

## Ersättningsrapport för 2025

### Inledning

Denna ersättningsrapport beskriver hur Sinch AB:s (publ) (“**Bolaget**” eller “**Sinch**”) riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (“**ersättningsriktlinjerna**”), antagna av årsstämman 2025, tillämpades under räkenskapsåret 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till Bolagets verkställande direktör, vice verkställande direktör och anställda styrelseledamot. Rapporten innehåller även en sammanfattning av Bolagets utestående långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med 8 kap. 53 a och 53 b §§ aktiebolagslagen och Aktiemarknadens självregleringskommittés Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram av den 1 januari 2021.

Ersättningsriktlinjerna, antagna av årsstämman 2025, återfinns på sidorna 38–40 i Bolagets årsredovisning för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under år 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten, vilken är tillgänglig på sidorna 41–46 i årsredovisningen för 2025. Information som krävs enligt 5 kap. 40–44 §§ årsredovisningslagen finns i not 9 på sidorna 102–106 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode till styrelseledamöter omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 9 på sidorna 102–106 i årsredovisningen för 2025.

Ersättningsriktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

### Bolagets utveckling under 2025

Information om Bolagets utveckling under år 2025 återfinns i VD-ordet på sidorna 6-7 i årsredovisningen för 2025.

### Efterlevnaden av ersättningsriktlinjerna

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 verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare ska därför återspegla Bolagets behov av att rekrytera och motivera kvalificerade anställda genom ersättningspaket som upplevs som rättvisa och konkurrenskraftiga.

Ersättningen till ledande befattningshavare består av följande delar:

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

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

Kortsiktig rörlig ersättning ska mätas mot fördefinierade finansiella prestationsmål. Icke-finansiella mål kan också 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.

Ersättning till Bolagets grundare ska godkännas av styrelsen. Grundarna omfattas inte av kravet på marknadsmässig ersättning, dvs. 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.

Ersättningen 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.

Bolaget har implementerat de ersättningsriktlinjer som antogs av årsstämman 2025. Enligt ersättningsriktlinjerna tillåts avsteg om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl därtill och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen. Under 2025 har det inte skett några avsteg från ersättningsriktlinjerna.

Revisorns yttrande över Bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på [www.sinch.com](http://www.sinch.com).

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagstämmor i Bolaget beslutat om att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram, vilka beskrivs under rubriken ”*Långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram*” i denna rapport.

### **Ersättning till verkställande direktören, vice verkställande direktören och den anställde styrelseledamoten**

#### ***Ersättning till verkställande direktören, vice verkställande direktören och den anställde styrelseledamoten under år 2025***

Under räkenskapsåret 2025 erhöll den verkställande direktören, den vice verkställande direktören och den anställde styrelseledamoten fast grundlön, rörlig ersättning, pension och andra förmåner som omfattas av ersättningsriktlinjerna enligt tabellen nedan.

Namn	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pensionskostnader	Total ersättning	Andel fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön	Övriga förmåner	Ettårig	Flerårig				
Laurinda Pang (VD)	11 625 tKr	280 tKr <sup>1)</sup>	5 535 tKr	0	0	120 tKr	17 560 tKr	68/32
Robert Gerstmann (vice VD samt tillförordnad Chief Product Officer <sup>2)</sup> - grundare	1 461 tKr	4 tKr <sup>1)</sup>	0	0	0	329 tKr	1 795 tKr	100/0
Björn Zethraeus (anställd styrelseledamot) - grundare	794 tKr <sup>3)</sup>	2 tKr <sup>1)</sup>	0	0	0	48 tKr	844 tKr	100/0

1) Sjukvårdsförsäkring

2) Robert Gerstmann var tillförordnad Chief Product Officer under perioden mars – oktober 2025

3) Björn Zethraeus har varit anställd fram till och med 30 juni 2025

Laurinda Pang (VD) har dessutom deltagit i fyra av Bolagets långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram, se under rubriken ”*Långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram*” nedan.

Under 2025 har ersättningen till Laurinda Pang (VD) betalats av dotterbolaget Sinch America Inc., ersättningen till Robert Gerstmann (vice VD samt tillförordnad Chief Product Officer) har betalats av dotterbolaget Sinch Sweden AB och till den anställde styrelseledamoten Björn Zethraeus har ersättningen betalats av moderbolaget i koncernen, Sinch AB (publ). Inget av de övriga koncernbolagen betalade ersättning till VD, vice VD eller den anställde styrelseledamoten under år 2025.

Ingen ersättning till VD, vice VD eller den anställde styrelseledamoten har krävts tillbaka från Bolaget under år 2025.

### ***Tillämpning av prestationskriterier för den rörliga kontanta ersättningen***

I enlighet med ersättningsriktlinjerna ska kortsiktig rörlig ersättning mätas mot fördefinierade finansiella prestationsmål. Icke-finansiella mål kan också användas för att stärka fokus på att uppnå Bolagets strategiska planer. Den kortsiktiga rörliga ersättningen ska inte överstiga 50 procent av den fasta grundlönen.

När relevant mätperiod för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning avslutats ska det bedömas/fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts.

Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig ersättning till verkställande direktören. Verkställande direktören ansvarar dock för bedömningen såvitt avser rörlig ersättning till andra ledande befattningshavare.

För den verkställande direktören resulterade ovanstående i följande utfall avseende den kortsiktiga rörliga ersättningen för 2025.

Namn	Program	Maximal utfallsnivå i % av grundlön	Prestationsmål	Relativ vikt	Resultat	Utbetalning i % av grundlönen
Laurinda Pang (CEO)	Kortsiktig rörlig ersättning	50%	Group Adj. EBITDA	45%	109,5%	50%
			Group Gross Profit	45%	99,6%	
			Functional Measure	10%	100%	

## Långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram

### Utestående aktierelaterade incitamentsprogram

Årsstämorna samt de extra bolagsstämmorna 2020 till 2025 beslutade att godkänna styrelsens förslag rörande incitamentsprogram till ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Incitamentsprogrammen består av tecknings- och personaloptioner. Deltagarna erhåller teckningsoptionerna till marknadspris medan personaloptioner tilldelas vederlagsfritt. Vid nyttjande av teckningsoptioner och personaloptioner erlägger deltagarna en premie (lösenpris) för att erhålla aktier.

I Bolaget finns följande utestående aktierelaterade incitamentsprogram. Programmen LTI 2020, LTI II 2020 och LTI 2021 antogs före uppdelningen av aktier 10:1 som implementerades den 18 juni 2021. I samtliga dessa program berättigar därför en personaloption/teckningsoption till tio aktier. Då LTI II 2021, LTI 2022, LTI 2023, LTI 2024 och LTI 2025 antogs efter uppdelningen av aktier berättigar en personaloption/teckningsoption till en aktie i dessa program.

Sammanfattning aktierelaterade incitamentsprogram: LTI 2020 - LTI 2025									
Tabellen nedan är uppdaterad fram till och med 2026-03-31									
Plan	Typ av instrument	Antal instrument godkänt av bolagsstämman	Antal tilldelade instrument	Maximalt antal aktier som emitteras i bolaget om alla tilldelade instrument nyttjas	Lösenpris i kr (justerat för aktiesplit i berörda program) <sup>8</sup>	Totalt antal nyttjade instrument	Kvarvarande ej nyttjade instrument	Potentiell utspädning - kvarvarande ej nyttjade instrument (justerat för aktiesplit i berörda program) <sup>9</sup>	Tilldelningstidpunkt (vid flera datum har tilldelning skett vid flera tillfällen)
<b>LTI 2025</b>		<b>12 800 000</b>	<b>11 065 800</b>	11 065 800		-	10 518 300	1,34%	
- serie 1 <sup>2</sup>	Personaloptioner	9 985 000	8 478 000		29,55; 28,75; 22,78				Sep & Dec 2025, March 2026 <sup>5</sup>
- serie 2 <sup>3</sup>	Personaloptioner	2 815 000	2 587 800		29,55; 28,75				Sep & Dec 2025 <sup>6</sup>
<b>LTI 2024</b>		<b>17 100 000</b>	<b>15 878 727</b>	15 878 727		155 486	12 213 530	1,56%	
- serie 1-3 <sup>1</sup>	r	900 000	532 451		29,20; 31,50; 33,70				Maj 2024 <sup>5</sup>
- serie 4-6	r	900 000	277 500		26,30; 28,30; 30,30				Mars 2025 <sup>5</sup>
- serie 7 <sup>2</sup>	Personaloptioner	13 600 000	13 379 761		21,63; 19,835; 24,42				Maj & Nov 2024, Maj 2025 <sup>6</sup>
- serie 8 <sup>3</sup>	Personaloptioner	1 700 000	1 689 015		21,63; 19,835				Maj & Nov 2024 <sup>6</sup>
<b>LTI 2023</b>		<b>8 385 000</b>	<b>7 203 099</b>	7 203 099		201 096	3 930 272	0,51%	
- serie 1-3 <sup>1</sup>	r	1 400 000	493 300		29,7; 31,9; 34,2				Juni 2023 <sup>5</sup>
- serie 4 <sup>2</sup>	Personaloptioner	5 985 000	5 906 299		27,13; 29,815; 28,39; 25,525				Juni & Dec 2023, Feb & Mar 2024 <sup>6</sup>
- serie 5 <sup>3</sup>	Personaloptioner	1 000 000	803 500		27,13				Juni 2023 <sup>6</sup>
<b>LTI 2022</b>		<b>25 000 000</b>	<b>21 488 206</b>	21 488 206		2 128 719	10 073 816	1,29%	
- serie 1-3 <sup>1</sup>	Teckningsoptioner	1 500 000	843 832		58,3; 62,8; 67,3				Juni 2022 <sup>5</sup>
- serie 4 <sup>2</sup>	Personaloptioner	21 600 000	18 747 274		37,525; 14,654; 39,15; 25,33; 22,66				Juni, Sep & Dec 2022; April & Maj 2023 <sup>6</sup>
- serie 5 <sup>3</sup>	Personaloptioner	1 900 000	1 897 100		37,525; 14,654				Juni & Sep 2022 <sup>6</sup>
<b>LTI II 2021</b>		<b>3 210 000</b>	<b>3 049 919</b>	3 049 919		-	933 122	0,12%	
- serie 1 <sup>4</sup>	Personaloptioner	3 210 000	3 049 919		102,15; 94,10				Dec 2021; Feb 2022 <sup>7</sup>
<b>LTI 2021</b>		<b>323 000</b>	<b>311 855</b>	3 118 550		-	1 618 040	0,21%	
- serie 1-3 <sup>1</sup>	Teckningsoptioner	33 000	22 857		140,07; 152,80; 165,53				Juni & Dec 2021 <sup>5</sup>
- serie 4 <sup>4</sup>	Personaloptioner	290 000	288 998		153,85; 158,65; 102,15				Juni & Dec 2021 <sup>7</sup>
<b>LTI II 2020</b>		<b>470 260</b>	<b>422 889</b>	4 228 890		-	3 281 590	0,42%	
- serie 1-3 <sup>1</sup>	Teckningsoptioner	55 260	20 900		136,10				Dec 2020 <sup>5</sup>
- serie 4 <sup>4</sup>	Personaloptioner	415 000	401 989		104,00; 142,20; 120,60				Nov 2020; Feb 2021 <sup>7</sup>
<b>LTI 2020</b>		<b>580 000</b>	<b>328 100</b>	3 281 000		179 400	1 145 250	0,15%	
- serie 1-3 <sup>1</sup>	Teckningsoptioner	255 000	21 950		60,20				Juni 2020 <sup>5</sup>
- serie 4-6 <sup>1</sup>	Personaloptioner	7 000	2 800		60,20				Juni 2020 <sup>5</sup>
- serie 7 <sup>4</sup>	Personaloptioner	318 000	303 350		142,20; 62,40; 104,00				Juni & Nov 2020, Feb 2021 <sup>7</sup>
				<b>69 314 191</b>		<b>2 664 701</b>	<b>43 713 920</b>	<b>5,60%</b>	

- 1) Deltagarna tilldelas en tredjedel i respektive serie.
- 2) Personaloptionerna intjänas med 25 procent av det totala antalet tilldelade personaloptionerna vid första årsdagen av tilldelningsdagen och ytterligare 6,25 procent åt gången per den sista dagen i var och ett av de efterföljande 12 kalenderkvartalen. Den totala intjänandeperioden varefter samtliga tilldelade personaloptioner har intjänats är cirka fyra år från tilldelningsdagen.
- 3) Personaloptionerna intjänas med 50 procent av det totala antalet tilldelade personaloptioner vid den tredje årsdagen av tilldelningsdagen och ytterligare 50 procent vid den fjärde årsdagen av tilldelningsdagen. Den totala intjänandeperioden varefter samtliga tilldelade personaloptioner har intjänats är cirka fyra år från tilldelningsdagen.
- 4) Personaloptionerna intjänas med 20 procent av det totala antalet tilldelade optionerna vid första årsdagen av tilldelningsdagen och ytterligare fem procent åt gången per den sista dagen i var och ett av de efterföljande 16 kalenderkvartalen. Den totala intjänandeperioden varefter samtliga tilldelade personaloptioner har intjänats är fem år från tilldelningsdagen.
- 5) Varje serie av teckningsoptionerna har en förutbestämd nyttjandeperiod som framgår av villkoren för programmet.
- 6) Intjänade personaloptioner är möjliga att påkalla under en period om fem år från tilldelningsdatumet.
- 7) Intjänade personaloptioner är möjliga att påkalla under en period om sex år från tilldelningsdatumet.
- 8) För teckningsoptioner har lösenpriset fastställts enligt styrelsen förslag till bolagsstämman. När flera lösenpriser anges för en serie teckningsoptioner är det priset för respektive serie som anges. För personaloptioner ska lösenpriset motsvara skäligt marknadsvärde för aktien beräknat med utgångspunkt i stängningskursen för Bolagets aktie på Nasdaq Stockholm på den sista handelsdagen omedelbart före dagen för tilldelning av varje personaloption.
- 9) Utspänningsberäkningarna har baserats på det maximala antalet aktier och röster som kan komma att emitteras vid utnyttjande av utestående tecknings- och personaloptioner, dividerat med det totala antalet aktier och röster i Bolaget efter sådana emissioner (baserat på det totala antalet emitterade aktier i Bolaget om 771 740 885 per dagen för denna rapport).

För mer information om Bolagets långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram, inklusive tillämpliga prestationsvillkor, se Bolagets webbplats, [www.sinch.com](http://www.sinch.com).

### *Ersättning till verkställande direktören genom aktierelaterade incitamentsprogram*

Namn	Huvudsakliga villkor						Information för det rapporterade räkenskapsåret				
	LTI	Prestationsperiod	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Period för utnyttjande	Lösenpris för aktien	Ingående balans	Under året		Utgående balans	
							Optioner vid årets början	Tilldelade	Utnyttjade	Optioner föremål för prestationsvillkor	Tilldelade optioner som ej utnyttjats
Laurinda Pang (VD)	2022	2023-2027 <sup>1)</sup>	2023 <sup>2)</sup>	2024-2027 <sup>1)</sup>	2024-2028 <sup>7)</sup>	SEK 25,33	800 000	0	0	800 000	800 000
	2023	2023-2027 <sup>1)</sup>	2023 <sup>3)</sup>	2024-2027 <sup>1)</sup>	2024-2028 <sup>7)</sup>	SEK 27,13	700 000	0	0	700 000	700 000
	2024	2024-2028 <sup>1)</sup>	2024 <sup>4)</sup>	2025-2028 <sup>1)</sup>	2025-2029 <sup>7)</sup>	SEK 21,63	400 000	0	0	400 000	400 000
	2024	2024-2028 <sup>1)</sup>	2024 <sup>5)</sup>	2025-2028 <sup>1)</sup>	2025-2029 <sup>7)</sup>	SEK 19,835	400 000	0	0	400 000	400 000
	2025	2025-2029 <sup>1)</sup>	2025 <sup>6)</sup>	2026-2029 <sup>1)</sup>	2026-2030 <sup>7)</sup>	SEK 29,55	0	800 000	0	800 000	800 000
<b>Total</b>							2 300 000	800 000	0	3 100 000	3 100 000

1) Personaloptioner intjänas per den första årsdagen av tilldelningsdagen såvitt avser 25 procent av det totala antalet personaloptioner som tilldelats till en deltagare, och den sista dagen i vart och ett av de efterföljande tolv (12) kalenderkvartalen såvitt avser ytterligare 6,25 procent per kalenderkvartal av det totala antalet personaloptioner som tilldelats till en deltagare. Den sammanlagda intjänandeperioden, varefter samtliga tilldelade personaloptioner kommer att ha intjänats (såsom tillämpligt) är cirka fyra (4) år från tilldelningsdagen.  
2) Tilldelade den 28 april, 2023.  
3) Tilldelade den 17 juni, 2023.  
4) Tilldelade den 25 maj, 2024.  
5) Tilldelade den 27 november, 2024.  
6) Tilldelade den 1 september 2025.  
7) Personaloptionerna kan utnyttjas snart efter varje intjänandedatum. Alla intjänade personaloptioner kan nyttjas upp till ungefär 5 år från tilldelningsdagen.

## Förändringar i ersättning till verkställande direktören, vice verkställande direktören och den anställde styrelseledamoten jämförd med Bolagets resultat och ersättning till övriga anställda i koncernen

För att sätta ersättningen till verkställande direktören, vice verkställande direktören och den anställde styrelseledamoten i ett ytterligare sammanhang redovisas i nedan tabell den årliga förändringen av ersättningen till verkställande direktören, vice verkställande direktören och den anställde styrelseledamoten i förhållande till koncernens resultat och den genomsnittliga ersättningen\* till andra heltidsekvivalenta anställda i Sinch-koncernen under de två föregående räkenskapsåren.

\*Ersättningen består av grundlön, övriga förmåner, årlig rörlig ersättning, särskild ersättning och pensionskostnader.

	Ersättning för år 2025	Ersättning för år 2024	Ersättning för åren 2025 mot 2024
Laurinda Pang (VD)	17 560 tKr	16 780 tKr	-4,6%
Robert Gerstmann (vice VD samt tillförordnad Chief Product Officer) <sup>1</sup>	1 795 tKr	798 tKr	124,9% %
Björn Zethraeus (anställd styrelseledamot) <sup>2</sup>	844 tKr	916 tKr	-7,9 %
Andra heltidsekvivalenta anställda i koncernen (exkl. VD:n, vice VD:n och den anställde styrelseledamoten)	1 057 tKr	1 129 tKr	-6,4%
Justerad EBITDA (koncernen)	3 605,4 MKr	3 586,3 MKr	0,5% <sup>3</sup>
1) Robert Gerstmann var tillförordnad Chief Product Officer under perioden mars – oktober 2025.			
2) Björn Zethraeus var anställd fram till och med 30 juni 2025.			
3) Den organiska ökningen, januari – december 2025, uppgick till 7%			

\* \* \*

Stockholm i April 2026  
**Sinch AB (publ)**  
*Styrelsen*