

Ersättningsrapport 2023

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Sensime AB (publ), antagna av årsstämman den 18 maj 2022 och årsstämman den 16 maj 2023, tillämpades under år 2023. 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 2023. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 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 2023

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 6-7 i årsredovisningen för 2023.

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 kontanterersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanterersättningen 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.

Anställningskontrakt för VD, som ingicks den 3 maj 2023, säger att den maximala rörliga ersättningen är 11 månadslöner (92 procent av den årliga grundlönen för VD). Detta är inte i enlighet med de riktlinjer som fastställts av årsstämman den 18 maj 2022 vilka skulle tillämpas under 2023. Riktlinjerna anger en maximal rörlig ersättningsnivå för VD på 50 procent av årlig VD grundlön. Avvikelsen från riktlinjerna 2022 var inte avsiktlig, men ansågs rimlig vid tidpunkten för VD:s anställningsavtalsförhandlingar.

Mindre än 50 procent kommer att betalas ut till VD som rörlig ersättning för 2023.

Det slutgiltiga bonusbeloppet som fastställdes av styrelsen, motiverades utifrån flera faktorer inklusive utfall mot fastställda personliga och bolagsrelaterade målsättningar för 2023.

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 2023 (kSEK)

Befattningshavarens namn (position)	<u>Fast ersättning</u>		<u>Rörlig ersättning</u>					
	Grundlön	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig	Extraordinära poster	Pensionskostnad	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
Pia Renaudin (VD t.o.m 02 maj 2023)	766	47	0	0	0	308	1 121	100% / 0%
Philip Siberg (VD f.o.m.03 maj 2023)	1 969	17	580	0	0	580*	3 159	77% / 23%

* Avser ersättningar relaterade till VD's pensionskostnader, se bilaga 1.

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 2023.

Personaloptionsprogram 2020/2023

Extra bolagsstämma den 2 juli 2020 beslutade om ett program omfattande 100 000 personaloptioner. Programmet riktar sig till en ledande befattningshavare och tilldelades vederlagsfritt i juli 2020. De tilldelade personaloptioner tjänas in under tre år enligt följande: 20 % av tilldelade personaloptioner intjänas den 1 juli 2021; 20 % av tilldelade personaloptioner intjänas den 1 juli 2022; och 60 % av tilldelade personaloptioner intjänas den 1 juli 2023. Förutsatt intjänning och fortsatt anställning i bolaget kan varje option utnyttjas för teckning av aktier under perioden 1 juli 2023 till 30 september 2023. Teckningskurs är satt till 24,70 SEK vilket motsvarar 125 % av den volymvägda genomsnittliga betalkursen för Bolagets aktie på NASDAQ Stockholms huvudmarknad under en period om 20 handelsdagar från och med dagen för bolagsstämman beslut. Inga optioner tecknades, alla har förfallit under Q3 2023.

Personaloptionsprogram 2020/2024

Den extra bolagsstämman den 2 juli 2020 beslutade även om ett program vilket omfattar 1 100 000 optioner. Personaloptioner ska erbjudas och tilldelas anställda i Bolaget baserat på deltagarnas individuella prestation under en utvärderingsperiod som skall pågå till och med den 31 december 2020 ("Utvärderingsperioden").

Tilldelade personaloptioner tjänas in under tre år enligt följande: 20 % av tilldelade personaloptioner intjänas den 1 februari 2022; 20 % av tilldelade personaloptioner intjänas den 1 februari 2023; och 60 % av tilldelade personaloptioner intjänas den 1 februari 2024. Deltagare kan utöva tilldelade och intjänade personaloptioner under perioden 1 februari 2024 till 30 april 2024.

Teckningskurs är satt till 24,70 SEK vilket motsvarar 125 % av den volymvägda genomsnittliga betalkursen för Bolagets aktie på NASDAQ Stockholms huvudmarknad under en period om 20 handelsdagar från och med dagen för bolagsstämmans beslut.

Totalt har 880 000 av dessa 1 100 000 optioner tilldelats i februari 2021 och fördelningen är enligt följande: VD: 100 000 personaloptioner; medlemmar i Ledningsgrupp sammanlagt: 500 000 personaloptioner (högsta individuella tilldelning 90 000); övriga anställda: 225 000 (högsta individuella tilldelning 30 000). 215 000 optioner har förfallit och det finns kvar 665 000 optioner som kan utövas fram till 30 april 2024.

Personaloptionsprogram 2021/2025

Årsstämman den 11 maj 2021 beslutade om ett ytterligare personaloptionsprogram omfattande 456 050 optioner. Dessa personaloptioner ska erbjudas och tilldelas anställda - dock ej VD eller de som ingår i bolagets ledningsgrupp - baserat på deltagarnas individuella prestation under en utvärderingsperiod som skall pågå till och med den 31 december 2021 ("Utvärderingsperioden"). Tilldelning kan emellertid ske tidigare eller senare efter särskilt beslut härom av styrelsen. Det högsta antal personaloptioner som ska kunna tilldelas deltagare är 50 000 personaloptioner per person.

Tilldelade personaloptioner tjänas in under tre år enligt följande: 20 % av tilldelade personaloptioner intjänas den 1 februari 2023; 20 % av tilldelade personaloptioner intjänas den 1 februari 2024; och 60 % av tilldelade personaloptioner intjänas den 1 februari 2025. Deltagare kan utöva tilldelade och intjänade personaloptioner under perioden 1 februari 2025 till 30 april 2025.

Teckningskurs är satt till 28,10 SEK vilket motsvarar 125 % av den volymvägda genomsnittliga betalkursen för Bolagets aktie på NASDAQ Stockholms huvudmarknad under en period om 20 handelsdagar från och med dagen för tilldelningen.

Totalt har 435 000 av dessa 456 050 optioner tilldelats i februari 2022. Samtliga optioner har tilldelats övriga anställda. 9 000 optioner har förfallit under Q1 2024.

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. Samtliga av dessa 900 000 optioner har tilldelats i februari 2023. 205 000 optioner har förfallit under 2023.

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 995 000 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).

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	Prestations period	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inläsningsperiod	Period för utnyttjande	Lösenpris (SEK)	Tilldelade aktieoptioner	Intjänade aktieoptioner vid årets början	Tilldelade aktieoptioner	Intjänade aktieoptioner	Aktieoptioner med prestationsvillkor	Tilldelade aktieoptioner som ej intjänats	Intjänade aktieoptioner	Aktieoptioner föremål för inläsningsperiod
Pia Renaudin, VD t.o.m. 02 maj 2023	Personaloptioner	2020-2024	2021-02-01	2022-02-01-2024-02-01	2024-02-01	2024-02-01-2024-04-30	24,7	100 000	20 000	0	20 000	-	60 000	40 000	-
Pia Renaudin, VD t.o.m. 02 maj 2023	Personaloptioner	2022-2026	2022-12-31	2024-02-01-2026-02-01	2026-02-01	2026-02-01-2027-02-28	30,0	100 000	0	0	0	-	100 000	0	-
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	75 000	0	-	75 000	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 2023 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar.

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)	Aktiekurs	50%	a) 22% b) 320 650 kronor
	Försäljningsmål	30%	a) 59% b) 0 kronor
	Kvalitativa mål	20%	a) 67% b) 259 111 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 2023
Ersättning till verkställande direktören (kSEK) *	2 530 (-5,2%)	2 399 (+14,8%)	2 754 (+10,2%)	3 035 (+28,1%)	3 889 (+10,0%)	4 280
Koncernens rörelseresultat (kSEK)	-24 541 (-39,5%)	-34 229 (-42,8%)	-48 866 (-72,3%)	-84 191 (-59,0%)	-133 905 (-2,6%)	- 137 360
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda** i moderbolaget (kSEK)	377 (+21,0)	456 (-17,6%)	376 (+9,9%)	413 (+5,4%)	435 (+42,5%)	620

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

** Exklusive medlemmar i koncernledningen