

**Styrelsens i Sinch AB (publ) fullständiga  
beslutsförslag till årsstämman 2023  
(punkterna 8 b), 13 och 15)**

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

Styrelsen föreslår att ingen utdelning lämnas för räkenskapsåret 2022.

\* \* \*

Stockholm i april 2023

**Sinch AB (publ)**

*Styrelsen*

### **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 2022.

Anledningarna till de föreslagna ändringarna är harmonisering till följd av tidigare förvärv och marknadsförhållanden i olika geografiska områden som Bolaget bedriver betydande verksamhet i, inklusive den nyliga rekryteringen av en ny verkställande direktör baserad i USA. Sammanfattningsvis föreslås följande ändringar:

- Att justera den maximala kortsiktiga rörliga ersättningen till att inte överstiga 50 procent av den fasta grundlönen (30 procent under 2022).
- Att införa en särskild ersättning för att möjliggöra extraordinära incitament när Bolaget anställer nya och behåller befintliga ledande befattningshavare (se definition nedan).
- Att justera andra förmåner till att inte överstiga tio procent av den fasta grundlönen (sex procent under 2022).
- Att justera uppsägningstiden och perioden för utbetalning av avgångsvederlag för den verkställande direktören till att inte överstiga sex månaders uppsägningstid och tolv månaders avgångsvederlag.

Bolaget har inte mottagit några kommentarer rörande riktlinjerna från några aktieägare.

Med ledande befattningshavare avses inom ramen för dessa riktlinjer Bolagets styrelseledamöter som är anställda av koncernen, den verkställande direktör, den vice verkställande direktör (om tillämpligt) och chefer som rapporterar till den verkställande direktören. För närvarande finns det tolv ledande befattningshavare i Bolaget, inklusive den verkställande direktören.

En framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade och kompetenta medarbetare. Ersättning till den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare ska därför återspegla Sinchs behov av att rekrytera och motivera kvalificerade anställda genom ersättningspaket som upplevs som rättvisa och konkurrenskraftiga. 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, inklusive hållbarhet, eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft.

Vid beredningen av styrelsens förslag till riktlinjer har lön och anställningsvillkor för Bolagets anställda beaktats genom att information om de anställdas totala ersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har 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, tydliga, 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 2018, LTI 2019, LTI 2020, LTI II 2020, LTI 2021, LTI II 2021, LTI 2022 och det föreslagna LTI 2023. 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 ingångna 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 anställde 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 2023

**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 2023

**Sinch AB (publ)**

*Styrelsen*