), avseende ytterligare 50 procent av det totala antalet Personaloptioner kopplade till Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 2 och Personaloptioner kopplade till Prestationskriterierna för ESG för Serie 2 som tilldelats en deltagare. Den totala intjänandeperioden, efter vilken alla tilldelade Personaloptioner för Serie 2 kommer att ha intjänats (i tillämpliga fall), är cirka fyra (4) år från tilldelningsdagen, utan att beakta den potentiella catch up-perioden som beskrivs nedan. Personaloptionerna blir möjliga att utnyttja strax efter varje intjänandedatum.

Personaloptioner kopplade till Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 2

Vid Första Intjänandedatum och Efterföljande Intjänandedatum för Serie 2, ska Personaloptionerna kopplade till Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 2 intjänas beroende på i vilken utsträckning Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 2 har ökat över en period av tolv (12) månader. Förändringen ska mätas som den relativa förändringen (år över år) av Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 2 i Bolaget för varje kvartal som föregår det relevanta Första Intjänandedatum eller Efterföljande Intjänandedatum för Serie 2 jämfört med samma kvartal föregående år. Intjänandet för varje period ska vara linjärt mellan 0-10 procent, vilket innebär att om ökningen av Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 2 är noll (0), intjänas noll (0) procent av de relevanta Personaloptionerna kopplade till Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 2 det kvartalet, och om ökningen av

Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 2 är tio (10) procent eller mer, intjänas 100 procent av de relevanta optionerna för Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 2 det kvartalet.

Ökning av Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 2 över tolv (12) månader*	Procentandel av respektive Personaloptioner kopplade till Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 2 som intjänas	Kommentar (mätning och beräkning)
0% ökning	0% intjäning	Ingen del av de relevanta optionerna intjänas när ökningen är 0% jämfört med föregående år.
>0% men <10% ökning	Linjär intjäning mellan 0–100%	Intjänandet sker linjärt i förhållande till storleken på ökningen. Exempel: En ökning med 5% leder till att 50% av de relevanta optionerna blir intjänade.
≥10% ökning	100% intjäning	Vid en ökning med 10% eller mer jämfört med föregående år sker full intjäning av de relevanta optionerna.

* För varje Första Intjänandedatum för Serie 2 och Efterföljande Intjänandedatum för Serie 2 mäts ökningen som den relativa förändringen (jämfört med föregående år) av Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 2 för varje kvartal som föregår det relevanta intjänandedatumet, jämfört med samma kvartal föregående år.

Catch up av Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 2

Om något av kriterierna i Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 2 inte har uppfyllts, eller har uppfyllts delvis, vid ett visst Efterföljande Intjänandedatum för Serie 2, men Bolagets justerade EBITDA (CAGR) och Bruttoresultat (CAGR) vid en intjänandedag eller Catch Up-Dag för Serie 2 (enligt definition nedan) är uppfyllda och denna uppfyllelse leder till ett högre antal intjänade Personaloptioner kopplade till Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 2 än vad som redan har intjänats, ska balansen av de ej intjänade Personaloptionerna kopplade till Prestationskriteriet för Finansiellt KPI för Serie 2 intjänas ("**Catch Up-Intjänande för Serie 2**"). Bolagets justerade EBITDA (CAGR) och Bruttoresultat (CAGR) ska vid beräkning av intjänandet av Catch Up-Intjänande för Serie 2, mätas linjärt mellan 0-10 procent, varvid 10 procent eller mer motsvarar 100 procent Catch Up-Intjänande för Serie 2, mot kvartalet som föregår tilldelningsdagen för varje deltagare i LTI 2025, vid varje Efterföljande Intjänandedatum för Serie 2 och vid varje kvartal fram till datumet för offentliggörandet av kvartalsrapporten för kvartalet före den sista dagen för utnyttjande ("**Catch Up-Dag för Serie 2**").

Vid händelse av bolagshändelse eller transaktion som involverar Bolaget, inklusive men inte begränsat till fusion, konsolidering, separation, aktiesplit, omvänd aktiesplit, avknoppning, extraordinär utdelning, fusioner eller förvärv inom koncernen, eller någon liknande bolagshändelse eller transaktion, ska styrelsen ha möjlighet att göra rimliga justeringar av Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 2.

Intjänande av Personaloptioner kopplade till Prestationskriterierna för ESG för Serie 2

Personaloptioner kopplade till Prestationskriterierna för ESG för Serie 2 ska intjänas beroende på uppfyllandet av de kriterier som anges i tabellen nedan. Exempel: Personaloptionerna kopplade till Prestationskriterierna för ESG för Serie 2 som tilldelas i juni 2025 kommer att nå sitt Första Intjänandedatum för Serie 2 i juni 2028. Den senaste tillgängliga datan för ett helt räkenskapsår vid denna tidpunkt är data för 2027, varav prestationskriterierna i kolumnen FY27 tillämpas. Ett år senare, vid ett Efterföljande Intjänandedatum för Serie 2 i juni 2029, är den senaste tillgängliga datan för ett helt räkenskapsår från 2028, varav prestationskriterierna i kolumnen FY28 tillämpas.

Serie 2 Prestationskriterium	Intjänandeperiod	
	FY27	FY28
Minskade växthusgasutsläpp* – 0% intjänande om målet inte uppnås, 100 % intjänande om målet uppnås.		
Mål (100% intjänande)	Minst -6% årlig minskning jämfört med baslinjen 2023	Minst -6% årlig minskning jämfört med baslinjen 2023
Engagemangsresultat – 0% intjänande om målet inte uppnås, 100 % intjänande om målet uppnås.		
Mål (100% intjänande)	2027 års Engagemangsresultat minst +2% från föregående år	2028 års Engagemangsresultat minst +2% från föregående år

* Detta mål är i linje med Sinch:s vetenskapligt baserade mål och vägen mot att minska växthusgasutsläppen i Scope 1 och 2 med 42 % till 2030, jämfört med baslinjen 2023 (*fastställd i enlighet med Science Based Target Initiative*). Detta innebär en årlig minskning av utsläppen i Scope 1 och 2 med 6 % jämfört med baslinjen 2023, *beräknad enligt följande formel. Föregående års CO2e = X. Nuvarande års CO2e = Y. $X - Y = \text{Årlig minskning}$. Årlig minskning / baslinjen 2023 måste vara lika med eller större än 6 %.*

Förberedelser och administration

Styrelsen ska ansvara för utformningen, tolkningen och hanteringen av personaloptioner som tilldelas enligt LTI 2025 inom ramen för ovan nämnda huvudsakliga villkor. Styrelsen har rätt att göra de rimliga ändringar och anpassningar i detaljerade villkor inom ramen för personaloptioner enligt LTI 2025 som bedöms som nödvändiga eller lämpliga med anledning av skillnader i lokal lagstiftning eller praxis eller av administrativa skäl. För innehavare av personaloptioner som är medlemmar i koncernledningen har styrelsen rätt att (i) accelerera intjänande av personaloptioner i händelse av en ägarförändring som medför att kontrollen över bolaget förändras och innehavaren skiljs från sin anställning i samband därmed och (ii) tillåta fortsatt intjänande och förlängd möjlighet till utnyttjande under uppsägningstid, exempelvis i *good leaver*-situationer. Styrelsen har även rätt att justera detaljerade villkor för personaloptioner i händelse av

väsentliga förändringar inom koncernen eller dess operativa miljö som medför att ramverket som antagits för personaloptioner under LTI 2025 inte längre är rimligt eller lämpligt, förutsatt att sådana justeringar inte är mer förmånliga för deltagaren än de villkor som följer av detta beslutsförslag.

Omräkning med anledning av split, sammanläggning, nyemission m.m.

Teckningskursen och antalet aktier som varje teckningsoption och personaloption berättigar till teckning av ska omräknas i händelse av split, sammanläggning, nyemission av aktier m.m. i enlighet med sedvanliga omräkningsvillkor eller i enlighet med de detaljerade villkoren för teckningsoptioner.

Tilldelningsprinciper m.m.

Deltagarnas rätt till förvärv av personaloptioner har differentierats mellan de anställda med hänsyn till bl.a. ställning, ansvar och arbetsprestation i koncernen. Deltagarna har därför delats upp i tre (3) olika kategorier:

Kategori A (högst 25 personer) – Medlemmar i koncernledningen och utvalda nyckelpersoner

Kategori B (högst 100 personer) – Affärsenhetsledning och nyckelpersoner

Kategori C (högst 500 personer) – Övriga medarbetare

Rätten att erhålla personaloptioner av Serie 1 ska reserveras för nuvarande och framtida anställda inom Sinch-koncernen som arbetar utanför Sverige, och personaloptioner av Serie 2 ska reserveras för nuvarande och framtida anställda som arbetar i Sverige.

Nedan fördelning gäller för tilldelning av personaloptioner inom respektive kategori enligt ovan.

Kategori	Maximalt antal personaloptioner per deltagare	Maximalt antal personaloptioner inom kategorin
Kategori A (högst 25 persons)	800,000	3,100,000
Kategori B (högst 100 persons)	200,000	4,500,000
Kategori C (högst 500 persons)	100,000	5,200,000
Maximalt totalt i Kategori A, B och C	N/A	12,800,000

För det fall att samtliga personaloptioner inom en eller flera kategorier inte överlåtits kan sådana icke överlåtna personaloptioner erbjudas medarbetare i andra kategorier. Det maximala antalet personaloptioner per person inom respektive kategori ovan ska dock inte kunna överskridas för någon enskild person. Personaloptioner kan tilldelas vid ett eller flera tillfällen.

Bolagets styrelseledamöter och grundare omfattas inte av LTI 2025.

Punkt (b) – Förslag till beslut om emission av teckningsoptioner för säkerställande av leverans av aktier vid utnyttjande av personaloptioner av Serie 1

Styrelsen föreslår att Bolaget ska emittera högst 9 985 000 teckningsoptioner i Serie 1, varigenom Bolagets aktiekapital kan komma att ökas med högst 99 850 kronor vid fullt utnyttjande av teckningsoptionerna, motsvarande cirka 1,18 procent av aktiekapitalet i Bolaget per dagen för detta förslag, det vill säga 8 445 562,22 kronor.

Rätt att teckna teckningsoptionerna ska, med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt, endast tillkomma Dotterbolaget, med rätt och skyldighet att förfoga över teckningsoptionerna enligt vad som närmare beskrivs ovan. Varje teckningsoption ger innehavaren rätt att teckna en (1) aktie i Bolaget under perioden från och med dagen för registrering vid Bolagsverket till och med den 31 december 2034, till en teckningskurs motsvarande aktiens kvotvärde (för närvarande 0,01 kronor). Teckningsoptionerna ska emitteras till Dotterbolaget utan vederlag.

För att kunna fullgöra de åtaganden som följer av LTI 2025 föreslår styrelsen att bolagsstämman bemyndigar Dotterbolaget att överlåta teckningsoptionerna till tredje part, eller på annat sätt förfoga över teckningsoptionerna, i enlighet med punkten (a).

Ett detaljerat förslag till beslut om emission av teckningsoptioner av Serie 1, inklusive fullständiga villkor för teckningsoptionerna, framgår av Bilaga A (inklusive dess underbilaga).

Punkt (c) – Förslag till beslut om emission av teckningsoptioner för säkerställande av leverans av aktier vid utnyttjande av personaloptioner av Serie 2

Styrelsen föreslår att Bolaget ska emittera högst 2 815 000 teckningsoptioner av Serie 2, varigenom Bolagets aktiekapital kan komma att ökas med högst 28 150 kronor vid fullt utnyttjande av teckningsoptionerna, motsvarande cirka 0,33 procent av aktiekapitalet i Bolaget per dagen för detta förslag, det vill säga 8 445 562,22 kronor.

Rätt att teckna teckningsoptionerna ska, med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt, endast tillkomma Dotterbolaget, med rätt och skyldighet att förfoga över teckningsoptionerna enligt vad som närmare beskrivs ovan. Varje teckningsoption ger innehavaren rätt att teckna en (1) aktie i Bolaget under perioden från och med dagen för registrering vid Bolagsverket till och med den 31 december 2034, till en teckningskurs motsvarande aktiens kvotvärde (för närvarande 0,01 kronor). Teckningsoptionerna ska emitteras till Dotterbolaget utan vederlag.

För att kunna fullgöra de åtaganden som följer av LTI 2025 föreslår styrelsen att bolagsstämman bemyndigar Dotterbolaget att överlåta teckningsoptionerna till tredje part, eller på annat sätt förfoga över teckningsoptionerna, i enlighet med punkten (a).

Ett detaljerat förslag till beslut om emission av teckningsoptioner av Serie 1, inklusive fullständiga villkor för teckningsoptionerna, framgår av Bilaga B (inklusive dess underbilaga).

Ytterligare information angående LTI 2025

Kostnader

Personaloptionerna av Serie 1 och 2 förväntas medföra redovisningsmässiga kostnader (redovisade i enlighet med IFRS 2) såväl som kostnader för sociala avgifter under löptiden för personaloptionerna. Enligt IFRS 2 ska kostnaderna för personaloptionerna kostnadsföras som en personalkostnad över resultaträkningen under intjänandeperioden. De totala kostnaderna för personaloptioner av Serie 1 och 2, beräknade i enlighet med IFRS 2, beräknas uppgå till cirka 76 miljoner kronor under programmets löptid (exklusive kostnader för sociala avgifter). De uppskattade kostnaderna har beräknats utifrån bl.a. följande antaganden: (i) ett marknadsvärde på Bolagets aktie om 21,50 kronor vid tidpunkten för tilldelning, (ii) en uppskattad framtida volatilitet i Bolagets aktie under löptiden för personaloptionerna om 47 procent, (iii) att det maximala antalet personaloptioner som omfattas av detta beslutsförslag tilldelas till deltagarna, (iv) förväntad tid till utnyttjande enligt IFRS 2, (v) en årlig personalomsättning om cirka 10 procent baserat på historisk data och (vi) att samtliga intjänade personaloptioner utnyttjas. Kostnader för sociala avgifter, vilka förväntas uppstå främst i samband med utnyttjande av personaloptioner, beräknas uppgå till cirka 13 miljoner kronor baserat bl.a. på de antaganden som framgår under punkterna (i)–(vi) ovan samt att sociala avgifter kommer att utgå med i genomsnitt 9 procent och en årlig ökning av marknadsvärdet på Bolagets aktie om 15 procent under intjäningsperioden.

Övriga kostnader hänförliga till LTI 2025, inklusive bland annat sociala kostnader och övriga kostnader i form av arvoden till externa rådgivare, externt värderingsinstitut samt administration av incitamentsprogrammet, beräknas uppgå till cirka 2 miljoner kronor under programmets löptid.

Baserat på de antaganden som framgår ovan uppskattas den totala kostnaden för LTI 2025 uppgå till cirka 90 miljoner kronor under programmets löptid.

Dessa kostnader ska ses i relation till de totala personalkostnaderna inom Sinch-koncernen vilka under räkenskapsåret 2024 uppgick till 4 457 miljoner kronor.

Om aktiekursen exempelvis skulle minska eller öka med 10 procent fram till införandet av programmet (i förhållande till antagandet om 21,50 kr) förväntas kostnaderna för personaloptionerna minska eller öka med samma procentsats (givet att övriga antaganden ovan är oförändrade).

Utspädning

För det fall samtliga tecknings- och personaloptioner under LTI 2025 överläts eller tilldelas till deltagare, och om alla tecknings- och personaloptioner utnyttjas, kan upp till 12 800 000 aktier komma att emitteras, vilket motsvarar en maximal utspädning om cirka 1,49 procent av antalet aktier och röster i Bolaget. Vid fullt utnyttjande av de personaloptioner som har blivit förvärvade eller tilldelats deltagare i LTI

2020, LTI II 2020, LTI 2021, LTI II 2021, LTI 2022, LTI 2023 och LTI 2024, och som ännu inte har blivit utnyttjade för teckning eller förvärv av aktier per dagen för detta beslutsförslag, inklusive teckningsoptioner som har utnyttjats men där aktierna ännu inte har registrerats, uppgår de högsta möjliga utspädningen till cirka 5,95 procent av antalet aktier och rösterna i Bolaget. Utspädningsberäkningen har baserats på det maximala antalet aktier och röster som kan emitteras vid utnyttjande av personaloptionerna, dividerat med det totala antalet aktier och röster i Bolaget efter sådana emissioner (baserat på antalet aktier i bolaget per dagen för detta beslutsförslag, vilket är 844 556 222 aktier).

Motivering avseende intjänande- och utnyttjandevillkor för Serie 1

I enlighet med Aktiemarknadens Självregleringskommittés ersättningsregler ska intjänandeperioden, eller perioden mellan tilldelningsdagen och den dag då en tecknings- eller personaloption kan utnyttjas, som huvudregel inte understiga tre (3) år och avsteg från denna huvudregel ska motiveras. Som framgår ovan kommer intjäning av personaloptioner av Serie 1 att påbörjas på den första årsdagen av dagen för tilldelning av personaloptioner till deltagare, och på den tredje årsdagen av tilldelningsdagen kan upp till 75 procent av de personaloptioner som tilldelats en deltagare ha intjänats (förutsatt att samtliga intjäningsvillkor har uppfyllts). Vidare kan intjänade personaloptioner utnyttjas snart efter tilldelning. Skälet för tillämpning av sådana villkor, vilka inte är i linje med rekommendationerna från Aktiemarknadens Självregleringskommitté enligt ovan, är att Bolagets styrelse bedömer att sådana villkor överensstämmer med marknadspraxis för personaloptionsprogram i de flesta av de länder där tilltänkta deltagare i LTI 2025 Serie 1 är verksamma. Enligt Bolagets styrelse ligger det i Bolagets och aktieägarnas bästa intresse att tillämpa sådana villkor i syfte att uppfylla syftet med LTI 2025.

Beredning av förslaget

Detta förslag till LTI 2025 har beretts av Bolagets ersättningsutskott och styrelse i samråd med externa rådgivare.

Skäl till avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt

Skälet till avvikelsen från aktieägarnas företrädesrätt är att implementera LTI 2025.

Beslutsmajoritet

Eftersom besluten under punkterna (a)–(c) är villkorade av varandra och antas som ett beslut, är beslut om antagande av förslaget giltigt endast om det biträds av aktieägare representerande minst nio tiondelar (9/10) av såväl de avgivna rösterna som de vid bolagsstämman företrädde aktierna (eftersom överlåtelse av teckningsoptioner enligt punkterna (b)–(c) förutsätter sådan majoritet).

Bemyndigande

Det föreslås att styrelsen, eller den styrelsen anvisar, ska bemyndigas vidta sådana smärre justeringar i beslutet som kan visas erforderliga i samband med registrering hos Bolagsverket och Euroclear Sweden

AB samt att styrelsen ska ha rätt att vidta smärre justeringar av incitamentsprogrammet som föranleds av tillämpliga utländska lagar och regler, tillämplig lagstiftning eller marknadspraxis.

Översikt över utestående incitamentsprogram

Sedan Bolagets börsintroduktion 2015 har Bolaget infört ett flertal aktierelaterade incitamentsprogram, varav tre program, LTI 2016, LTI 2018 och LTI 2019, nu har löpt ut utan kvarvarande utestående personaloptioner och teckningsoptioner. En överblick över samtliga utestående incitamentsprogram framgår av tabellen nedan.

Program	Total # aktier vid bolagsstämma	Storlek på program	Potentiell maximal utspädning (%)	Investerat och tecknat	Investerat och tecknat / Storlek på program	Utnyttjat (idag)	Utnyttjat / Storlek på program	Utestående	Utestående / Storlek på program	Utnyttjat + utestående	Utnyttjat och utestående / Storlek på program
2016	486 486 450	15 000 000	2,99%	12 157 000	81%	9 783 640	65%	-	0%	9 783 640	65%
2018	536 020 890	15 000 000	2,72%	13 809 200	92%	12 438 620	83%	-	0%	12 438 620	83%
2019	536 020 890	5 100 000	0,94%	3 260 000	64%	1 780 020	35%	-	0%	1 780 020	35%
2020 I	588 747 510	5 800 000	0,98%	3 281 000	57%	179 400	3%	1 364 150	24%	1 543 550	27%
2020 II	599 859 340	4 702 600	0,78%	4 228 890	90%	-	0%	3 398 790	72%	3 398 790	72%
2021 I	650 235 020	3 230 000	0,49%	3 118 550	97%	-	0%	1 820 420	56%	1 820 420	56%
2021 II	727 163 370	3 210 000	0,44%	3 049 919	95%	-	0%	1 092 215	34%	1 092 215	34%
2022	833 196 688	25 000 000	2,91%	21 488 206	86%	1 090 015	4%	13 164 531	53%	14 254 546	57%
2023	838 602 248	8 385 000	0,99%	7 203 099	86%	54 100	1%	5 507 075	66%	5 561 175	66%
2024	843 362 848	17 100 000	1,99%	15 628 727	91%	-	0%	14 317 714	84%	14 317 714	84%
Total		102 527 600				25 325 795	25%	40 664 895	40%	65 990 690	64%
LTI 2025	844 miljoner*	12 800 000	1,49%								

Not: Antalet aktier vid bolagsstämma, storlek på program och uppskattad utspädning har omräknats på grund av 2021 års aktiesplit.

* Baserat på 844 556 222 utestående aktier.

Ovanstående beräkningar av utspädning har baserats på antalet aktier och röster som kan komma att emitteras vid utnyttjande av utestående teckningsoptioner och personaloptioner, dividerat med det totala antalet aktier och röster i Bolaget efter sådana emissioner (baserat på ett antal emitterade aktier i Bolaget om 844 556 222 per dagen för detta beslutsförslag).

Bolagets utestående aktierelaterade incitamentsprogram kommer att beskrivas i detalj i årsredovisningen för 2024, not 9, och i ersättningsrapporten för 2024.

LTI 2025 – EMISSION AV TECKNINGSOPTIONER AV SERIE 1

Styrelsen föreslår att bolagsstämman beslutar om emission av högst 9 985 000 teckningsoptioner.

1. Rätt att teckna teckningsoptionerna ska, med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt, endast tillkomma Sinch Holding AB, ett helägt dotterbolag till Bolaget.
2. Teckningsoptionerna ska ges ut vederlagsfritt.
3. Teckning av teckningsoptionerna ska kunna ske till och med den 4 juli 2025. Styrelsen ska äga rätt att förlänga teckningsperioden.
4. Vid fullt utnyttjande av teckningsoptionerna av Serie 1 kan upp till 9 985 000 aktier (med förbehåll för eventuell omräkning) komma att emitteras. Bolagets aktiekapital ökar med 99 850 kronor vid fullteckning.
5. För teckningsoptionerna i övrigt ska de villkor som framgår av Bilaga A.1 gälla.

Skälet till avvikelsen från aktieägarnas företrädesrätt är att implementera LTI 2025.

Det föreslås vidare att styrelsen, eller den styrelsen anvisar, ska bemyndigas vidta sådana smärre justeringar i beslutet som kan visas erforderliga i samband med registrering hos Bolagsverket och Euroclear Sweden AB.

LTI 2025 – EMISSION AV TECKNINGSOPTIONER AV SERIE 2

Styrelsen föreslår att bolagsstämman beslutar om emission av högst 2 815 000 teckningsoptioner.

1. Rätt att teckna teckningsoptionerna ska, med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt, endast tillkomma Sinch Holding AB, ett helägt dotterbolag till Bolaget.
2. Teckningsoptionerna ska ges ut vederlagsfritt.
3. Teckning av teckningsoptionerna ska kunna ske till och med den 4 juli 2025. Styrelsen ska äga rätt att förlänga teckningsperioden.
4. Vid fullt utnyttjande av teckningsoptionerna av Serie 2 kan upp till 2 815 000 aktier (med förbehåll för eventuell omräkning) komma att emitteras. Bolagets aktiekapital ökar med 28 150 kronor vid fullteckning.
5. För teckningsoptionerna i övrigt ska de villkor som framgår av Bilaga B.1 gälla.

Skälet till avvikelsen från aktieägarnas företrädesrätt är att implementera LTI 2025.

Det föreslås vidare att styrelsen, eller den styrelsen anvisar, ska bemyndigas vidta sådana smärre justeringar i beslutet som kan visas erforderliga i samband med registrering hos Bolagsverket och Euroclear Sweden AB.
