

Senzime AB (publ)

Organisationsnummer

Corporate registration number

556565-5734

PROTOKOLL / MINUTES

från årsstämma den 19 maj 2025 i Uppsala

from annual general meeting of shareholders

held on 19 May 2025 in Uppsala

§ 1. Öppnande av stämman och val av ordförande / Opening of the meeting and election of chairman

Bolagsstämman öppnades av Per Wold-Olsen. Mattias Prage valdes till ordförande vid stämman. Antecknades att det uppdragits åt Michaela Larsson att föra protokollet.

The meeting was opened by Per Wold-Olsen. Mattias Prage was elected chairman of the meeting. It was noted that Michaela Larsson had been assigned to keep the minutes at the meeting.

§ 2. Upprättande och godkännande av röstlängd / Preparation and approval of voting list

Förteckning över närvarande aktieägare, ombud och biträden samt antalet företrädde aktier och röster upprättades, Bilaga 1, och godkändes som röstlängd vid stämman.

A schedule of shareholders, proxies and advisors present and the number of shares and votes represented was established, Appendix 1, and was approved as voting list at the meeting.

§ 3. Val av en eller två justeringspersoner / Election of one or two persons to attest the minutes

Beslutades att protokollet, jämte ordföranden, skulle justeras av Gabriel Urwitz.

It was resolved that Gabriel Urwitz, in addition to the chairman, was to verify the minutes.

§ 4. Godkännande av dagordning / Approval of the agenda

Dagordningen godkändes, dock med den ändringen att punkt 16 (Beslut om införande av aktieägarprogram för styrelsen) placeras mellan punkt 8 och 9.

The agenda was approved, however, with the change that item 16 (Resolution on the implementation of a shareholder program for board members) is placed between items 8 and 9.

§ 5. Prövning av om stämman blivit behörigen sammankallad / Determination as to whether the meeting has been duly convened

Konstaterades att kallelse till bolagsstämman skett i enlighet med bolagsordningen och att stämman således var behörigen sammankallad.

It was established that notice to attend the meeting had been sent in accordance with the articles of association and that the meeting thus had been duly convened.

§ 6. Framläggande av årsredovisningen, revisionsberättelsen, koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen samt av revisorsyttrande om huruvida årsstämman riktlinjer om ersättning till ledande befattningshavare har följts / *Presentation of the annual report, the auditor's report, the consolidated annual report and the auditor's report on the consolidated annual report, as well as the auditor's statement on whether the guidelines on remuneration to senior executives have been complied with*

Verkställande direktör Philip Siberg höll ett anförande avseende det gångna räkenskapsåret samt besvarade frågor från stämmodeltagarna.

CEO Philip Siberg held a presentation regarding the past financial year and answered questions from the participants at the meeting.

Lars Kylberg presenterade revisionsberättelsen samt ovan nämnt revisorsyttrande.

Lars Kylberg presented the auditor's report, as well as the above-mentioned auditor's statement.

Årsredovisningen och revisionsberättelsen samt koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen för räkenskapsåret 2024 framlades.

The annual report and the auditor's report and the consolidated annual report and the auditor's report on the consolidated annual report for 2024 were presented.

§ 7. Beslut / Resolutions

- a) Beslutades att fastställa resultat- och balansräkning för räkenskapsåret 2024.

The income statement and the balance sheet for the financial year 2024 were adopted.

- b) Beslutades att ingen utdelning skulle lämnas för räkenskapsåret 2024 och att bolagets resultat balanseras i ny räkning.

It was resolved that no dividends shall be paid for the financial year 2024 and that the company's result should be carried forward to a new account.

- c) Beslutades att bevilja verkställande direktören och styrelsens ledamöter ansvarsfrihet för räkenskapsåret 2024. Det antecknades att de berörda personerna inte deltog i omröstningen.

The board of directors and the managing director were discharged from liability for the financial year 2024. It was noted that the individuals concerned did not participate in the vote.

§ 8. Fastställande av antalet styrelseledamöter och styrelsesuppleanter / *Resolution on the number of members of the board of directors and the number of deputy members of the board of directors*

Beslutades att styrelsen skulle bestå av sex (6) ledamöter, utan suppleanter.

It was resolved that the board of directors should consist of six (6) directors, without any deputy directors.

§ 16. Beslut om införande av aktieägarprogram för styrelsen / Resolution on the implementation of a shareholder program for board members

Förslaget presenterades i enlighet med kallelsen. Förslaget diskuterades, varvid omröstning hölls. Aktieägare representerande ca 11,6 procent av de avgivna rösterna på stämman röstade emot förslaget, vilket innebar att erforderlig beslutsmajoritet om minst nio tiondelar (av såväl de avgivna rösterna som de aktier som är företrädna vid stämman) inte uppnåddes. Förslaget antogs således inte.

The proposal was presented in accordance with the notice to the meeting. The proposal was discussed, whereupon a vote was held. Shareholders representing approx. 11.6 percent of the votes cast voted against the proposal, meaning that the required majority of at least nine-tenths (of both the votes cast and the shares represented at the meeting) was not achieved. The proposal was therefore not adopted.

§ 9. Fastställande av arvoden till styrelse och revisor / Determination of remuneration to the board of directors and the auditor

Det noterades att valberedningens förslag till aktieägarprogram enligt punkt 16 inte uppnått erforderlig beslutsmajoritet. Förslaget om aktieägarprogram antogs således inte.

It was noted that the nomination committee's proposal for a shareholder program under item 16 did not attain the requisite qualified majority. Accordingly, the proposal for a shareholder program was not adopted.

Det beslutades därmed, i enlighet med valberedningens förslag, att arvodesbeloppen i dess helhet skulle utgå kontant i enlighet med nedan, varvid styrelsens ledamöter uppmanades att investera 50 procent av arvodesbeloppet (efter skatt) i aktier i Bolaget genom att köpa aktier på marknaden.

It was consequently resolved, in accordance with the nomination committee's proposal, that the remuneration to the board of directors should be paid entirely in cash as set out below, whereby the board members were encouraged to invest 50 percent of the remuneration amount (after tax) in shares in the Company by purchasing shares on the market.

Beslutades att det totala arvodet till styrelsen för tiden intill slutet av årsstämman 2026 skulle utgå med följande två komponenter:

1. Kontant grundarvode om totalt högst 3 400 000 kronor
2. Kontant arvode för utskottsarbete om totalt högst 325 000 kronor

It was resolved that the total remuneration to the board of directors for the period until the end of the annual general meeting 2026 should consist of the following two components:

1. *Cash base remuneration totaling a maximum of SEK 3,400,000*
2. *Cash remuneration for committee work totaling a maximum of SEK 325,000*

Beslutades att arvode för ordinarie styrelseuppdrag skulle utgå enligt följande:

- Styrelseordföranden: 1 100 000 kronor kontant.
- Vice ordförande: 375 000 kronor kontant.

- Övriga styrelseledamöter: 550 000 kronor kontant. För ledamöter som är inte är oberoende från Segulah-gruppen utgår 275 000 kronor kontant.

It was decided that remuneration for regular board appointment should be paid as follows:

- Chairman of the board: SEK 1,100,000 in cash.
- Vice chairman: SEK 375,000 in cash.
- Other board members: SEK 550,000 in cash. For members who are not independent from the Segulah group, SEK 275,000 will be paid in cash.

Styrelsearvode ska emellertid inte utgå till styrelseledamot som under räkenskapsåret 2025 erhåller konsultersättning från Bolaget till ett sammanlagt belopp överstigande motsvarande två gånger det kontanta styrelsearvode som beslutades vid denna årsstämma.

No board remuneration shall however be paid to a board member who during the fiscal year 2025 receives consultancy fees from the Company exceeding a total amount equivalent to twice the cash board remuneration resolved at this annual general meeting.

Vidare beslutades att särskild ersättning skulle utgå för arbete inom styrelsens utskott enligt följande:

- Revisionsutskottet: 75 000 kronor till ordföranden och 37 500 kronor till övriga ledamöter.
- Ersättningsutskottet: 50 000 kronor till ordföranden och 25 000 kronor till övriga ledamöter.
- FoU-utskottet: 50 000 kronor till ordföranden och 25 000 kronor till övriga ledamöter.

Further, it was resolved that remuneration should be paid for work within the board's committees as follows:

- Audit committee: SEK 75,000 to the chairman and SEK 37,500 to other members.
- Remuneration committee: SEK 50,000 to the chairman and SEK 25,000 to other members.
- R&D committee: SEK 50,000 to the chairman and SEK 25,000 to other members.

Beslutades att arvode till revisorn skulle utgå enligt godkänd räkning.

It was resolved that remuneration to the auditor should be paid according to approved invoice.

§ 10. Val av styrelseledamöter och styrelseordförande / Election of members of the board of directors and chairman of the board of directors

Noterades att Eva Walde har undanbett sig omval.

Per Wold-Olsen, Adam Dahlberg, Sorin Brull, Göran Brorsson och Lars Axelsson omvaldes och Ann Costello valdes till styrelseledamöter för tiden intill slutet av nästa årsstämma.

It was noted that Eva Walde has declined re-election.

Per Wold Olsen, Adam Dahlberg, Sorin Brull, Göran Brorsson and Lars Axelsson were re-elected and Ann Costello was elected as directors for the time until the next annual general meeting.

Styrelsen och stämman riktade ett särskilt tack till avgående styrelseledamot Eva Walde för hennes arbete och engagemang i styrelsen.

The board of directors and the general meeting extended a special thank you to resigning board member Eva Walde for her work and dedication in the board.

Per Wold-Olsen omvaldes till styrelsens ordförande och Adam Dahlberg omvaldes till vice styrelseordförande.

Per Wold-Olsen was appointed chairman of the board of directors, and Adam Dahlberg was appointed vice chairman of the board of directors.

§ 11. Val av revisor / Election of auditor

Öhrlings PricewaterhouseCoopers valdes som Bolagets revisor för tiden intill slutet av nästa årsstämma.

Öhrlings PricewaterhouseCoopers was elected as auditor of the Company for the time until the next annual general meeting.

§ 12. Beslut om valberedning inför nästa årsstämma / Resolution on nomination committee for the next annual general meeting

Beslutades att inrätta en valberedning i enlighet med Bilaga 2.

It was resolved to establish a nomination committee in accordance with Appendix 2.

§ 13. Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare / Resolution on guidelines for remuneration to the senior management

Beslutades att anta riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare enligt Bilaga 3.

It was resolved to adopt guidelines for remuneration to the senior management in accordance with Appendix 3.

§ 14. Framläggande av styrelsens ersättningsrapport för godkännande / Presentation of the board of directors' remuneration report for approval

Styrelsens ersättningsrapport presenterades.

The board of directors' remuneration report was presented.

Beslutades att godkänna styrelsens ersättningsrapport.

It was resolved to adopt the board of directors' remuneration report.

§ 15. Beslut om ny bolagsordning / Resolution on adoption of new articles of association

Det noterades att förslaget avseende införande av aktieslaget C-aktier (och anknutna skrivningar) var villkorat av att stämman beslutade i enlighet med förslaget till aktieägarprogram i punkt 16. Då nämnda förslag inte uppnått erforderlig beslutsmajoritet återstod – i denna punkt 15 – enbart förslaget avseende ändring av gränserna för aktiekapitalet respektive antalet aktier.

It was noted that the proposal regarding the introduction of class C shares (and related wordings) was conditional upon the general meeting resolving in accordance with the proposal for a shareholder program in item 16. As the said proposal had not achieved the requisite majority, the only matter remaining – in this item 15 – was the proposal regarding change of the limits of the share capital and the number of shares.

Mot ovanstående bakgrund beslutades att en ny bolagsordning i enlighet med Bilaga 4.

In light of the above, it was resolved to adopt new articles of association in accordance with Appendix 4.

§ 17. Beslut om incitamentsprogram 2025/2029 / Resolution on introducing incentive program 2025/2029

Beslutades om incitamentsprogram för anställda och nyckelpersoner enligt Bilaga 5.

It was resolved to introduce an incentive program, for employees and key employees in accordance with Appendix 5.

§ 18. Beslut om emissionsbemyndigande / Resolution on a general authorization

Beslutades om bemyndigande i enlighet med Bilaga 6.

It was resolved to adopt the authorization in accordance with Appendix 6.

§ 19. Stämmans avslutande / Closing of the general meeting

Ordförande för stämman förklarade bolagsstämman avslutad.

The chairman of the general meeting declared the general meeting closed.

Protokollet skrivs under elektroniskt (med BankID) av nedanstående personer.
Signeringslogg/certifikat följer.

The minutes are signed electronically (by BankID). Signing log/certificate will follow.

- Michaela Larsson
- Mattias Prage
- Gabriel Urwitz

Bilaga 2 / Appendix 2

Förslag till beslut om valberedning inför nästa årsstämma / Proposal for resolution on nomination committee for the next annual general meeting

Valberedningen föreslår att årsstämman beslutar att inrätta en valberedning samt anta instruktion för valberedningens arbete inför årsstämman 2026 enligt de principer som anges nedan.

Principer för utseende av valberedningens ledamöter

Stämman uppdrar åt styrelsens ordförande att ta kontakt med de tre röstmässigt största aktieägarna enligt Euroclears aktiebok per den 30 september 2025, som vardera utser en ledamot av valberedningen. För det fall någon av de tre största aktieägarna inte önskar utse en ledamot av valberedningen ska den fjärde största aktieägaren tillfrågas (och så vidare) intill dess att valberedningen består av tre ledamöter.

Majoriteten av valberedningens ledamöter ska vara oberoende i förhållande till Bolaget och bolagsledningen. Styrelsens ordförande ska inte vara ledamot av valberedningen. Verkställande direktören eller annan person från bolagsledningen får inte vara ledamot av valberedningen. Minst en av valberedningens ledamöter ska vara oberoende i förhållande till den i Bolaget röstmässigt största aktieägaren eller grupp av aktieägare som samverkar om Bolagets förvaltning. Andra styrelseledamöter än styrelseordföranden kan ingå i valberedningen, men får inte utgöra en majoritet av valberedningens ledamöter.

Valberedningens ledamöter ska offentliggöras på Bolagets webbplats senast sex månader före nästa årsstämma. På webbplatsen ska även uppgift lämnas om hur aktieägare kan lämna förslag till valberedningen.

Mandatperioden för den utsedda valberedningen ska löpa intill dess att ny valberedning utsetts enligt mandat från nästa årsstämma.

Valberedningen utser ordförande inom sig. Styrelseordföranden eller annan styrelseledamot ska normalt inte vara ordförande för valberedningen.

Om en ledamot lämnar valberedningen innan dess arbete är slutfört, och om valberedningen anser att det finns behov av att ersätta denna ledamot, ska valberedningen utse ny ledamot enligt principerna ovan, men med utgångspunkt i Euroclears utskrift av aktieboken snarast möjligt efter det att ledamoten lämnat sin post. Ändring i valberedningens sammansättning ska omedelbart offentliggöras.

Valberedningens uppgifter

Valberedningen ska lägga fram förslag till beslut i följande frågor för årsstämman 2026:

- a) Val av ordförande vid stämman,
- b) Fastställande av antal styrelseledamöter,
- c) Fastställande av arvoden och annan ersättning till styrelsen och dess utskott, med uppdelning mellan ordförande och övriga ledamöter,
- d) Fastställande av arvoden till revisorer,
- e) Val av styrelseledamöter, styrelseordförande och vice styrelseordförande,

N.B. English translation for convenience purposes only. In the event of discrepancies, the Swedish version shall prevail.

- f) Val av revisorer, samt
- g) Förslag till principer för valberedningens sammansättning och arbete inför årsstämman 2027.

Vid framtagande av förslag – och i övrigt i sitt arbete – ska valberedningen tillämpa punkt 4.1 i Svensk kod för bolagsstyrning ("**Koden**") om mångfaldspolicy. Valberedningen ska i övrigt vid framtagande av förslag till frågor för årsstämman 2026 och i sitt uppdrag i övrigt följa Kodens bestämmelser.

Valberedningens arbetsformer

Valberedningen ska sammanträda så ofta som erfordras för att valberedningen ska kunna fullgöra sina uppgifter, dock minst en gång årligen. Kallelse till sammanträde utfärdas av valberedningens ordförande. Om ledamot begär att valberedningen ska sammankallas till möte, ska sådan begäran efterkommas.

Valberedningen är beslutsför om minst två ledamöter är närvarande. Som valberedningens beslut gäller den mening för vilken mer än hälften av de närvarande ledamöterna röstar eller, vid lika röstetal, den mening som biträdes av valberedningens ordförande.

Arvode

Inget arvode ska utgå till ledamöterna för deras arbete i valberedningen. Bolaget ska svara för skäliga kostnader som av valberedningen bedöms nödvändiga för att valberedningen ska kunna fullfölja sitt uppdrag.

The nomination committee proposes that the annual general meeting resolves to establish a nomination committee and to adopt instructions for the nomination committee's work prior to the 2026 annual general meeting in accordance with the principles set out below.

Principles for the appointment of members of the nomination committee.

The general meeting instructs the chairman of the board to contact the three largest shareholders in terms of votes according to Euroclear's share register as of 30 September 2025, who each appoint a member of the nomination committee. In the event that any of the three largest shareholders does not wish to appoint a member of the nomination committee, the fourth largest shareholder shall be consulted (and so on) until the nomination committee consists of three members.

The majority of the nomination committee's members shall be independent in relation to the Company and the Company management. The chairman of the board shall not be a member of the nomination committee. The CEO or another person from the Company management may not be a member of the nomination committee. At least one of the members of the nomination committee must be independent in relation to the largest shareholder in the Company in terms of votes or a group of shareholders who collaborate on the Company's administration. board members other than the chairman of the board may be members of the nomination committee, but may not constitute a majority of the nomination committee's members.

The members of the nomination committee shall be published on the Company's website no later than six months before the next annual general meeting. The website shall also provide information on how shareholders can submit proposals to the nomination committee.

N.B. English translation for convenience purposes only. In the event of discrepancies, the Swedish version shall prevail.

The term of office for the appointed nomination committee shall run until a new nomination committee has been appointed in accordance with the mandate from the next annual general meeting.

The nomination committee appoints a chairman from among its members. The chairman of the board or another board member shall not be the chairman of the nomination committee.

If a member leaves the nomination committee before its term is completed, and if the nomination committee considers that there is a need to replace this member, the nomination committee shall appoint a new member in accordance with the principles above, but based on Euroclear's printout of the share register as soon as possible, as soon as the member has left its post. Changes in the composition of the nomination committee shall be announced immediately.

Tasks of the nomination committee

The nomination committee shall submit proposals for resolutions on the following issues to the 2026 annual general meeting:

- h) Election of the chairman of the annual general meeting,*
- i) Resolution on the number of board members,*
- j) Resolution on the fees and other remuneration to the board of directors and its committees, divided between the chairperson and other members,*
- k) Resolution on the fees to the auditors,*
- l) Election of board members and chairman of the board,*
- m) Election of auditors, and*
- n) Proposal for principles for the composition and instructions regarding work of the nomination committee in preparation for the annual general meeting 2026.*

*When preparing the proposal regarding the election of board members and chairman of the board - and otherwise in its work - the nomination committee shall apply paragraph 4.1 of the Swedish Code of Corporate Governance (the “**Code**”), which concerns diversity, breadth and gender balance amongst the members of the board of directors. The nomination committee shall also in other aspects, when preparing proposals for the 2026 annual general meeting adhere to the provisions of the Code.*

The work of the nomination committee

The nomination committee shall meet as often as is necessary for the nomination committee to fulfil its duties, but at least once per year. Notices convening meetings are issued by the chairman of the nomination committee. If a member requests that the nomination committee be convened, the request shall be complied with.

The nomination committee is quorate if at least two members are present. Resolutions of the nomination committee shall be adopted by a simple majority of the members present or, in the event of a tied vote, the chairman shall have the casting vote.

Remuneration

No remuneration shall be paid to the committee members for their work on the nomination committee. The Company shall however bear reasonable costs that the nomination committee deem necessary for the committee to fulfil its assignment.

Bilaga 3 / Appendix 3

Förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare / Proposal for resolution on guidelines for remuneration to the senior management

Styrelsen föreslår att bolagsstämman beslutar om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare enligt följande.

Riktlinjernas omfattning och tillämplighet

Dessa riktlinjer omfattar Bolagets vd samt de personer som ingår i Senzimes ledningsgrupp. I den mån styrelseledamot utför arbete för Bolaget vid sidan av sitt styrelseuppdrag ska dessa riktlinjer tillämpas även för eventuell ersättning som betalas till styrelseledamot för sådant arbete.

Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och på ändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2025. Med ersättning jämföras överlåtelse av värdepapper och upplåtelse av rätt att i framtiden förvärva värdepapper från Bolaget.

Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman, exempelvis incitamentsprogram.

Befattningshavare som upprätthåller post som ledamot eller suppleant i koncernbolags styrelse ska inte erhålla särskild styrelseersättning för detta.

Dessa riktlinjer ska gälla till dess att annat beslutats av bolagsstämman. Nya riktlinjer ska emellertid presenteras av styrelsen och antas av bolagsstämman minst vart fjärde år.

Hur riktlinjerna bidrar till Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Senzime utvecklar precisionsbaserade patientövervakningslösningar som driver ett globalt paradigmskifte inom perioperativ patientsäkerhet. Bolagets ledande produkt heter TetraGraph®, ett CE- och FDA-godkänt system för noggrann övervakning av neuromuskulär transmission under kirurgi.

Genom att säkerställa precis dosering av muskelavslappnande läkemedel ger TetraGraph® förbättrad insikt för att skydda varje patients vårdkedja, från anestesi till återhämtning. Tekniken bygger på över 40 års vetenskap och har tagits fram för att öka patientsäkerheten, med en ambition att nå över 100 miljoner patienter globalt.

Senzimes produkter används i tusentals operationssalar, med stöd av direkta försäljningsteam i USA och Tyskland, licensgivare i Japan och Kina, samt distributörer som idag täcker mer än 30 marknader.

Senzimes affärsmodell innebär att Bolaget utvecklar och kommersialiserar sina produkter globalt under egen regi samt kommersialiserar även genom distributörer, licenstagare och andra samarbetspartners där det är lämpligt.

En framgångsrik implementering av Bolagets strategi samt tillvaratagandet av Bolagets kort- och långsiktiga intressen förutsätter att Bolaget kan rekrytera och behålla en ledning med nödvändig kompetens och kapacitet att nå uppställda mål. För detta krävs att Bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer bidrar till Bolagets affärsstrategi, kort-, medellång- och långsiktiga intressen och hållbarhet genom att ge Bolaget möjlighet att erbjuda ledande befattningshavare en sådan konkurrenskraftig ersättning.

Former av ersättning

Bolagets ersättningssystem ska vara marknadsmässigt och konkurrenskraftigt. Ersättning får utbetalas i form fast lön, rörlig ersättning, långsiktiga incitament, pension och andra förmåner.

Fast lön är individuell för varje enskild befattningshavare och baseras på befattningshavarens befattning, ansvar, kompetens, erfarenhet och prestation. Befattningshavaren får erbjudas möjlighet till löneväxling mellan fast lön och pension respektive övriga förmåner, under förutsättning att det är kostnadsneutralt för Bolaget.

Årlig rörlig ersättning ska relateras till utfallet av Bolagets årliga mål och strategier och ska baseras på förutbestämda och mätbara kriterier utformade i syfte att främja både kort- och långsiktigt värdeskapande. Den andel av den totala ersättningen som utgörs av rörlig ersättning kommer att variera beroende på befattning. Vad gäller vd och övriga ledande befattningshavare får den rörliga ersättningen, vid exceptionella omständigheter, motsvara upp till högst 200 respektive 150 procent av den årliga fasta lönen. Den rörliga ersättningen ska inte vara pensionsgrundande, i den mån inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Styrelsen ska ha möjlighet att enligt lag eller avtal, med de begränsningar som följer därav, helt eller delvis återkräva rörlig ersättning som utbetalats på felaktiga grunder.

Långsiktiga incitament i form av teckningsoptionsbaserade incitamentsprogram erbjuds till vd, ledningen samt andra utvalda nyckelpositioner.

Pensionsförmåner för anställda i Sverige ska vara premiebestämda, i den mån befattningshavaren inte omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Pensionspremierna för premiebestämd pension får uppgå till högst 40 procent av den ledande befattningshavarens årliga fasta lön.

Övriga förmåner får innefatta bilförmån, företagshälsovård, liv-, rese- och sjukförsäkring samt andra liknande förmåner. Sådana förmåner får motsvara högst 10 procent av befattningshavarens årliga fasta lön.

Konsultarvode ska vara marknadsmässigt. I den mån konsulttjänster utförs av styrelseledamot i Bolaget har den berörda styrelseledamoten inte rätt att delta i styrelsens (eller ersättningsutskottets) beredning av frågor rörande ersättning för de aktuella konsulttjänsterna.

Kriterier för utbetalning av rörlig ersättning

Kriterierna som ligger till grund för utbetalning av den årliga rörliga ersättningen ska fastställas årligen av styrelsen i syfte att säkerställa att kriterierna ligger i linje med Senzimes aktuella affärsstrategi och resultatmål för det året. Kriterierna kan vara individuella eller gemensamma, finansiella eller icke-finansiella och ska vara utformade på ett sådant sätt att de främjar Bolagets affärsstrategi, hållbarhetsstrategi samt kort- och långsiktiga intressen. Kriterierna kommer exempelvis vara kopplade till att Bolaget uppnår vissa verksamhetsrelaterade mål, exempelvis avseende försäljning och tillstånd. Kriterierna kan även vara kopplade till den anställda själv, exempelvis den anställdes specifika bidrag till specifika önskade resultat. Kvalificering är alltid kopplad till att personen har arbetat inom Bolaget under en viss tid.

Bedömningen om de förutbestämda kriterierna har uppfyllts eller inte görs normalt i slutet av kalenderåret. Bedömningen av om finansiella kriterier har uppfyllts ska baseras på den av Bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen. Styrelsen beslutar om utbetalning av eventuell rörlig ersättning efter beredning och rekommendation i ersättningsutskottet.

Lön och anställningsvillkor för anställda

I syfte att bedöma skäligheten av riktlinjerna har styrelsen vid beredningen av förslaget till dessa riktlinjer beaktat lön och anställningsvillkor för Bolagets anställda. Härvid har styrelsen tagit del av uppgifter avseende anställdas sammanlagda ersättning, vilka former ersättningen består i, hur ersättningsnivån har förändrats över tid och i vilken takt.

Uppsägningstid och avgångsvederlag

Avseende vd ska uppsägningstiden vid uppsägning från Bolaget vara högst tolv månader medan uppsägningstiden vid uppsägning från vd ska vara högst sex månader.

Avseende andra ledande befattningshavare än vd ska uppsägningstiden vid uppsägning från Bolaget vara lägst tre månader och högst sex månader medan uppsägningstiden vid uppsägning från befattningshavaren ska vara lägst tre månader och högst sex månader, om inte annat följer av lag.

Avgångsvederlag kan utgå till ledande befattningshavare vid uppsägning från Bolagets sida. Fast lön under uppsägningstid och avgångsvederlag ska sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för ett år.

Ersättning kan utgå för åtagande om konkurrensbegränsning. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall och ska endast utgå i den utsträckning som den tidigare ledande befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Ersättningen får uppgå till högst 60 procent av den ledande befattningshavarens fasta lön vid tidpunkten för uppsägningen, om inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Sådan ersättning får utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket får vara högst 12 månader efter anställningens upphörande, med möjlighet till avräkning mot andra inkomster av tjänst eller enligt konsultavtal.

Beslutsprocess för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott med uppgift att bereda styrelsens beslut i frågor om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för bolagsledningen. Utskottet ska även följa och utvärdera pågående (och under året avslutade) program för rörliga ersättningar till bolagsledningen, samt följa och utvärdera tillämpningen av gällande riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare (samt vid behov föreslå ändringar).

Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer vid behov av väsentliga ändringar av riktlinjerna, dock minst vart fjärde år. Styrelsen ska lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman.

I syfte att undvika intressekonflikter närvarar inte ledande befattningshavare vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor, i den mån de berörs av frågorna.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga riktlinjerna, om det i ett enskilt fall finns särskilda och väl motiverade skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Senzimes medellånga, kortsiktiga eller långsiktiga intressen. Särskilda skäl kan till exempel (men är inte begränsade till) bestå i att en avvikelse bedöms vara nödvändig för att rekrytera eller behålla nyckelpersoner eller vid extraordinära omständigheter som att Bolaget uppnår ett visst önskat resultat på kortare tid än planerat, att Bolaget lyckas ingå ett visst avtal inom kortare tid och på bättre villkor än vad som förutsetts eller att Bolaget ökar i värde eller ökar sin omsättning eller vinst i större omfattning än vad som prognostiserats.

N.B. English translation for convenience purposes only. In the event of discrepancies, the Swedish version shall prevail.

The board of directors proposes that the general meeting adopt guidelines for remuneration to senior management as set out below.

Scope and applicability of the guidelines

These guidelines include the Company's CEO and the persons who are part of Senzime's management team. The guidelines also apply to remuneration to the members of the board, to the extent that such remuneration is paid for work for or provided services to the Company outside the scope of their board assignment.

The guidelines apply to remuneration that is agreed, and to amendments to agreed remuneration that are made, after the guidelines have been adopted by the annual general meeting 2025. Transfers of securities and the right to acquire securities from the Company in the future is considered to be remuneration.

The guidelines do not apply to remuneration which is decided or approved by the annual general meeting, such as incentive programs.

Senior executives who maintain a position as a member or deputy on the board of Group companies shall not receive special board remuneration for such a position.

These guidelines shall apply until otherwise decided by the general meeting. However, new guidelines shall be presented by the board and adopted by the general meeting at least every fourth year.

The guidelines' contribution to the Company's business strategy, long-term interests and sustainability

Senzime develops precision-based patient monitoring solutions that drive a global paradigm shift in perioperative patient safety. The flagship solution is the TetraGraph®, a CE- and FDA-cleared system for accurately monitoring neuromuscular transmission during surgery.

The TetraGraph secures precise dosing of paralytic drugs and provides enhanced insights to safeguard every patient's journey, from anesthesia to recovery. The technology is based on 40+ years of science and developed to enhance patient safety targeting over 100 million patients globally.

Senzime's products are used in thousands of operating rooms, supported by direct sales teams in US and Germany, licensors in Japan and China, and distributors covering 30+ markets.

Senzime's business model means that the Company develops and commercializes its products globally under its own management and also commercializes with distributors, licensees and other partners as appropriate

A successful implementation of the Company's strategy and the safeguarding of the Company's short and long-term interests prerequisites that the Company can recruit and retain management with the necessary competence and capacity to achieve set goals. This requires that the Company can offer competitive remuneration. These guidelines contribute to the Company's business strategy, its short, medium and long-term interests and sustainability by giving the Company the opportunity to offer senior executives a competitive remuneration.

Remuneration forms

The overall remuneration offered must be market-based and may consist of fixed salary, variable cash remuneration, long-term incentives, pension benefits and other benefits.

N.B. English translation for convenience purposes only. In the event of discrepancies, the Swedish version shall prevail.

Fixed salary is individual for each senior manager and is based on the manager's position, responsibility, competence, experience and performance. The senior manager may be offered the opportunity to change salaries between fixed salary and pension respectively other benefits, provided that it is cost-neutral for the Company.

Annual Variable remuneration shall be related to the outcome of the Company's annual goals and strategies and shall be based on predetermined and measurable criteria designed with the aim of promoting short as well as long-term value creation. The proportion of the total remuneration that consists of variable remuneration will vary depending on the position. In the case of the CEO and other senior executives, the variable remuneration may correspond to up to a maximum of 200 and 150 percent respectively, of the annual fixed salary in exceptional circumstances. The variable remuneration shall not be pensionable, insofar as nothing else follows from mandatory collective agreement provisions. The board shall be able, in accordance with law or agreement, with the limitations that follow from it, to fully or partially recover variable remuneration paid on incorrect grounds.

Long Term incentives in the form of warrant-based incentive programs are being provided to the CEO, Executive management and selective other key positions.

Pension benefits for Swedish employees shall be premium based, insofar as the executive is not covered by defined-benefit pension in accordance with mandatory collective agreement provisions. The pension premiums for premium based pensions may amount to a maximum of 40 percent of the senior executive's annual fixed salary.

Other benefits may include car benefits, occupational health care, life, travel and health insurance and other similar benefits. Other benefits may correspond to a maximum of 10 percent of the senior manager's annual fixed salary.

Consultancy fees must be market-based. To the extent that consulting services are performed by a board member of the Company, the board member concerned is not entitled to participate in the board's (or the remuneration committee's) preparation of issues concerning remuneration for the relevant consulting services.

Criteria for payment of variable remuneration

The criteria for the annual variable remuneration shall be determined annually by the board in order to ensure that the criteria are in line with Senzime's current business strategy and financial targets for the year. The criteria can be individual or collective, financial or non-financial and shall be designed in such a way that they promote the Company's business strategy, sustainability strategy and short as well as long-term interests. The criteria will, for example, be linked to the Company achieving certain business-related goals, for example regarding sales and permits. The criteria can also be linked to the employee itself, for example that employee's specific contributions to specific desired outcomes. Eligibility will always be related to an employee having worked within the Company for a certain period of time.

The assessment of whether the preset criteria have been met or not will normally be made at the end of the calendar year. The assessment of whether financial criteria have been met shall be based on the most recently published financial information by the Company. The board decides on the payment of any variable remuneration after preparation and recommendation by the remuneration committee.

Salary and terms of employment for employees

N.B. English translation for convenience purposes only. In the event of discrepancies, the Swedish version shall prevail.

In order to assess the reasonableness of the guidelines, the board has taken into account the salary and terms of employment for the Company's employees when preparing the proposal for these guidelines. In doing so, the board has taken into account information regarding the employees' total remuneration, what forms the remuneration consists of and the increase and growth rate of the remuneration over time

Termination period and severance pay

With regard to the CEO, the notice period in the event of termination by the Company shall not exceed twelve months, while the notice period in the event of termination by the CEO shall not exceed six months.

With regard to senior management other than the CEO, the notice period in the event of termination by the Company shall be a minimum of three months and a maximum of six months, while the notice period in the event of termination by the senior manager shall be a minimum of three months and a maximum of six months, unless otherwise follows by law.

Severance pay can be paid to senior management in the event of termination by the Company. Fixed salary during the notice period and severance pay may not, in aggregate, exceed an amount corresponding to the fixed salary for one year.

Compensation may be paid for non-compete undertakings. Such compensation shall compensate for any loss of income and shall only be paid to the extent that the former senior manager has no right to severance pay. The remuneration may amount to a maximum of 60 percent of the senior manager's fixed salary at the time of termination, unless otherwise follows from mandatory collective agreement provisions. Such compensation may be paid during the period in which the compete undertaking is valid, which may not exceed 12 months after the termination of employment, with the possibility of settlement against other income from employment or pursuant to a consulting agreement.

Decision-making process for establishing, reviewing and implementing the guidelines

The board has established a remuneration committee and the committee's main tasks include preparing the board's decisions regarding remuneration principles, remuneration and other terms of employment for the Company management, monitoring and evaluating ongoing and under the year completed programs for variable remuneration to the senior management, and monitoring and evaluating the application of the guidelines for remuneration to the senior management which is to be decided by the general meeting, and remuneration structures and levels in the Company. The committee's tasks also include preparing the board's decision on proposals for guidelines for remuneration to the senior management.

The board shall prepare proposals for new guidelines in the event of a need for significant changes to the guidelines, however, at least every fourth year. The board shall submit the proposal for resolution to the general meeting. The guidelines shall be in force until new guidelines are adopted by the general meeting.

In order to avoid conflicts of interest, the senior management will not participate in the board's processing of and resolutions regarding remuneration-related matters in so far as they are affected by such matters.

Deviations from the guidelines

The board may decide to temporarily deviate from the guidelines only in individual cases if there are special, considerable and well-articulated reasons for doing so and the deviation is

N.B. English translation for convenience purposes only. In the event of discrepancies, the Swedish version shall prevail.

necessary to meet Company's medium, short term or long-term interests and sustainability or to ensure the Company's financial viability.

Special and considerable reasons may, for example, (but is not limited to) be that a deviation is deemed necessary in order to recruit or retain key personnel or in extraordinary circumstances such as that the Company achieves a certain desired result in a shorter time than planned, that the Company succeeds in concluding a certain agreement in a shorter time and with better conditions than anticipated or that the Company increases in value or increases its sales or profit to a greater extent than forecasted.

Bilaga 4 / Appendix 4

Förslag till beslut om ny bolagsordning / Proposal for resolution on adoption of new articles of association

Nuvarande lydelse	Föreslagen lydelse
<i>4 Aktiekapital</i>	<i>4 Aktiekapital</i>
Aktiekapitalet utgör lägst 4 500 000 kronor och högst 18 000 000 kronor.	Aktiekapitalet utgör lägst 15 000 000 kronor och högst 60 000 000 kronor.
<i>5 Antal aktier</i>	<i>5 Aktierna</i>
Antalet aktier ska vara minst 35 000 000 och högst 140 000 000.	Antalet aktier ska vara lägst 120 000 000 och högst 480 000 000.

Föreslås vidare att Bolagets verkställande direktör får vidta de mindre justeringar i detta beslut som kan komma att vara nödvändiga i samband med registrering vid Bolagsverket.

Current wording	Proposed wording
<i>4 Share capital</i>	<i>4 Share capital</i>
<i>The Company's share capital shall be not less than SEK 4,500,000 and not more than SEK 18,000,000.</i>	<i>The Company's share capital shall be not less than SEK 15,000,000 and not more than SEK 60,000,000.</i>
<i>5 Number of shares</i>	<i>5 Number of shares</i>
<i>The number of shares in the Company shall be not less than 35,000,000 and not more than 140,000,000.</i>	<i>The number of shares in the Company shall be not less than 120,000,000 and not more than 480,000,000.</i>

It is further proposed that the Company's CEO is authorized to make any minor adjustments to this resolution that may be necessary in connection with registration with the Swedish Companies Registration Office.

Bilaga 5 / Appendix 5

Förslag till beslut om incitamentsprogram 2025/2029 / Proposal for resolution on introducing incentive program 2025/2029

Styrelsen i Bolaget föreslår att stämman beslutar (A) om införandet av ett personaloptionsprogram ("**Program 2025/2029**" eller "**Programmet**") avsett för anställda och nyckelpersoner i Bolaget eller Bolagets koncern, (B) om en riktad emission av teckningsoptioner till Bolaget för att säkerställa Bolagets leverans av aktier enligt programmet och för att täcka eventuella kassaflödesmässiga effekter till följd av sociala kostnader med anledning av programmet samt (C) om godkännande av överlåtelse av teckningsoptioner eller aktier i Bolaget till deltagare i programmet. Beslut enligt punkt A, B och C ovan ska fattas som ett beslut och är således villkorade av varandra.

Styrelsen bedömer att det är angeläget och i alla aktieägares intresse att koncernens anställda och nyckelpersoner, vilka bedöms vara viktiga för Bolagets vidare utveckling, har ett långsiktigt intresse av en god värdeutveckling på Bolagets aktie. Ett personligt långsiktigt ägarengagemang kan förväntas bidra till ett ökat intresse för Bolagets verksamhet och resultatutveckling samt höja deltagarnas motivation och samhörighet med Bolaget och dess aktieägare. Styrelsen gör också bedömningen att Programmet skapar förutsättningar att begränsa framtida lönekostnader, eftersom programmet delvis blir en del av deltagarnas totala ersättningspaket och helt eller delvis ersätter bonusprogram.

Den maximala utspädningseffekten av Programmet beräknas uppgå till ca 0,98 procent, förutsatt att fullt utövande av samtliga optioner i programmet utövas. Beräkningen har skett i förhållande till antalet utestående aktier och tilldelade optioner i Bolaget vid tidpunkten för kallelsen (inklusive optioner utställda för att täcka eventuella kassaflödesmässiga effekter till följd av sociala kostnader). För relationen till tidigare incitamentprogram i Bolaget, se nedan.

Detta förslag har beretts av styrelsen i samråd med extern rådgivare.

Programmets förhållande till övriga ersättningar

Allmänt. Bolaget ska erbjuda marknadsmässiga villkor som gör att Bolaget kan rekrytera och behålla kompetent personal och andra nyckelpersoner. Bolaget behöver därför kunna erbjuda en konkurrenskraftig totalkompensation till sin personal. Ersättningen till anställda och andra nyckelpersoner ska kunna bestå av fast lön eller ersättning, rörlig ersättning i vissa fall, pension och andra sedvanliga förmåner (när det är tillämpligt) samt möjlighet att delta i långsiktiga incitamentsprogram efter beslut av bolagsstämman. Ersättningen baseras på individens engagemang och prestation i förhållande till i förväg uppställda mål, såväl individuella som gemensamma mål för hela Bolaget. Utvärdering av den individuella prestationen sker kontinuerligt. Exempel på mål är försäljnings- och resultatmål, utvecklingsmål och aktiekurs.

Fast och rörlig ersättning. Den fasta lönen eller ersättningen ska beakta den enskildes ansvarsområden och erfarenhet och omprövas årligen. Fördelningen mellan fast lön eller ersättning och eventuell rörlig ersättning ska stå i proportion till den anställdas ansvar och befogenhet. Den rörliga ersättningen ska alltid vara i förväg begränsad till ett maximalt belopp och vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier samt vara utformad i syfte att främja Bolagets långsiktiga värdeskapande.

Långsiktigt incitamentsprogram. Styrelsen avser att inrätta ett långsiktigt personaloptionsprogram till Bolagets anställda och andra nyckelpersoner i enlighet med vad som anges i förslaget nedan. Incitamentsprogrammet har utformats med syfte att uppnå ökat engagemang i Bolagets verksamhet och på så sätt bidra till att verksamheten utvecklas positivt. Intjänandeperioden till dess att en aktie får förvärvas ska inte understiga tre år.

Pension. Pensionsvillkor ska vara marknadsmässiga i förhållande till vad som gäller för motsvarande anställda på marknaden och ska baseras på avgiftsbestämda lösningar.

A. Program 2025/2029

Styrelsen föreslår att bolagsstämman beslutar om införandet av Program 2025/2029 på i huvudsak följande villkor:

1. Programmet ska omfatta högst 1 500 000 personaloptioner.
2. Personaloptionerna ska vederlagsfritt tilldelas deltagare i programmet.
3. Program 2025/2029 ska omfatta anställda och övriga nyckelpersoner i Bolaget eller koncernen. Styrelseledamöter deltar inte i Programmet. Personaloptioner ska erbjudas och tilldelas anställda och övriga nyckelpersoner i Bolaget eller koncernen baserat på deltagarnas kompetens, meriter, prestation, betydelse för Bolaget och deltagarens individuella fasta ersättning. Det högsta antal optioner en deltagare kan erbjudas inom ramen för Programmet följer nedan uppdelat per kategori. Om styrelsen bedömer det ändamålsenligt av kommersiella skäl får styrelsen emellertid besluta om avvikelse från fördelningen nedan för en eller flera deltagare.
 - Ledningsgruppen: högst 200 000 optioner per deltagare (maximalt 7 deltagare);
 - Nyckelpersoner nivå 1: högst 50 000 optioner per deltagare (maximalt 10 deltagare);
 - Nyckelpersoner nivå 2: högst 20 000 optioner per deltagare (maximalt 10 deltagare).
4. Tilldelning av personaloptioner beslutas senast den 31 december 2025. Tilldelning kan emellertid ske tidigare eller senare efter särskilt beslut härom av styrelsen.
5. 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.
 - Om styrelsen bedömer det ändamålsenligt av kommersiella skäl får styrelsen emellertid besluta om avvikelse från schemat ovan för en eller flera deltagare.
6. Intjäning förutsätter att deltagaren är fortsatt anställd i eller har uppdrag för Bolaget eller ett koncernbolag vid varje tidpunkt då intjäning sker. Om deltagaren upphör att vara anställd i eller ha uppdrag för Bolaget eller dess koncernbolag ska vidare intjäning inte ske. Deltagaren har emellertid rätt att även efter anställningens eller uppdragets upphörande behålla och sedermera utöva redan intjänade personaloptioner, såvida inte anställningen eller uppdraget i Bolaget upphört genom uppsägning eller avskedande (eller motsvarande hävningsgrund för uppdragsavtal) på grund av att deltagaren inte har fullgjort sina åligganden enligt anställningsavtalet, avtalet eller lag och förordning, varvid Bolagets skyldighet att leverera aktier, och deltagarens möjlighet att utöva personaloptioner för att erhålla aktier, bortfaller i dess helhet. Om styrelsen i ett enskilt fall bedömer det ändamålsenligt får styrelsen emellertid besluta om avvikelse från denna punkt.

7. **Utövandeperiod.** Deltagare kan utöva tilldelade och intjänade personaloptioner under perioden den 1 oktober 2028 till den 1 oktober 2029 ("**Utövandeperioden**").
8. **Måluppfyllelse.** Personaloptionerna får utövas för att teckna aktier i Bolaget, i enlighet med villkoren för personaloptionerna, varvid vissa strategiska och operationella mål kan komma att uppställas. Eventuella mål kommer att fastställas på förhand av styrelsen eller vd. Målen ska vara objektivt utformade och relaterade till verksamheten. Exempel på mål är försäljning- och resultatmål, utvecklingsmål och aktiekurs.
9. **Lösenpris.** Varje personaloption ska berättiga deltagare att under Utövandeperioden (efter eventuell måluppfyllelse enligt punkt 8 ovan), förvärva en (1) ny aktie i Bolaget till ett lösenpris som motsvarar 125 procent av den volymvägda genomsnittskursen för Bolagets aktie på Nasdaq Stockholm under en period om tio (10) handelsdagar före bolagsstämman den 19 maj 2025.
10. Rätten att delta i Programmet är villkorad av att deltagaren ingår ett optionsavtal med Bolaget i det format Bolaget anvisar.
11. Utfärdade personaloptioner utgör inte värdepapper och får inte överlåtas, pantsättas eller på annat sätt disponeras av innehavaren.
12. Om bolagsstämman (eller styrelse med stöd av bemyndigande) under personaloptionernas löptid skulle besluta om en förändring av antalet aktier i Bolaget (exempelvis sammanläggning eller uppdelning eller en nyemission av värdepapper) ska styrelsen se över personaloptionernas villkor och – om det bedöms lämpligt och ändamålsenligt för att behålla optionernas incitamentfunktion – genomföra ändringar av villkoren (som emellertid inte får vara till deltagarens nackdel). Styrelsen har även motsvarande möjlighet att se över och ändra personaloptionernas villkor om det av annan anledning bedöms lämpligt och ändamålsenligt för att behålla optionernas incitamentfunktion.
13. Styrelsen eller den styrelsen utser ska ha rätt att besluta om de mindre justeringar i Programmet som kan komma att behövas för att fullfölja Programmets syfte. Styrelsen eller den styrelsen utser ska även ha rätt att besluta om sådana mindre justeringar som, exempelvis av skatteskäl, kan krävas för att Programmets syfte ska uppfyllas för deltagare som är bosatta och arbetar för koncernen utanför Sverige.

B. Riktad emission av teckningsoptioner till Bolaget

För att möjliggöra Bolagets leverans av aktier enligt Programmet och för att täcka kassaflödesmässiga effekter till följd av eventuella sociala avgifter med anledning av Programmet föreslår styrelsen att årsstämman fattar beslut om en riktad emission av högst 1 650 000 teckningsoptioner, varav högst 1 500 000 teckningsoptioner för att säkerställa Bolagets leverans av aktier enligt Programmet och högst 150 000 teckningsoptioner för att täcka eventuella kassaflödesmässiga effekter till följd av sociala avgifter med anledning av Programmet, enligt följande villkor.

1. Rätt att teckna teckningsoptionerna ska, med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt, tillkomma Bolaget. Överteckning kan inte ske.
2. Skälet till avvikelsen från aktieägarnas företrädesrätt är att emissionen utgör ett led i införandet av Program 2025/2029 och för att täcka kassaflödesmässiga effekter till följd av sociala avgifter med anledning av detsamma.
3. Teckningsoptionerna emitteras vederlagsfritt.
4. Teckning av teckningsoptionerna ska ske genom teckning på teckningslista inom tre veckor från dagen för bolagsstämmans beslut. Styrelsen ska ha rätt att förlänga teckningstiden.

5. Teckningskursen för aktie vid utnyttjandet av teckningsoption är 0,125 kronor. Teckningskursen får dock inte understiga kvotvärdet på Bolagets aktie. Om teckningskursen överstiger de tidigare aktiernas kvotvärde, ska överstigande beloppet redovisas i den fria överkursfonden
6. Teckning av aktier med stöd av teckningsoptionerna ska ske i enlighet med villkoren för teckningsoptionerna från och med den 1 oktober 2028 till och med den 1 oktober 2029.
7. Ökningen av Bolagets aktiekapital kan vid fullt utövande av teckningsoptionerna uppgå till högst 206 250 kronor (med hänsyn till nuvarande kvotvärde och förutsatt att ingen omräkning sker enligt optionsvillkoren).
8. Aktie som tillkommit på grund av nyteckning medför rätt till vinstutdelning första gången på den avstämningsdag för utdelning som infaller närmast efter det att nytecknade aktier har registrerats hos Bolagsverket och aktierna införts i aktieboken hos Euroclear Sweden AB.
9. Styrelsen, eller den styrelsen utser, bemyndigas att vidta de smärre justeringar som krävs för beslutets registrering och verkställande.

De fullständiga villkoren för teckningsoptionerna anges i "*Villkor för teckningsoptioner 2025/2029, Senzime AB (publ)*". I villkoren framgår bland annat att teckningskursen liksom antalet aktier som varje teckningsoption berättigar till teckning av kan komma att omräknas i vissa situationer.

C. Godkännande av överlåtelse av teckningsoptioner eller aktier i Bolaget

Styrelsen föreslår att bolagsstämman beslutar om att godkänna (i) att Bolaget får överlåta högst 1 500 000 teckningsoptioner eller aktier i Bolaget till deltagare i Programmet, eller på annat sätt förfoga över teckningsoptionerna för att säkerställa Bolagets åtaganden i anledning av Programmet i anslutning till att deltagarna utövar personaloptionerna för förvärv av aktier, och (ii) att Bolaget får förfoga över högst 150 000 teckningsoptioner för att täcka kassaflödesmässiga effekter till följd av eventuella sociala avgifter i enlighet med villkoren för Programmet.

Övrigt

Kostnader för Program 2025/2029

Programmet har utformats i samråd med externa legala och finansiella rådgivare och kostnaderna för denna rådgivning beräknas uppgå till högst 50 000 kronor (exklusive mervärdesskatt).

Utöver rådgivningskostnaderna bedömer styrelsen att Programmet kommer att föranleda kostnader i form av sociala avgifter och administrativa kostnader i samband med aktieteckning med stöd av teckningsoptionerna och registrering vid Bolagsverket. Dessa kostnader kan inte beräknas med erforderlig tillförlitlighet i nuläget, men då förslaget innefattar utgivande av optioner för att täcka kassaflödesmässiga effekter till följd av eventuella sociala avgifter får Bolagets kostnader anses planerade/hanterade på ett tillfredsställande sätt.

Tidigare incitamentsprogram i Bolaget; utspädning

Bolaget har för närvarande fyra pågående incitamentsprogram:

N.B. English translation for convenience purposes only. In the event of discrepancies, the Swedish version shall prevail.

- personaloptionsprogram 2021/2025 – 456 050 optioner (av dessa har 435 000 optioner tilldelats och 435 000 kvarstår hos nuvarande anställda)
- personaloptionsprogram 2022/2026 – 900 000 optioner (samtliga tilldelade och 691 000 kvarstår hos nuvarande anställda)
- personaloptionsprogram 2023/2027 – 1 000 000 optioner (av dessa har 995 000 tilldelats och 920 000 kvarstår hos nuvarande anställda)
- personaloptionsprogram 2024/2028 – 1 020 000 optioner (av dessa har 1 020 000 tilldelats och 1 000 000 kvarstår hos nuvarande anställda)

I samband med ovanstående optionsprogram har även ytterligare 505 450 optioner givits ut till Dotterbolaget, vilka kan användas för att täcka eventuella kassaflödesmässiga effekter till följd av sociala kostnader med anledning av optionsprogrammen (optioner som Bolaget kan använda för att täcka eventuella kassaflödesmässiga effekter till följd av sociala kostnader till följd av samtliga utestående program benämns härnäst **"Hedgeoptioner"**).

Baserat på antalet aktier och utestående teckningsoptioner vid tidpunkten för kallelsen, uppgår den potentiella utspädningen till följd av *samtliga utestående program* (vilket inkluderar det nu föreslagna Programmet, inklusive Hedgeoptionerna) till högst ca 3,73 procent (varvid antagits att samtliga kvarvarande optioner utövats för nyteckning av aktier). Det nu föreslagna Programmet (inklusive Hedgeoptioner) står för en utspädning om ca 1,19 procent. Den potentiella utspädningen till följd av samtliga utestående program (inklusive det nu föreslagna Programmet 2025/2029, men exklusive Hedgeoptioner), blir högst 3,27 procent (varvid antagits att samtliga tilldelade optioner utövats för nyteckning av aktier). För en mer detaljerad beskrivning av Bolagets incitamentsprogram hänvisas till årsredovisningen för räkenskapsåret 2024.

*The board of directors of the Company proposes that the annual general meeting resolves (A) on the introduction of an employee stock option program ("**Program 2025/2029**" or the "**Program**") intended for the Company's or the group's employees and key employees, (B) on a directed issue of warrants to the Company, to ensure the Company's delivery of shares under the employee stock option program and to cover any cash flow effects due to social security costs as a result of the employee stock option program and (C) on approval of transfer of warrants or shares in the Company to the participants in the employee stock option program. Resolutions according to A, B and C above must be made as one decision and are thus conditional to each other.*

The board of directors considers that it is important and in all shareholders' interests that the Company's employees, who are deemed to be important for the Company's further development, have a long-term interest in a good growth in value of the shares in the Company. A personal long-term ownership commitment can be expected to contribute to an increased interest in the Company's operations and earnings development, and increase the participants' motivation and relationship with the Company and its shareholders. The board also considers that the employee stock option program creates the conditions for limiting future salary costs, as the program becomes part of the participants' remuneration package and replaces, partially or entirely, any bonus programs.

The maximum dilution effect of the proposed incentive program, assuming that all warrants are exercised for subscription of new shares, will be approximately 0.98 percent of the share capital in the Company. The estimation has been made in relation to the number of outstanding shares and allocated options in the Company at the date of the notice of the extra general meeting (including options issued to cover cash flow effects as a result of any social security contributions). For the relationship to previous incentive programs in the Company, see below.

N.B. English translation for convenience purposes only. In the event of discrepancies, the Swedish version shall prevail.

This proposal was prepared by the board in consultation with external counsel.

The employee stock option program in relation to other remuneration

In general. The Company shall offer terms in line with market conditions that enable the Company to recruit and retain competent personnel and other key personnel. The Company therefore needs to be able to offer competitive total compensation to its personnel. Remuneration to the employees shall comprise a fixed salary, variable remuneration in some cases, pensions and other customary benefits (when applicable) and, upon the decision of the general meeting, a possibility to take part in long-term incentive programs. Remuneration is based on the individual's commitment and performance in relation to previously established goals, both individual goals and goals for the entire Company. Individual performance is continuously evaluated. Examples of goals are sales and profit targets, development goals and share price.

Fixed salary and variable remuneration. The fixed salary is generally reviewed on an annual basis and shall take into account the individual's level of responsibility and degree. The share of the fixed salary in relation to potential variable compensation shall be determined in relation to the employee's responsibility and authority. The variable remuneration shall in each case be limited to a maximum amount in advance and shall be connected to pre-determined and measurable criteria and designed to promote long-term value creation of the Company.

Long-term incentive programs. The board intends to introduce a long-term employee stock program to the employees of the Company in accordance with the proposal below. The incentive program has been set up for the purpose of increasing the interest in the Company's business and contributing to a positive development of the business. The vesting period until a share may be acquired may not be less than 3 years.

Pension. Pension benefits shall be offered on market terms in relation to what applies to corresponding employees in the market and shall be based on a defined contribution scheme.

A. Program 2025/2029

The board of directors proposes that the annual general meeting resolves on the introduction of Program 2025/2029 on essentially the following terms.

- 1. The Program shall include not more than 1,500,000 employee stock options.*
- 2. The employee stock options shall be assigned to the Program participants free of charge.*
- 3. The Program for 2025/2029 shall include employees and other key personnel in the Company or the group. Board members will not participate in the Program. Employee stock options shall be offered and granted to employees and other key personnel of the Company or the group based on the participants' competence, qualifications, performance, significance for the Company and individual fixed income. The maximum number of options that a participant can be offered within the Program is as followed, divided by category. If the board deems it appropriate for commercial reasons, the board may decide to deviate from the allocation below for one or more participants.*
 - Management: up to 200,000 options per participant (maximum of 7 participants);*
 - Key individuals level 1: up to 50,000 options per participant (maximum of 10 participants); and*

N.B. English translation for convenience purposes only. In the event of discrepancies, the Swedish version shall prevail.

- *Key individuals level 2: up to 20,000 options per participant (maximum of 10 participants).*
- 4. *Resolution of allotment of employee stock options shall be made no later than 31 December 2025. Allocation can, however, take place earlier or later after a resolution by the board.*
- 5. *Allotted employee stock options shall be vested over a three-year period in accordance with the following:*
 - *20% of the granted employee stock options will be vested on 1 October 2026;*
 - *20 % of the allotted employee stock options will be vested on 1 October 2027; and*
 - *60% of the allotted employee stock options will be vested on 1 October 2028.*
 - *If the board deems it appropriate for commercial reasons, the board may decide to deviate from the schedule above for one or more participants.*
- 6. *Vesting requires that the participant is still employed in the Company or a group Company at each vesting date. If a participant ceases to be employed in the Company or group Company, further vesting will not take place. However, the participant is entitled to maintain and subsequently exercise already vested employee stock options after the termination of employment, provided that the employment of the participant has not been terminated through termination or dismissal on the basis that the participant has not fulfilled its obligations in accordance with the employment agreement or in accordance with law and regulations, at which the Company's obligation to deliver shares, and the participant's possibility to exercise his or hers employee stock options, ceases in its entirety. However, if the board deems it appropriate in an individual case, the board may resolve on deviation from this item.*
- 7. *Exercising period. Participants can exercise granted and earned employee stock options during the period 1 October 2028 to 1 October 2029 (the "**Exercising Period**").*
- 8. *Goal fulfilment. The employee stock options may be exercised to subscribe for shares in the Company, in accordance with the terms of the employee stock options, whereby certain strategic and operational goals may be established. Any goals will be determined by the CEO or the board in advance and shall be drawn up objectively and related to the business. Examples of goals are sales and profit targets, development goals and share price.*
- 9. *Exercise Price. Each employee stock option entitles the participant to, during the Exercise Period (after potential goal fulfilment according to item 8 above), acquire one (1) new share in the Company at an exercise price, corresponding to 125 percent of the average volume-weighted share price of the Company's share on Nasdaq Stockholm during the period of ten (10) trading days preceding the shareholders' meeting on 19 May 2025.*
- 10. *The right to participate in the Program is subject to the participant entering into an option agreement with the Company in the format indicated by the Company.*
- 11. *Issued employee stock options do not constitute securities and may not be transferred, pledged or otherwise disposed by the holder.*
- 12. *If a general meeting (or the board of directors with support of authorization) should resolve on a change in the number of shares (such as a consolidation or split or a new issuance of securities), the board shall review the terms of the employee stock options and – if deemed appropriate and expedient to maintain the incentive function*

of the options – make amendments to the terms (which, however, must not be to the detriment of the participant). The board also has the corresponding ability to review and amend the terms of the employee stock options if it is deemed appropriate and expedient for other reasons to maintain the incentive function of the options.

- 13. The board or a person designated by the board shall have the right to decide on the minor deviations in the Program that may be needed to fulfil the purpose of the Program. The board or the person appointed by the board shall also have the right to decide on such minor adjustments that, for example for tax reasons, may be required for the purpose of the Program to be fulfilled for participants who reside and work for the group outside Sweden.*

B. Directed issue of warrants to the Company

To enable the Company's delivery of shares under employee stock option Program 2025/2029 and to cover potential social security costs arising from the employee stock option Program, the board of directors proposes that the annual general meeting resolves on a directed issue of a maximum of 1,650,000 warrants, out of which maximum of 1,500,000 warrants to cover the Company's delivery of shares un the employee stock option Program and a maximum of 150,000 warrants to cover cash flow effects from potential social security costs arising from the Program, according to the following terms.

- 1. The right to subscribe for the warrants shall, with deviation from the shareholders pre-emption rights, apply to the Company. Oversubscription cannot occur.*
- 2. The reason for the deviation from the shareholders' pre-emption rights is that the issue forms a part in the introduction of Program 2025/2029 and to cover cash flow effects from potential social security costs arising from the Program.*
- 3. The warrants are issued free of charge.*
- 4. Subscription of warrants shall be made on a subscription list within three weeks from the date of the resolution of the annual general meeting. The board of directors shall have the right to extend the subscription period.*
- 5. Each warrant shall entitle a right to acquire one (1) new share in the Company at a subscription price corresponding to SEK 0,125. However, the subscription price may not be lower than the quota value of the Company's share. If the subscription price exceeds the quota value of the previous shares, the excess amount shall be reported in the unrestricted premium reserve.*
- 6. Subscription of shares through the exercise of the warrants shall be done in accordance with the terms and conditions for the warrants from 1 October 2028 to 1 October 2029.*
- 7. If all warrants are exercised for subscription of shares, the Company's registered share capital will increase by approximately SEK 206,250 (taking into account the current quota value and assuming that no recalculation takes place in accordance with the warrant terms).*
- 8. A new share that has been issued through a warrant entitles to dividends for the first time on the first record date for dividends that takes place after the subscription of new shares have been registered with the Swedish Companies Registration Office and registered in the share register kept by Euroclear Sweden AB.*
- 9. The board of directors, or a person designated by the board, is authorized to make minor adjustments that are required for the registration and execution of the decision.*

The complete terms and conditions for the warrants are stated in "Terms and conditions for warrants 2025/2029, Senzime AB (publ)". In the terms and conditions, it is stated that the

N.B. English translation for convenience purposes only. In the event of discrepancies, the Swedish version shall prevail.

subscription price, as well as the number of new shares to which each warrant entitles the holder to subscribe, may be recalculated in the event of certain situations.

C. Approval of transfer of warrants or shares in the Company

The board of directors proposes that the annual general meeting resolves to approve (i) that the Company may transfer a maximum of 1,500,000 warrants or shares in the Company to participants in the Program, or otherwise dispose of the warrants to secure the Company's commitments due to the Program in connection with the participants exercising the employee stock options for subscription of new shares, and (ii) that the Company may dispose of no more than 150,000 warrants to cover potential cash flow effects from social security costs in accordance with the terms of the Program.

Miscellaneous

Costs relating to Program 2025/2029

The employee stock option Program has been designed in consultation with external legal and financial advisors. The cost of this advice is estimated at not more than SEK 50,000 (excluding VAT).

In addition to the advisory costs, the board of directors considers that the Program will entail costs in the form of social security contributions and administrative costs in connection with subscription of shares through exercise of the warrants and registration with the Swedish Companies Registration Office. These costs cannot currently be calculated with proper reliability, but as the proposal includes the issuance of options to cover cash flow effects as a result of any social security contributions, the Company's costs may be considered planned/managed in a satisfactory manner.

Previous incentive programs in the Company; dilution

The Company currently has four ongoing incentive programs:

- employee stock option program 2021/2025 – 456,050 options (of these, 435,000 options have been allotted and 435,000 remain with current employees),*
- employee stock option program 2022/2026 – 900,000 options (fully allotted and 691,000 remains with current employees)*
- employee stock option program 2023/2027 – 1,000,000 options (of these, 995,000 options have been allotted and 920,000 remains with current employees),*
- employee stock option program 2024/2028 – 1,000,000 options (of these, 1,020,000 options have been allotted and 1,000,000 remains with current employees).*

*In connection to the option programs above, an additional 505,450 options have been issued to the Subsidiary, which can be used to cover any cash flow effects as a result of social costs due to the option program (options that the Company can use to cover potential cash flow effects as a result of social costs due to all outstanding programs are hereafter referred to as "**Hedge Options**").*

Based on the existing number of shares and outstanding warrants at the time of this notice, the potential dilution due to all outstanding programs (which includes the now proposed Program, including the Hedge Options), will not exceed approximately 3.73 percent (assuming that all warrants are exercised for new subscription of shares). The now proposed Program (including Hedge Options) accounts for a dilution of approximately 1.19 percent. The potential dilution due to all outstanding programs (including the now proposed Program 2025/2029 but excluding Hedge Options), will not exceed approximately 3.27 percent (assuming that all

N.B. English translation for convenience purposes only. In the event of discrepancies, the Swedish version shall prevail.

warrants are exercised for new subscription of shares). For a more detailed description of the Company's share-related incentive program, please refer to the annual report for the financial year 2024.

Bilaga 6 / Appendix 6

Förslag till beslut om emissionsbemyndigande / Proposal for resolution on a general authorization

Styrelsen föreslår att bolagsstämman bemyndigar styrelsen att, vid ett eller flera tillfällen under tiden fram till nästa årsstämma, fatta beslut om att öka Bolagets aktiekapital med ett belopp motsvarande högst tjugo (20) procent av Bolagets registrerade aktiekapital vid det tillfälle då bemyndigandet tas i anspråk första gången. Styrelsen ska kunna besluta om emission av aktier, teckningsoptioner och/eller konvertibla lån med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt. Nyemission ska kunna ske med eller utan föreskrift om apport, kvittning eller annat villkor enligt aktiebolagslagen.

Styrelsen ska ha rätt att bestämma villkoren för emissioner enligt detta bemyndigande samt vem som ska ha rätt att teckna utgivna värdepapper. Villkoren ska vara marknadsmässiga. Syftet med bemyndigandet är att ge styrelsen möjlighet att emittera värdepapper i samband med exempelvis förvärv eller ingående av samarbetsavtal, och ge styrelsen flexibilitet i arbetet med att säkerställa att Bolaget på ett ändamålsenligt sätt kan tillföras kapital för finansiering av Bolagets fortsatta verksamhet samt att möjliggöra en breddning av ägarbasen i Bolaget.

Verkställande direktören, eller den styrelsen utser, bemyndigas att vidta de justeringar i detta beslut som kan visa sig nödvändiga i samband med registrering därav.

The board of directors proposes that the annual general meeting authorizes the board of directors, for the time until the next annual general meeting, whether on one or several occasions, to increase the Company's share capital with no more than twenty (20 %) percent of the total share capital in the Company when the authorization is utilized for the first time. The board of directors shall be able to resolve on issues of shares, warrants and/ or convertible instruments with or without deviation from the shareholders' pre-emption rights and/or by an issue in kind or by way of set-off or other conditions as referred to in the Swedish Companies Act.

The board of directors shall have the right to determine the terms and conditions for issues under this authorization and who shall have the right to subscribe for the instruments issued. The terms shall be in accordance with market terms. The purpose of the authorization is to enable the board of directors to issue instruments in connection with, for example, acquisitions or entering into collaboration agreements, and to give the board flexibility in the work of ensuring that the Company, in an appropriate manner, can be provided with capital to finance the Company's continued operations and to enable a broadening of the owner base in the Company.

The CEO, or any other person appointed by the board of directors, shall have the right to make such minor adjustments to this resolution that may be necessary in connection with registration thereof.