

## **Cint Group AB (publ) – Ersättningsrapport för 2024**

### **1 Introduktion**

Styrelsen för Cint Group AB (publ) ("Cint", "Bolaget" eller tillsammans med dess dotterbolag "Koncernen") ska i enlighet med 8 kap. 51–53 §§ aktiebolagslagen (2005:551) ("ABL") upprätta ett förslag till årsstämman om riktlinjer för lön och annan ersättning till styrelseledamöter, verkställande direktör och vice verkställande direktör (om Bolaget har utsett en vice verkställande direktör). Under föregående räkenskapsår gällde de ersättningsriktlinjer som antogs av årsstämman 2024 ("Riktlinjerna"). Riktlinjerna är inkluderade på sidorna 61–62 i Bolagets årsredovisning för 2024. Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 framgår av bolagsstyrningsrapporten som finns på sidorna 25–32 i Bolagets årsredovisning för 2024.

Enligt svensk kod för bolagsstyrning ska även andra ledande befattningshavare omfattas av Riktlinjerna. Med ledande befattningshavare avses Bolagets verkställande direktör och de övriga personer som ingår i Bolagets koncernledning. Riktlinjerna ska omfatta all ersättning, oavsett slag, som utgår till sådana ledande befattningshavare, dock inte styrelsearvoden och annan ersättning som beslutas av bolagsstämman enligt 8 kap. 23 a § ABL eller sådana emissioner och överlåtelser som omfattas av 16 kap. ABL (den s.k. LEO-lagen).

Styrelsen ska i enlighet med 8 kap. 53 a § ABL för varje räkenskapsår upprätta en rapport över utbetalad och innestående ersättning som omfattas av Riktlinjerna ("Ersättningsrapporten"). Mot bakgrund av att Bolaget inte har någon vice verkställande direktör och att styrelseledamöterna inte erhållit annan ersättning än den som beslutas av stämman, omfattar aktuell Ersättningsrapport över utbetalad och innestående ersättning till ledande befattningshavare endast Bolagets verkställande direktör. Därutöver ska Ersättningsrapporten innehålla en översiktlig redogörelse för vart och ett av Bolagets samtliga utestående och under året avslutade incitamentsprogram i enlighet med Kollegiet för Svensk Bolagsstyrnings regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till styrelseledamöter, den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare under föregående räkenskapsår finns i Bolagets årsredovisning under not 6.

Bolagets allmänna resultat och specifika händelser för räkenskapsåret 2024 sammanfattas av Bolagets verkställande direktör på sidorna 5–6 i årsredovisningen.

### **2 Översikt över efterlevnad av Riktlinjerna**

Cint är en global mjukvaruplattform som tjänar insiktsbranschen över hela världen. Cint konkurrerar följaktligen med en bred teknikbransch för att attrahera kunniga

ledande befattningshavare. Många av nyckelpersonerna bland Cints ledande befattningshavare bor och verkar utanför Sverige, varför syftet med Riktlinjerna är att säkerställa Cints konkurrensmässighet som arbetsgivare inom alla geografiska områden och domäner där Bolaget är verksamt. Bolagets ersättningsprinciper har utformats för att säkerställa ansvarsfulla och hållbara ersättningsbeslut som stödjer Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbara affärsmetoder. För att Bolaget ska kunna uppfylla sitt ändamål måste ersättningar och andra anställningsvillkor göra det möjligt för Bolaget att behålla, utveckla och rekrytera kvalificerade ledande befattningshavare med relevant erfarenhet och kompetens. I enlighet med Riktlinjerna ska ersättningen vara marknadsmässig, konkurrensmässig och återspegla den enskilde ledande befattningshavarens prestationer och ansvar.

Ersättning kan utgå i följande ersättningsformer: fast kontantersättning, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och icke-finansiella förmåner.

Rörlig kontantersättning ska baseras på ett antal förbestämda och mätbara kriterier som återspeglar de viktigaste drivkrafterna för att uppnå Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbara affärsmetoder. Sådana kriterier ska dels bestå av Bolagets övergripande väsentliga prestationsindikatorer och finansiella resultat, dels av individuella prestationer.

Utöver ovanstående ersättningsformer kan även bolagsstämman besluta om aktiebaserade långsiktiga incitamentsprogram.

Fördelningen av den verkställande direktörens totala ersättning i förhållande till ersättningsformerna enligt Riktlinjerna framgår av tabellen i punkt 4.1 nedan.

### 3 Årliga förändringar

Nedanstående tabell redovisar förändring i ersättning till den verkställande direktören relaterat till Koncernens nettoomsättning och rörelseresultat och genomsnittlig ersättning till anställda inom Koncernen för de senaste fem räkenskapsåren.

| Årliga förändringar, TEUR                                                                                                                                                                                                                                      | 2024 | 2024 vs 2023 | 2023 vs 2022 | 2022 vs 2021 | 2021 vs 2020 | 2020 vs 2019 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Ersättningar till VD</b>                                                                                                                                                                                                                                    |      |              |              |              |              |              |
| VD                                                                                                                                                                                                                                                             | 490  | -521         | 170          | -506         | 844          | 21           |
|                                                                                                                                                                                                                                                                |      | -52%         | 21%          | -38%         | 63%          | 4%           |
| <b>Koncernens resultat, MEUR</b>                                                                                                                                                                                                                               |      |              |              |              |              |              |
| Nettoomsättning <sup>2)</sup>                                                                                                                                                                                                                                  | 166  | -100         | -29          | 156          | 41           | 26           |
|                                                                                                                                                                                                                                                                |      | -38%         | -10%         | 112%         | 41%          | 37%          |
| Rörelseresultat (EBIT)                                                                                                                                                                                                                                         | -9   | 440          | -91          | -354         | -9           | 7            |
|                                                                                                                                                                                                                                                                |      | 98%          | -25%         | -11 257%     | -150%        | 1 373%       |
| <b>Genomsnittlig ersättning per heltidsekvivalent (förändring)<sup>1)</sup></b>                                                                                                                                                                                |      |              |              |              |              |              |
|                                                                                                                                                                                                                                                                | 103  | -7           | -19          | 7            | 13           | -16          |
|                                                                                                                                                                                                                                                                |      | -6%          | -15%         | 6%           | 13%          | -13%         |
| 1) Genomsnittlig ersättning i Koncernen beräknad utifrån personalkostnader enligt resultaträkning dividerat med medelantal anställda under respektive år.<br>2) Jämförelsetalen har inte räknats om för att återspegla den nya metoden för intäktsredovisning. |      |              |              |              |              |              |

### 4 Total ersättning till den verkställande direktören

#### 4.1 Total ersättning för räkenskapsåret 2024

Under räkenskapsåret 2024 erhöll den verkställande direktören fast ersättning, rörlig ersättning och andra förmåner som omfattas av Riktlinjerna enligt tabellen nedan.

| TEUR                                                  | 1. Fast ersättning |          | 2. Rörlig ersättning |                       | 3. Extra-ordinära poster | 4. Pension | 5.Total ersättning | 6. Andel av fast respektive rörlig ersättning |
|-------------------------------------------------------|--------------------|----------|----------------------|-----------------------|--------------------------|------------|--------------------|-----------------------------------------------|
|                                                       | Lön                | Förmåner | Årlig                | Flerårig <sup>1</sup> |                          |            |                    |                                               |
| Patrick Comer, VD fr.o.m. 2024-09-02                  | 225                | 9,4      | 254                  | -                     | -                        | 2          | 499                | 48/52                                         |
| Giles Palmer, VD fr.o.m. 2023-01-01 t.o.m. 2024-09-02 | 651                | -        | -                    | -                     | 1 151                    | 35         | 1 837              | 37/63                                         |

<sup>1</sup> Aktiebaserad ersättning redovisas i tabellen för de fall den har slutligt intjänats och tilldelats under 2024, och därmed genererat resultat. I Cints årsredovisning för 2024 redovisas all aktiebaserad ersättning i enighet med IFRS.

Ersättning till den tidigare verkställande direktören Giles Palmer betalades av Cint UK Limited och ersättning till den nuvarande verkställande direktören Patrick Comer betalades av Cint USA, Inc. Under 2024 har ingen ersättning utgått till den verkställande direktören från något annat bolag inom Koncernen. Den nuvarande verkställande direktören är inte deltagare i ett pågående långsiktigt incitamentsprogram.

#### **4.2 Tillämpning av kriterier för rörlig ersättning**

I enlighet med Riktlinjerna ska rörlig ersättning baseras på ett antal förbestämda och mätbara kriterier som återspeglar de viktigaste drivkrafterna för att uppnå Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbara affärsmetoder. Sådana kriterier ska dels bestå av Bolagets övergripande väsentliga prestationsindikatorer och finansiella resultat, dels av individuella prestationer. Den rörliga lönen ska inte överstiga 100% av den årliga fasta ersättningen.

Under 2024 var den årliga variabla ersättningsstrukturen baserad på kriterier kopplade till justerad EBITDA (35% viktning), intäkter (50% viktning) och individuella KPI:er (15% viktning). Den verkställande direktörens prestation i förhållande till kriterierna för rörlig ersättning under räkenskapsåret är 83%, 254 TEUR. Ersättningsutskottet är ansvarigt för att bedöma om målen för rörlig ersättning har uppnåtts.

### **5 Långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram**

Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som bolagsstämman beslutar om. Cint har för närvarande tre pågående långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram: ett aktieoptionsprogram och två program för restricted stock units (RSU). Syftet med incitamentsprogrammen är bl.a. att uppmuntra till ett brett aktieäggande bland Bolagets anställda, underlätta rekrytering, behålla kompetenta medarbetare, uppnå ökad intressegemenskap mellan de anställda och Bolagets aktieägare samt höja motivationen att uppnå eller överträffa Bolagets finansiella mål.

Nedan följer en sammanfattning av Cints incitamentsprogram samt information om antal aktier och optioner som har tilldelats eller erbjudits den verkställande direktören och de huvudsakliga villkoren för att utnyttja teckningsoptionerna, inklusive lösenpris och lösendatum samt eventuella ändringar av villkoren för teckningsoptionerna.

#### **5.1 Aktieoptionsprogram**

En extra bolagsstämma som hölls den 17 december 2021 beslöt om att anta ett aktieoptionsprogram för vissa ledande befattningshavare och nyckelanställda i Koncernen.

Sammanlagt omfattar incitamentsprogrammet högst 4 259 532 teckningsoptioner. Teckningsoptioner som underliggande säkerhet för leverans av aktier inom ramen för aktieoptionsprogrammet har emitteras till ett helägt dotterbolag till Cint vederlagsfritt med rätt och skyldighet att förfoga över teckningsoptionerna i enlighet med Bolagets skyldigheter enligt aktieoptionsprogrammet, vilket

inkluderar att överlåta teckningsoptioner till deltagare i enlighet med aktieoptionsprogrammet. Det antal optioner som varje deltagare är berättigad till är beroende av deltagarens position och ansvar inom Koncernen.

Teckning av aktier med stöd av teckningsoptionerna kan ske under en teckningsperiod från och med den 31 mars 2022 till och med den 31 december 2025. Varje teckningsoption kan utnyttjas för att teckna en (1) aktie i Bolaget under teckningsperioden.

Prestationskriteriet i aktieoptionsprogrammet är baserat på relativ TSR (totalavkastning för aktieägarna) under en prestationsperiod om tre (3) år med början den 1 januari 2022 i förhållande till de företag som ingår i N Technology EUR GI-indexet på tilldelningsdagen av optionerna och intjäning av optionerna är beroende av Cints TSR-ranking i jämförelsegruppen. Om Cints TSR-ranking är lägre än medianen i jämförelsegruppen ska inga optioner intjänas. Därefter intjänas optionerna i steg om 6% för varje hel procentenhet som Cints TSR-ranking är högre än medianen till dess att 30% av optionerna är intjänade och därefter rak linje för intjänande från den 55:e percentilen till 75:e percentilen då 100% av optionerna intjänas. Optioner som inte är intjänade kommer att anses vara förverkade utan ersättning.

Det pris som ska betalas per aktie vid utnyttjande av en option ska (före eventuella omräkningar) motsvara den volymvägda genomsnittliga kursen för Cint-aktien på Nasdaq Stockholm under de handelsdagar som infaller inom en period om fem (5) arbetsdagar omedelbart före datumet för tilldelning av optioner till varje deltagare i aktieoptionsprogrammet. Vidare finns det en begränsning för optionerna, innebärandes att om marknadspriset på Cint-aktierna vid intjäningsdagen överstiger 250% av utnyttjandepriiset, ska styrelsen minska intjänandet av optioner så att den totala bruttoinkomsten för deltagaren är begränsade till 250% av utnyttjandepriiset, om ingen sådan minskning har skett. Optionerna är även föremål för vissa intjänandevillkor som kan påverka antalet optioner som är tillgängliga för utnyttjande.

## **5.2 Långsiktigt incitamentsprogram (LTIP) 2023 – Restricted Stock Units**

En extra bolagsstämma som hölls den 26 januari 2023 beslöt att anta ett restricted stock unit (RSU) program för vissa ledande befattningshavare och nyckelanställda i Koncernen.

Det maximala antalet RSU:er som godkändes av den extra bolagsstämman, d.v.s 3 761 941, tilldelades. Den maximala utspädningseffekten kommer vara cirka 1,94 procent. Programmet, som omfattade 90 deltagare, utgjordes av den verkställande direktören, medlemmar av koncernledningen och andra nyckelanställda enligt beslut av styrelsen.

Varje RSU ska ge innehavaren rätt till en (1) aktie i bolaget, under förutsättning att både prestation och fortsatt anställning inom Koncernen uppfylls. RSU:er intjänas med en tredjedel på de första tre respektive årsdagarna som infaller efter tilldelningsdagen. Koncernledningen måste inneha de intjänade aktierna under hela intjäningsperioden och har inte rätt att sälja dem, med undantag för om

försäljningen är nödvändig för att finansiera eventuell skattebetalning till följd av de tilldelade aktierna enligt LTIP 2023.

Nivån av uppfyllelse av prestationskriterierna kommer att avgöra intjänandet enligt följande:

- (i) inga av de RSU:er som är föremål för intjäning på den tillämpliga årsdagen kommer att intjänas om EBITDA-marginalen är *lägre än* 19 procent,
- (ii) en fjärdedel av de RSU:er som är föremål för intjäning på den tillämpliga årsdagen kommer att intjänas om EBITDA-marginalen är *lika med* 19 procent, och
- (iii) 100 procent av de RSU:er som är föremål för intjäning på den tillämpliga årsdagen kommer att intjänas om EBITDA-marginalen är *lika med eller överstiger* 27 procent.

I det fall EBITDA-marginalen är mellan prestationsnivåerna i punkt (ii) och (iii) ovan, dvs. en EBITDA-marginal mellan 19 och 27 procent, ska en rak linje för intjäning mellan en fjärdedel och full intjäning tillämpas.

I händelse av överprestation med över 27 procent kan eventuella RSU:er som inte intjänats vid tidigare årsdagar vara föremål för intjäning om EBITDA-marginalen överstiger 27 procent under ett efterföljande intjänandeår. RSU:er som inte intjänas vid varje årsdag (och som inte omfattas av överprestationsintjäning (såsom definierat i villkoren för LTIP 2023)) kommer att förfalla och anses förverkade utan ersättning.

### **5.3 Långsiktigt incitamentsprogram (LTIP) 2024 – Restricted Stock Units**

Årsstämman som hölls den 15 maj 2024 beslöt att anta ett restricted stock unit (RSU) program för vissa ledande befattningshavare och nyckelanställda i Koncernen.

Det maximala antalet RSU:er som godkändes av den extra bolagsstämman, d.v.s. 5 642 913, tilldelades. Den maximala utspädningseffekten kommer vara cirka 2,58 procent. Programmet, som omfattade cirka 60 deltagare, bestående av den verkställande direktören, medlemmar av koncernledningen och andra nyckelanställda enligt beslut av styrelsen.

Varje RSU ska ge innehavaren rätt till en (1) aktie i Bolaget, under förutsättning att både prestation och fortsatt anställning inom Koncernen uppfylls. RSU:er intjänas i sin helhet efter tre år från tilldelningsdagen.

Prestationskriterierna viktas enligt följande: (i) EBITDA-tillväxt (50 procent) och (ii) TSR-percentil (50 procent). Prestationskriterierna är också föremål för överprestationsintjäning enligt vad som anges nedan. Nivån av uppfyllande av prestationskriterierna kommer att avgöra intjänandet i enlighet med nedan.

#### ***EBITDA-tillväxt:***

- (i) inga av de RSU:er som är föremål för intjäning på tillämplig intjänandedag kommer att intjänas om EBITDA-tillväxten är *lägre än* 28 procent,

(ii) en tredjedel av de RSU:er som är föremål för intjäning på tillämplig intjänandedag kommer att intjänas om EBITDA-tillväxten är *lika med* 28 procent, och

(iii) 100 procent av de RSU:er som är föremål för intjäning på tillämplig intjänandedag kommer att intjänas om EBITDA-tillväxten är *lika med eller överstiger* 56 procent.

I det fall EBITDA-tillväxten är mellan prestationsnivåerna i punkt (ii) och (iii) ovan, dvs. en EBITDA-tillväxt mellan 28 och 56 procent, ska en rak linje för intjäning mellan en tredjedel och full intjäning tillämpas.

#### **TSR-percentil:**

(i) inga av de RSU:er som är föremål för intjäning på tillämplig intjänandedag kommer att intjänas om TSR-percentilen är *lägre* än den 50:e percentilen (medianen),

(ii) en tredjedel av de RSU:er som är föremål för intjäning på tillämplig intjänandedag kommer att intjänas om TSR-percentilen är *lika med* den 50:e percentilen, och

(iii) 100 procent av de RSU:er som är föremål för intjäning på tillämplig intjänandedag kommer att intjänas om TSR-percentilen är *lika med eller överstiger* den 75:e percentilen (den övre kvartilen).

I det fall TSR-percentilen är mellan prestationsnivåerna i punkt (ii) och (iii) ovan, dvs. en TSR-percentil mellan den 50:e och den 75:e percentilen, ska en rak linje för intjäning mellan en tredjedel och full intjäning tillämpas.

I det fall något av de prestationskriterier som anges ovan överträffas ska sådant prestationskriterium kunna öka sin intjänandeviktning upp till 1,5x av den ursprungliga viktningen, innebärandes att EBITDA-tillväxt och TSR-percentilen kan utgöra som högst 75 procent av den totala viktningen av prestationskriterierna. Det högsta antalet intjänande RSU:er kommer dock inte i något fall att överstiga 100 procent av antalet tilldelade RSU:er.

De RSU:er som innehades av den tidigare verkställande direktören omallokerades till ett urval av nyckelanställda inom organisationen.

## **6 Återkrav av rörlig ersättning**

Rörlig ersättning utbetalad till den verkställande direktören har inte varit föremål för återkrav enligt avtal under föregående räkenskapsår.

## **7 Avvikelser från beslutsprocessen för fastställande av ersättning**

Avsteg från den i Riktlinjerna fastslagna processen för att fastställa ersättning för den verkställande direktören har inte gjorts under föregående räkenskapsår.

## **8 Avsteg från Riktlinjerna**

Styrelsen ska ha rätt att tillfälligt frånga Riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose

Bolagets långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft. Några sådana avsteg har inte skett under året.

Revisorns yttrande över Bolagets efterlevnad av Riktlinjerna finns publicerat på Bolagets webbplats: [www.cint.com](http://www.cint.com).

## **9 Hantering av årsstämmans anmärkningar**

Styrelsens rapport över ersättning till ledande befattningshavare under räkenskapsåret 2023 godkändes av årsstämman 2024 utan anmärkningar.

\* \* \*

Stockholm, april 2025

**Cint Group AB (publ)**

*Styrelsen*