

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2022

Introduktion

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

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 6-7 i årsredovisningen för 2022.

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. Bolaget har under 2022 inte följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna antagna av årsstämman avseende bonusutbetalningen för verkställande direktören. Bonusutbetalningen hamnade där något utanför de ersättningsriktlinjer som beslutades vid förra årsstämman, som angav att bonusen kunde vara max 50% av den fasta lönen.

Det slutgiltiga bonusbeloppet som fastställdes av styrelsen, motiverades utifrån flera faktorer inklusive utfall mot fastställda personliga och bolagsrelaterade målsättningar för 2022, samt extraordinärt arbete relaterat till integrationen av RMI och för att ge verkställande direktören förutsättningar att kunna teckna samtliga sina teckningsrätter i företrädesemission 2023, vilket verkställande direktören gjorde.

Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.senzime.com/sv/investor-relations/bolagsstyrning/ersattning/. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Tabell 1 – Total ersättning till verkställande direktören under 2022 (kSEK)

Befattningshavarens namn (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning					
	Grundlön	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig	Extraordinära poster *)	Pensionskostnad	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
Pia Renaudin (VD)	1 596	79	1082 **	-	154	978	3 889	61% / 39%

* Avser aktierelaterade ersättningar.

** Verkställande direktörs utbetalda bonus för 2022 uppgick till 1 082 ksek, differensen mot den reserverade bonusen av 450 ksek beror på att slutlig bonus översteg reserven. Se tabell 3.

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 2022.

Teckningsoptioner

VD hade 400 000 teckningsoptioner. Teckningspriset var 0,54 kr per option baserat på värdering upprättad enligt Black&Scholes på tilldelningsdagen. Teckningsoptionerna förvärvades till marknadsvärde. Varje teckningsoption ger rätt att teckna en ny aktie i Senzime AB mot kontant betalning till en teckningskurs om 12 kr per aktie. Optionsrätten utnyttjades inte till och med 7 maj 2022 och optionsrätten förföll .

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 intjäning 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.

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 825 000 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). Marknadsvärdet vid tilldelningen var 4,70 SEK per option.

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. Marknadsvärdet vid tilldelningen var 2,68 SEK per option.

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

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

Tabell 2 – Aktieoptionsprogram för Verkställande direktören

Huvudsakliga villkor för aktieoptionsprogrammen							Ingående balans	Under året			Utgående balans	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Programmets namn	Prestationsperiod	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inläsningsperiod	Period för utnyttjande	Lösenpris (SEK)	Aktieoptioner vid årets början	Tilldelade aktieoptioner	Intjänade aktieoptioner	Aktieoptioner med prestationsvillkor	Tilldelade aktieoptioner som ej intjänats	Aktieoptioner föremål för inläsningsperiod
Personaloptioner	2020-2024	2021-02-01	2024-02-01	2024-02-01	2024-02-01 – 2024-04-30	24,7	0	100 000	0	-	80 000	-
Personaloptioner	2022-2026	2022-02-01	2026-02-01	2026-02-01	2026-02-01 – 2027-02-28	30,00	0	100 000	0	-	100 000	-

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 2022 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar. Ersättningskommitté och styrelse har beslutat om en extra bonusutbetalning* av 775 000 SEK.

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

Befattningshavarens namn (position)	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Pia Renaudin (VD)	Aktiekurs	25%	a) - b) -
	Försäljningsmål	45%	a) 18% b) 115 200 kronor
	Kvalitativa mål	30%	a) 100% b) 192 000 kronor
	Styrelsens beslut*		b) 774 718 kronor

*Se bilaga 1 och 2

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 2022
Ersättning till verkställande direktören (kSEK)	1 740 (+45,4%)	2 530 (-5,2%)	2 399 (+14,8%)	2 754 (+10,2%)	3 035 (+28,1%)	3 889
Koncernens rörelseresultat (kSEK)	-13 025 (-88,4%)	-24 541 (-39,5%)	-34 229 (-42,8%)	-48 866 (-72,3%)	-84 191 (-59,0%)	- 133 905
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget (kSEK)	193 (+95,2%)	377 (+21,0)	456 (-17,6%)	376 (+9,9%)	413 (+5,4%)	435

* Exklusive medlemmar i koncernledningen