

## Ersättningsrapport 2020

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Precise Biometrics AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets teckningsoptionsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 4 och 5 i koncernens noter (Anställda och personalkostnader) i årsredovisningen för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 i årsredovisningen för 2020.

### Utveckling under 2020

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 6 i årsredovisningen 2020.

### 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, pensionsförmåner och övriga förmåner och kan vidare utgöras av rörlig kontanterersättning. 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 26-28 i årsredovisningen för 2020. Bolaget har under 2020 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på [www.bolag.se/bolagsstyrning](http://www.bolag.se/bolagsstyrning). Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

## Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2020 (kSEK)\*

Befattningshavarens namn (position)	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extraordinära poster	4 Pensionskostnad	5 Totalersättning	6 Andelen fast resp. rörlig ersättning***
	Grundlön	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig**				
Stefan K Persson (VD)	3 000	0	1 440	0	0	750	5 190	72/28

\* Med undantag för Flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2020. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under året, oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år.

\*\* Optionsprogram, se tabell nedan kolumn 8 i Tabell 3 nedan

\*\*\* Pensionskostnader (kolumn 4), som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning

## Aktiebaserad ersättning

### Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Vid bolagstämman 2019 beslutades att erbjuda ett incitamentsprogram för bolagets VD och CFO som innebär att högst 1 300 000 teckningsoptioner ska kunna ges ut där varje teckningsoption berättigar till nyteckning av en (1) aktie i bolaget. Teckning av teckningsoptionerna skulle ske senast den 30 juni 2019, med rätt för styrelsen att förlänga teckningstiden. Teckning med stöd av teckningsoptionerna kan ske under perioden 1 juni 2022 till 30 juni 2022. Teckningskursen för optionerna är fastställd till 0,32 kr och teckningskursen för aktierna till 1,65 kr. Vid helårsperiodens utgång har 1 300 000 optioner tecknats motsvarande 100% av totala teckningsoptionerna. Vid antagande av att samtliga teckningsoptionerna utnyttjas för teckning av nya aktier kommer antalet aktier i bolaget att öka med 1 300 000 aktier.

### Tabell 2 – Teckningsoptionsprogram - Stefan K Persson (VD)

Huvudsakliga villkor för aktieoptionsprogrammen							Information för det rapporterade räkenskapsåret*					
1 Programmets namn	2 Prestationsperiod	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande	5 Utgång av inläsningsperiod	6 Period för utnyttjande	7 Lösenspris (SEK)	8 Ingående balans Aktieoptioner vid årets början	9 Under året		10 Utgående balans		
								9 Tilldelade aktieoptioner	10 Intjänade aktieoptioner	11 Aktieoptioner föremål för prestationsvillkor	12 Tilldelade aktieoptioner som ej intjänats	13 Aktieoptioner föremål för inläsningsperiod
2019/2022	2019-2022	2019-06-31	2022-06-01	2022-06-01	2022-06-01 2022-06-30	1,65	1 000 000	0	0	0	0	1 000 000

\* Under år 2020 skedde inga förändringar avseende Aktieoptionsprogram 2019/2022, i vilket den verkställande direktören innehar 1 000 000 optioner.

## Tillämpning av prestationskriterier 2020

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 2020 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar.

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

Nedan tabell avser Stefan K Persson – VD

Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation	b) ersättningsutfall
EBITDA 2020	20%	40%	180
Cash	20%	100%	450
Revenue Growth	20%	20%	90
YOUNiQ Growth	40%	80%	720
Summa	<b>100%</b>		<b>1440</b>

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 2020
Ersättning till verkställande direktören	+401 (+14 %)	-101 (-3%)	- 1 013 (-33%)	+1 823 (+88%)	+1 284 (+33%)	<b>5 190</b>
Koncernens rörelseresultat	+27 412 (+291%)	-31 941 (-177%)	-6 022 (-43%)	+20 609 (+103%)	- 6 443 (-990%)	<b>-5 792</b>
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget	+85 (+14,5%)	+153 (+22,7%)	+205 (+24,8%)	-119 (-11,6%)	+32 (+3,5%)	<b>943</b>

\* Exklusive medlemmar i koncernledningen

Lund i mars 2021  
Styrelsen