

Ersättningsrapport 2025

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Senzime AB (publ), antagna av årsstämman den 16 maj 2024 och årsstämman den 19 maj 2025, tillämpades under år 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 9 (Ersättningar till anställda, mm) på sidorna 59-61 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 30-35 i årsredovisningen.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 9 (Ersättningar till anställda, mm) på sidorna 59-61 i Årsredovisningen.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 6-7 i årsredovisningen för 2025.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. De kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns på sidorna 33-34 i årsredovisningen.

Bolaget har under 2025 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. 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 bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på <https://www.senzime.com/sv/bolagsstammor>

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

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

Befattningshavarens namn (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pensionskostnad	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig				
Philip Siberg	3 320	149	1 163	0	118	753	5 504	75% / 25%

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram

Optionsprogram

Nedan följer en sammanfattning av optionsprogram som återfinns/återfanns i koncernen under någon av perioderna som omfattas av årsredovisningen 2025. Under perioden januari-december 2025 har alla 396 000 personaloptioner från det gamla 2021–2025 programmet förfallit.

Personaloptionsprogram 2022/2026

Årsstämman den 18 maj 2022 beslutade om ett ytterligare personaloptionsprogram omfattande 900 000 optioner. Dessa personaloptioner ska erbjudas och tilldelas anställda baserat på deltagarnas individuella prestation under en utvärderingsperiod som skall pågå till och med den 31 december 2022 ("Utvärderingsperioden"). Tilldelning kan emellertid ske tidigare eller senare efter särskilt beslut härom av styrelsen. Det högsta antal personaloptioner som ska kunna tilldelas deltagare är 200 000 personaloptioner per person.

Tilldelade personaloptioner tjänas in under tre år enligt följande: 20 % av tilldelade personaloptioner intjänas den 1 februari 2024; 20 % av tilldelade personaloptioner intjänas den 1 februari 2025 och 60 % av tilldelade personaloptioner intjänas den 1 februari 2026. Deltagare kan utöva tilldelade och intjänade personaloptioner under perioden 1 februari 2026 till 28 februari 2027.

Teckningskurs är satt till 30,00 SEK. Det finns totalt 691 000 kvarvarande optioner i programmet. Vid tilldelningen var varje options marknadsvärde 7,80 SEK.

Personaloptionsprogram 2023/2027

Extra bolagsstämma 20 september 2023 beslutade om ett ytterligare personaloptionsprogram omfattande 1 000 000 optioner. Dessa personaloptioner ska erbjudas och tilldelas anställda baserat på deltagarnas individuella prestation under en utvärderingsperiod som skall pågå till och med den 31 december 2023 ("Utvärderingsperioden"). Tilldelning kan emellertid ske tidigare eller senare efter särskilt beslut härom av styrelsen. Det högsta antal personaloptioner som ska kunna tilldelas deltagare är 200 000 personaloptioner per person.

Tilldelade personaloptioner tjänas in under tre år enligt följande: 20 % av tilldelade personaloptioner intjänas den 1 oktober 2024; 20 % av tilldelade personaloptioner intjänas den 1 oktober 2025 och 60 % av tilldelade personaloptioner intjänas den 1 oktober 2026.

Deltagare kan utöva tilldelade och intjänade personaloptioner under perioden 1 oktober 2026 till 1 oktober 2027. Teckningskurs är satt till 8,30 SEK. Totalt har 920 000 av dessa optioner tilldelats i oktober 2023 och fördelningen är enligt följande: VD: 75 000 personaloptioner; övriga medlemmar i Ledningsgrupp sammanlagt: 450 000 personaloptioner (högsta individuella tilldelning 75 000); övriga anställda: 470 000 (högsta individuella tilldelning 50 000). 75 000 optioner har förfallit under år 2024.

Personaloptionsprogram 2024/2028

Årsstämman den 16 maj 2024 beslutade om ett ytterligare personaloptionsprogram omfattande 1 100 000 optioner. Dessa personaloptioner ska erbjudas och tilldelas anställda baserat på deltagarnas individuella prestation under en utvärderingsperiod som skall pågå till och med den 31 december 2024 ("Utvärderingsperioden"). Tilldelning kan emellertid ske tidigare eller senare efter särskilt beslut härom av styrelsen. Det högsta antal personaloptioner som ska kunna tilldelas deltagare är 95 000 personaloptioner per person.

Tilldelade personaloptioner tjänas in under tre år enligt följande: 20 % av tilldelade personaloptioner intjänas den 1 oktober 2025; 20 % av tilldelade personaloptioner intjänas den 1 oktober 2026 och 60 % av tilldelade personaloptioner intjänas den 1 oktober 2027. Deltagare kan utöva tilldelade och intjänade personaloptioner under perioden 1 oktober 2027 till 1 oktober 2028.

Teckningskurs är satt till 8,70 SEK. Totalt har 1 000 000 totalt, av dessa optioner tilldelats i oktober 2024. Marknadsvärdet vid tilldelningen var 6,46 SEK per option.

Personaloptionsprogram 2025/2029

Årsstämman den 19 maj 2025 beslutade om ett ytterligare personaloptionsprogram omfattande högst 1 500 000 optioner. Dessa personaloptioner ska erbjudas och tilldelas anställda baserat på deltagarnas individuella prestation under en utvärderingsperiod som skall pågå till och med den 31 december 2025 ("Utvärderingsperioden"). Tilldelning kan emellertid ske tidigare eller senare efter särskilt beslut härom av styrelsen. Det högsta antal personaloptioner som ska kunna tilldelas deltagare är 200 000 personaloptioner per person.

Tilldelade personaloptioner tjänas in under tre år enligt följande: 20 % av tilldelade personaloptioner intjänas den 1 oktober 2026; 20 % av tilldelade personaloptioner intjänas den 1 oktober 2027 och 60 % av tilldelade personaloptioner intjänas den 1 oktober 2028. Deltagare kan utöva tilldelade och intjänade personaloptioner under perioden 1 oktober 2028 till 1 oktober 2029.

Teckningskurs är satt till 6,30 SEK. Totalt har 1 485 000 totalt av dessa optioner tilldelats under 2025. Marknadsvärdet vid tilldelningen var 4,67 SEK per option.

Nedan är en sammanställning över VDs utestående tecknings- och personaloptioner:

Tabell 2 – Aktieoptionsprogram för Verkställande direktören

	Huvudsakliga villkor för aktieoptionsprogrammen								Ingående balans 9	Under året			Utgående balans		
	1	2	3	4	5	6	7	8		10	11	12	13	14	15
Befattningshavarens namn (position)	Programmets namn	Prestationsperiod	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inläsningsperiod	Period för utnyttjande	Lösenpris (SEK)	Tilldelade aktieoptioner	Aktieoptioner vid årets början	Tilldelade aktieoptioner	Intjänade aktieoptioner	Aktieoptioner med prestationsvillkor	Tilldelade aktieoptioner som ej intjänats	Intjänade aktieoptioner	Aktieoptioner föremål för inläsningsperiod
Philip Siberg, VD f.o.m. 03 maj 2023	Personaloptioner	2023-2027	2023-10-01	2024-10-01-2026-10-01	2026-10-01	2026-10-01–2027-10-01	8,30	75 000	0	0	15 000	-	45 000	30 000	-
Philip Siberg, VD	Personaloptioner	2024-2028	2024-10-01	2025-10-01-2027-10-01	2027-10-01	2027-10-01–2028-10-01	8,70	95 000	75 000	95 000	19 000	-	76 000	19 000	-
Philip Siberg, VD	Personaloptioner	2025-2029	2025-10-01	2026-10-01-2028-10-01	2028-10-01	2028-10-01–2029-10-01	6,30	175 000	170 000	175 000	0	-	175 000	0	-

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2025 beaktats.

Tabell 3 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Befattningshavarens namn (position)	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Philip Siberg (VD)	Försäljningsmål	40%	a) Uppnått 86% mål för 2025 b) 56% eller 652 960 kronor
	Framgång med EU-försäljning	15%	a) Uppnått 83% mål för 2025 b) 53% eller 231 743 kronor
	Säkra långsiktig finansiering	10%	a) Uppnått 100% mål för 2025 b) 100% eller 291 500 kronor
	Andra specifika värdeskapande projekt	35%	a) Uppnått diverse mål för 2025 b) 43 725 kronor

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 4 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK)

	RR-4 vs RR-5	RR-3 vs RR-4	RR-2 vs RR-3	RR-1 vs RR-2	RR vs RR-1	RR 2025
Ersättning till verkställande direktören (kSEK) *	2 754 (+10,2%)	3 035 (+28,1%)	3 889 (+10,0%)	4 280 (+9,4%)	4 680 (+17,6%)	5 504
Koncernens rörelseresultat (kSEK)	-48 866 (-72,3%)	-84 191 (-59,0%)	-133 905 (-2,6%)	-137 360 (+4,1%)	-131 732 (+7,0%)	- 122 575
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen** excl ELT (kSEK)	1 056 (-9,6%)	955 (+16,5%)	1 112 (+11,6%)	1 241 (-3,7%)	1 195 (+0,1%)	1 196

* Kombinerat 12 månaders ersättning för både avgående och ny VD under 2023

** Exklusive medlemmar i koncernledningen

