

Styrelsen för Sinch AB, org. nr 556882-8908 ("Bolaget" eller "Sinch") fullständiga förslag till beslut om införande av ett långsiktigt incitamentsprogram 2026 ("LTI 2026"), samt om ingående av aktieswapavtal med tredje part

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 2026") för ledande befattningshavare, nyckelpersoner och andra anställda i koncernen, i enlighet med detta förslag. LTI 2026 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.

För att bibehålla största möjliga flexibilitet föreslår styrelsen därför att årsstämman beslutar:

- i. om LTI 2026 i enlighet med nedanstående villkor i punkten A.; samt
- ii. att Sinch ska kunna ingå aktieswapavtal med tredje part i enlighet med villkoren i punkten B. nedan.

Punkt (A) – Förslag till beslut om införande av LTI 2026

LTI 2026 omfattar totalt högst 7 717 000 personaloptioner fördelade på två (2) Serier.

Serie 1 utgörs av högst 6 017 000 personaloptioner som kan tilldelas anställda inom Sinch-koncernen utanför Sverige. Serie 2 utgörs av högst 1 700 000 personaloptioner som kan tilldelas anställda inom Sinch-koncernen i Sverige.

Nedan följer en beskrivning av de huvudsakliga villkoren för LTI 2026 Serie 1 och 2.

Serie 1 – Personaloptioner till deltagare utanför Sverige

Varje personaloption berättigar den anställde 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.
- 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 2026 Serie 1 är beroende av i vilken utsträckning fyra prestationskriterier relaterade till Bruttoresultat, Justerad EBITDA, Minskade växthusgasutsläpp och mätning av Engagemangresultat (eller liknande) i Sinch ("**Prestationskriterierna för Serie 1**", vart och 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 Engagemangresultat (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 Finansiellt KPI för Serie 1 och 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 för Serie 1 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, valutajusterad) av Prestationskriterierna för Finansiellt KPI för Serie 1 i Bolaget för varje kvartal som föregår det relevanta Första Intjänandedatum för Serie 1 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 2026, 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 2026 kommer att nå sitt Första Intjänandedatum för Serie 1 i juni 2027. Den senaste tillgängliga datan för ett helt räkenskapsår vid denna tidpunkt är data för 2026, varav prestationskriterierna i kolumnen FY26 tillämpas. Ett år senare, vid ett Efterföljande Intjänandedatum för Serie 1 i juni 2028, är den senaste tillgängliga datan för ett helt räkenskapsår från 2027, varav prestationskriterierna i kolumnen FY27 tillämpas, och så vidare.

Serie 1 Prestationskriterium	Intjänandeperiod			
	FY26	FY27	FY28	FY29
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)	2026 års Engagemangsresultat 68%	2027 års Engagemangsresultat minst +2% från föregående år	2028 års Engagemangsresultat minst +2% från föregående år	2029 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 = 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 anställde 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.

- 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 2026 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, valutajusterad) 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 2026, 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 2026 kommer att nå sitt Första Intjänandedatum för Serie 2 i juni 2029. Den senaste tillgängliga datan för ett helt räkenskapsår vid denna tidpunkt är data för 2028, varav prestationskriterierna i kolumnen FY28 tillämpas. Ett år senare, vid ett Efterföljande Intjänandedatum för Serie 2 i juni 2030, är den senaste tillgängliga datan för ett helt räkenskapsår från 2029, varav prestationskriterierna i kolumnen FY29 tillämpas.

Serie 2 Prestationskriterium	Intjänandeperiod	
	FY28	FY29
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)	2028 års Engagemangsresultat minst +2% från föregående år	2029 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 2026 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 2026 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 2026 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 personaloption berättigar till teckning av ska omräknas i händelse av split, sammanläggning, nyemission av aktier m.m. i enlighet med sedvanliga omräkningsvillkor.

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 personer)	800 000	2 300 000
Kategori B (högst 100 personer)	200 000	2 400 000
Kategori C (högst 500 personer)	100 000	3 017 000
Maximalt totalt i Kategori A, B och C	N/A	7 717 000

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 2026.

Punkt (B) – Beslut om ingående av aktieswapavtal med tredje part

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om att den finansiella exponeringen avseende LTI 2026 ska kunna säkras genom att Sinch ingår aktieswapavtal med tredje part på marknadsmässiga villkor, varvid den tredje parten i eget namn ska kunna förvärva och överlåta aktier i Sinch till anställda som deltar i LTI 2026. Aktieswapavtalet kan också användas för att säkra Sinchs finansiella exponering avseende sociala avgifter som uppstår i samband med LTI 2026.

Styrelsen anser att aktieswapavtal är den mest kostnadseffektiva och flexibla metoden för leverans av Sinch-aktier samt täckande av vissa kostnader, huvudsakligen sociala avgifter.

Ytterligare information angående LTI 2026

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 Serie 2, beräknade i enlighet med IFRS 2, beräknas uppgå till cirka 52 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 25,00 kronor vid tidpunkten för tilldelning, (ii) en uppskattad framtida volatilitet i Bolagets aktie under löptiden för personaloptionerna om 46 procent, (iii) att det maximala antalet personaloptioner som omfattas av detta beslutsförslag tilldelas till deltagarna varav 6 017 000 optioner av Serie 1 och resterande 1 700 000 av Serie 2, (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 11 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 11 procent och en årlig ökning av marknadsvärdet på Bolagets aktie om 15 procent under intjäningsperioden.

Övriga kostnader hänförliga till LTI 2026, inklusive bland annat 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 2026 uppgå till cirka 65 miljoner kronor under programmets löptid.

Dessa kostnader ska ses i relation till de totala personalkostnaderna inom Sinch-koncernen vilka under räkenskapsåret 2025 uppgick till 4 264 miljoner kronor.

Om aktiekursen exempelvis skulle minska eller öka med 10 procent fram till införandet av programmet (i förhållande till antagandet om 25,00 kronor) förväntas kostnaderna för personaloptionerna minska eller öka med samma procentsats (givet att övriga antaganden ovan är oförändrade).

Utspädning

LTI 2026 innebär inte någon utspädning för existerande aktieägare i Bolaget.

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 2026 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 2026.

Beredning av förslaget

Detta förslag till LTI 2026 har beretts av Bolagets ersättningsutskott och styrelse i samråd med externa rådgivare.

Beslutsmajoritet

Stämmans beslut i enlighet med styrelsens förslag enligt punkt A. ovan erfordrar en majoritet om mer än hälften av de vid stämman avgivna rösterna. För giltigt beslut enligt styrelsens förslag enligt punkt B. ovan erfordras en majoritet om mer än hälften av de vid stämman avgivna rösterna.

Villkor

Årsstämmans beslut om LTI 2026 enligt punkten A. ovan är villkorat av att årsstämman beslutar i enlighet med styrelsens förslag enligt punkten B. ovan.

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.

LTI 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	Lösenpris (SEK)
2016	486 486 450	15 000 000	2,99%	12 157 000	81%	9 783 640	65%	-	0%	9 783 640	65%	n.i
2018	536 020 890	15 000 000	2,72%	13 809 200	92%	12 438 620	83%	-	0%	12 438 620	83%	n.i
2019	536 020 890	5 100 000	0,94%	3 260 000	64%	1 780 020	35%	-	0%	1 780 020	35%	17,4
2020 I	588 747 510	5 800 000	0,98%	3 281 000	57%	1 79 400	3%	1 145 250	20%	1 324 650	23%	60,2 – 142,2
2020 II	599 859 340	4 702 600	0,78%	4 228 890	90%	-	0%	3 281 590	70%	3 281 590	70%	104,0 – 142,2
2021 I	650 235 020	3 230 000	0,49%	3 118 550	97%	-	0%	1 618 040	50%	1 618 040	50%	102,2 – 165,5
2021 II	727 163 370	3 210 000	0,44%	3 049 919	95%	-	0%	933 122	29%	933 122	29%	94,1 – 102,2
2022	833 196 688	25 000 000	2,91%	21 488 206	86%	2 128 719	9%	10 073 816	40%	12 202 535	49%	14,7 – 67,3
2023	838 602 248	8 385 000	0,99%	7 203 099	86%	201 096	2%	3 930 272	47%	4 131 368	49%	25,5 – 34,2
2024	843 362 848	17 100 000	1,99%	15 878 727	93%	155 486	1%	12 213 530	71%	12 369 016	72%	19,8 – 33,7
2025	844 624 086	12 800 000	0,00%*	11 065 800	86%	-	0%	10 518 300	82%	10 518 300	82%	22,8 – 29,6
Total	115 327 600					26 666 981	23%	43 713 920	38%	70 380 901	61%	

Not: Antalet aktier vid bolagsstämma, storlek på program och uppskattad utspädning har omräknats på grund av aktiesplit. Lösenpriserna avrundas till en decimal.

* Ingen utspädning av aktier eftersom aktierna levereras genom aktieswap. Programmets storlek motsvarar cirka 1,5 % av det totala antalet aktier vid extra bolagsstämman.

LTI 2026 771 740 885 7 717 000 0,00%***

** Ingen utspädning av aktier eftersom aktierna levereras genom aktieswap. Programmets storlek motsvarar cirka 1,00 % av det förväntade totala antalet aktier vid årsstämman.

Bolagets utestående aktierrelaterade incitamentsprogram beskrivs i detalj i årsredovisningen för 2025, not 9, och i ersättningsrapporten för 2025.