

## **Cint Group AB (publ) – Ersättningsrapport för 2025**

### **1 Introduktion**

Styrelsen för Cint Group AB (publ) (**”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 som antogs av årsstämman är inkluderade på sidorna 92–93 i Bolagets årsredovisning för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 framgår av bolagsstyrningsrapporten som finns på sidorna 24–36 i årsredovisningen för 2025.

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 överlåtelse 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 inestående 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 inestående 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 2025 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	2025	2025 vs 2024	2024 vs 2023	2023 vs 2022	2022 vs 2021	2021 vs 2020
<b>Ersättningar till VD</b>						
VD	818	328	-521	170	-506	844
		67%	-52%	21%	-38%	63%
<b>Koncernens resultat, MEUR</b>						
Nettoomsättning <sup>2)</sup>	150	-16	-100	-29	156	41
		-9%	-38%	-10%	112%	41%
Rörelseresultat (EBIT)	-192	-183	440	-91	-354	-9
		2 008%	98%	-25%	-11 257%	-150%
<b>Genomsnittlig ersättning per heltidsekvivalent (förändring)<sup>1)</sup></b>						
	99	-4	-7	19	7	13
		-4%	-6%	-15%	6%	13%
1) Genomsnittlig ersättning i Koncernen beräknad utifrån personalkostnader enligt resultaträkning dividerat med medelantal anställda under respektive år.						
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 2025

Under räkenskapsåret 2025 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	813	0	0	-	-	5	818	100/0

Ersättning till den verkställande direktören Patrick Comer betalades av Cint USA, Inc. Inget annat bolag inom koncernen har betalat ut ersättning till verkställande direktören under 2025. I tillägg till ersättningen enligt ovan har den verkställande direktören under 2025 deltagit i bolagets pågående långsiktiga incitamentsprogram, se avsnitt 5 nedan.

<sup>1</sup> Aktiebaserad ersättning redovisas i tabellen för de fall den har slutligt intjänats och tilldelats under 2025, och därmed genererat resultat. I Cints årsredovisning för 2025 redovisas all aktiebaserad ersättning i enlighet med IFRS.

## 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 ersättningen ska inte överstiga 100% av den årliga fasta ersättningen.

Under 2025 var den årliga variabla ersättningsstrukturen baserad på mål kopplade till Justerat EBITDA (50% viktning), Koncernintäkter (25% viktning) och Kundfordringar (25% viktning). Den verkställande direktörens prestation i förhållande till kriterierna för rörlig ersättning under räkenskapsåret är 33%, 279 TEUR. Ersättningsutskottet är ansvarigt för att bedöma om målen för rörlig ersättning har uppnåtts. Den verkställande direktörens ersättning för 2025 inkluderar en upplupen bonus om 279 TEUR avseende prestationer under året. Efter den 31 december 2025 valde den verkställande direktören att avstå från denna bonus i sin helhet.

## 5 Långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram

Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som bolagsstämman beslutar om. Cint har för närvarande fyra pågående långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram: ett optionsprogram och tre 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 Långsiktigt incitamentsprogram (LTIP) 2023 – Restricted Stock Units

En extra bolagsstämma som hölls den 26 januari 2023 beslöt att anta ett Restricted Stock Unit-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. Maximal utspädning kommer vara cirka 1,94 procent. Programmet tilldelades 90 deltagare, bestående av den verkställande direktören, medlemmar av Koncernledningen och andra nyckelanställda enligt beslut av styrelsen.

Varje RSU ska ge innehavaren rätt till en aktie i bolaget, under förutsättning att både prestation och fortsatt anställning inom Cint-koncernen uppfylls. RSU:er intjänas med en tredjedel på de första tre respektive årsdagarna som infaller efter

Tilldelningsdagen. Koncernledningens medlemmar 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 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) kommer att förfalla och anses förverkade utan ersättning.

## 5.2 Långsiktigt incitamentsprogram (LTIP) 2024 – Restricted Stock Units

Årsstämman som hölls den 15 maj 2024 beslöt att anta ett Restricted Stock Unit-program för vissa ledande befattningshavare och nyckelanställda i Koncernen.

Det maximala antalet RSU:er som godkändes av årsstämman, 5 642 913, tilldelades. Maximal utspädning kommer vara cirka 2,58 procent. Programmet tilldelades cirka 60 deltagare, bestående av medlemmar av Koncernledningen och andra nyckelanställda enligt beslut av styrelsen.

Varje RSU ska ge innehavaren rätt till en aktie i Bolaget, under förutsättning att både prestation och fortsatt anställning inom Cint-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.

### **5.3 Långsiktigt incitamentsprogram (LTIP) 2025 – Restricted Stock Units**

Årsstämman som hölls den 13 maj 2025 beslöt att anta ett Restricted Stock Unit-program för vissa ledande befattningshavare och nyckelanställda i Koncernen.

Det maximala antalet RSU:er som godkändes av årsstämman tilldelades, 9 247 128, motsvarande en maximal utspädning om cirka 2,55 procent. Programmet tilldelades cirka 50 deltagare bestående av medlemmar av Koncernledningen och andra nyckelanställda enligt beslut av styrelsen.

Varje RSU ska ge innehavaren rätt till en aktie i bolaget, under förutsättning att både prestation och fortsatt anställning inom Cint-koncernen uppfylls. RSU:er intjänas fullt ut tre år efter Tilldelningsdagen.

Det finns endast ett prestationskriterium för programmet: EBITDA-tillväxt. Prestationskriteriet är inte föremål för Överprestationsintjäning enligt nedan. Graden av uppfyllande av prestationskriteriet avgör intjänandet i enlighet med det nedanstående.

- (i) inga av de RSU:er som är föremål för intjäning på tillämplig Intjänandedag kommer att intjänas om EBITA är lägre än eller lika med 46 MEUR,
- (ii) femton (15) till åttio (80) procent av de RSU:er som är föremål för intjäning på tillämplig Intjänandedag kommer att intjänas om EBITA är mellan 47 MEUR och 52 MEUR, med en linjär ökning inom detta intervall,
- (iii) åttiofem (85) procent av de RSU:er som är föremål för intjäning på tillämplig Intjänandedag kommer att intjänas om EBITA är lika med 53 MEUR,
- (iv) nittiotvå komma fem (92,5) procent av de RSU:er som är föremål för intjäning på tillämplig Intjänandedag kommer att intjänas om EBITA är lika med 54 MEUR, och
- (v) ett hundra (100) procent av de RSU:er som är föremål för intjäning på tillämplig Intjänandedag kommer att intjänas om EBITA är lika med eller överstiger 55 MEUR.

## **6 Återkrav av rörlig ersättning**

Rörlig ersättning utbetalad till den verkställande direktören har inte varit föremål för återkrav 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 har rätt att tillfälligt frångå 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 2024 godkändes av årsstämman 2025 utan anmärkningar.

\* \* \*

Stockholm, april 2026

**Cint Group AB (publ)**

*Styrelsen*