

Ersättningsrapport SinterCast 2025

Ersättningsrapport för SinterCast 2025

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för SinterCast Aktiebolag ("SinterCast"), antagna av årsstämman 2024, har tillämpats under räkenskapsåret 2025 samt innehåller information om ersättning till verkställande direktören. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och ersättningsreglerna utgivna av Aktiemarknadens Självregleringskommitté.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 5 (Löner och ersättningar) på sidorna 52-54 i årsredovisningen för räkenskapsåret 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under räkenskapsåret 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 29-35 i årsredovisningen för räkenskapsåret 2025. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 (Löner och ersättningar) på sidorna 52-54 i årsredovisningen för räkenskapsåret 2025.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören med vice vd (Operations Director under 2025) sammanfattar marknadsutvecklingen det gångna året i årsredovisningen för räkenskapsåret 2025.

Ersättningsriktlinjer: tillämpning och avvikelser

I korthet tillhandahåller SinterCast processtyrningsteknologi, kunskap och teknisk support för tillförlitlig högvolymproduktion av kompaktgråttjärn (CGI). SinterCast främjar CGI inom gjuteri och hos slutanvändare för att öka den övergripande marknadsmöjligheten för CGI och för att definiera framstegen i CGIs utveckling, produktion och tillämpning. Detta fokus och dessa insatser kommer att säkerställa bibehållandet av globalt ledarskap inom CGI-området. Ett framgångsrikt genomförande av bolagets affärsstrategi inom detta högspecialiserade tekniska område och dess hållbara långsiktiga intressen kräver att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning för att rekrytera och behålla anställda med rätt specialistkompetens, erfarenhet och branschkontakter.

Ersättningen ska bestå av en balanserad kombination av fast lön, rörlig ersättning, pension och andra förmåner. Den sammanlagda ersättningen ska vara marknadsmässig och baseras på prestationer. Den fasta lönen ska beslutas individuellt och baseras på varje individs ansvarsområde, uppdrag, kompetens och befattning. Den rörliga ersättningen ska baseras på förutbestämda mål på koncernnivå och på individuell nivå, med hänsyn till det långsiktiga resultatet. Vid extraordinära prestationer kan en särskild ersättning utgå i syfte att attrahera och behålla nyckelkompetens.

Ersättningsriktlinjerna som antagits av årsstämman finns tillgängliga på SinterCast webbplats www.sintercast.com. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över efterlevnaden av riktlinjerna hos SinterCast kommer att finnas tillgängligt på SinterCast webbplats www.sintercast.com senast tre veckor innan årsstämman 2026. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Ersättning till verkställande direktören

Ersättningen till verkställande direktören är fördelad enligt ersättningsutskottets beslut och inkluderar fast ersättning, rörlig ersättning, övriga förmåner och pension. I Tabell 1 ingår bedömda kostnader för det årliga incitamentsprogrammet för 2025 med tillägg för avsättningar för de treåriga incitamentsprogrammen för 2025–2028.

Tabell 1 – Bokförd ersättning till verkställande direktören under räkenskapsåret 2025 (kSEK)

	Fast ersättning		Rörlig ersättning				Grundlön*	Övriga förmåner**
	Grundlön*	Övriga förmåner**	Ettårig	Flerårig	Extraordinära poster	Pension***		
Steve Dawson	4 201	316	520	208	-	1 298	6 543	fast 89% rörlig 11%

* Inkluderar semesterlön

** Avser främst liv-, långtidssjuk- och sjukförsäkringspremier samt bilersättning

*** Avser premiebestämda pensionspremier motsvarande 30 procent av grundlönen och redovisas som fast ersättning

Tillämpning av prestationskriterier

Styrelsen har implementerat incitamentsprogrammen för att specifikt motivera och erkänna exceptionella ansträngningar och exceptionella resultat. Incitamentsprogrammen ska uppmuntra och belöna initiativ, fokus och snabbhet i slutförandet av uppgifter och stängning av nya affärsmöjligheter. Ett ytterligare mål för det långsiktiga incitamentsprogrammet är att motivera och behålla medarbetarna med de yttersta målen att ge stabilitet och kontinuitet samt att kontinuerligt göra SinterCast till en bättre leverantör för sina kunder och en bättre investeringsmöjlighet för sina aktieägare.

Verkställande direktören deltar i årliga och långsiktiga (treåriga) kontantbaserade incitamentsprogram, i likhet med övriga anställda. Under 2025 beslutade styrelsen om ett nytt treårigt långsiktigt incitamentsprogram för samtliga anställda, inklusive verkställande direktören. Slutlig utbetalning inom det långsiktiga programmet sker endast till anställda som fortfarande är anställda i bolaget den 1 augusti 2028. Vid pensionering före det långsiktiga

programmets slut ska den långsiktiga ersättningen utbetalas vid pensioneringstillfället. Den årliga incitamentsmöjligheten för verkställande direktören under 2025 maximerades till sex månadslöner och den multiplikatorn till det långsiktiga programmet uppgick till 40 procent av det årliga utfallet. Medlemmar i koncernledningen är skyldiga att köpa SinterCast-aktier för 50 procent av den monetära ersättningen efter skatt från det långsiktiga programmet och att behålla aktierna i minst 12 månader.

Tabell 2 – Verkställande direktörens prestation under räkenskapsåret 2025 (kSEK) – rörlig kontantersättning (inkluderar det årliga incitamentsprogrammet 2025 och det treåriga programmet för 2025–2028*)

Befattningshavarens namn (befattning)	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) Uppmått prestation b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Steve Dawson (CEO)	Bolagsmål	50%	a) 0% b) 0 kSEK
	Individuella årliga och långsiktiga mål	50%	a) 50% b) 520 kSEK
	Långsiktigt incitamentsprogram 2025–2028	40% av årligt program	208 kSEK

Aktiebaserad ersättning

SinterCast har inga utestående aktierelaterade eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

Tabell 3 – Förändringar i ersättning och resultat de senaste räkenskapsåren (kSEK)

	2025 vs 2024*	2025	2024	2022	2021	2020
Vd-ersättning, utan incitamentsprogram*	-484 (-7.7%)	5 815	6 299	5 980	5 842	5 506
Vd-ersättning, med incitamentsprogram	-1 103 (-14.4%)	6 542	7 646	8 279	7 408	5 942
Koncernens rörelseresultat	-10 401 (-24.1%)	32 799	43 200	42 689	30 591	31 479
Genomsnittlig ersättning på heltidsbasis för medarbetare i moderbolaget**	-6 (-0.8%)	706	712	756	720	659

* Den verkställande direktörens ersättning är påverkad av en valutakurssänkning motsvarande 4% (SEK/GBP)

** Exklusive koncernledningen

mars 2026
SinterCast Aktiebolag
Styrelsen