

Ersättningsrapport 2022

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Precise Biometrics AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. 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 5 och 6 i koncernens noter (Anställda och personalkostnader) i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 6 i årsredovisningen för 2022.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 6 i årsredovisningen 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, 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 28-30 i årsredovisningen för 2022. Bolaget har under 2022 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.precisebiometrics.com/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 2022 (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) 2201-2203	625	0	0	0	0	206	831	100/0
Fredrik Sjöholm (VD) 2203-2205	341	0	0	0	0	87	428	100/0
Patrick Höijer (VD) 2206-2212	1 796	71	0	0	0	438	2 305	100/0

* Med undantag för Flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2022. 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.

** , För Optionsprogram se tabell nedan kolumn 9 i Tabell 2 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 incitamentprogram

Vid bolagstämman 2022 beslutades att erbjuda ett incitamentsprogram för bolagets VD som innebar att högst 100 000 (efter sammanläggning) teckningsoptioner ska kunna ges ut, där varje teckningsoption berättigar till nyteckning av en (1) aktie i bolaget. Teckning med stöd av teckningsoptionerna kan ske under perioden 1 juli 2025 till 30 september 2025. Teckningskursen för aktierna är fastställd till 9,24 kronor, vilket motsvarar marknadsmässigt värde vid tidpunkten för teckning. Vid årets utgång har 100 000 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 100 000 aktier.

Under 2022 återköpte bolaget 1 000 000 optioner från tidigare VD i optionsprogrammet 2019/2022. Återköpet skedde till marknadsmässigt pris på 0,0033 per option och totalt utbetalades 3 300 SEK.

Vid bolagsstämman 2022 beslutades att erbjuda samtliga anställda i Sverige ett långsiktigt aktiebonusprogram (LTI 2022/2028). LTI 2022/2028 är i ett aktiebaserat bonusprogram som under en sexårsperiod ger rätt till s.k. Resultataktierätter när Bolaget uppnår vissa årliga nettoomsättningsmål förutsatt positivt rörelseresultat och egen investering i s.k. Sparaktier. Vid helårsperiodens utgång har VD (Patrick Höijer) köpt 200 000 aktier som ger rätt till s.k. resultaträtter i Bolaget enligt gällande villkor för LTI 2022/2028. Under 2022 har det skett en sammanläggning av aktier med villkoren 1:10. Tilldelningsvillkoren i kombination med antalet köpta sparaktier innebär att VD högst kan erhålla 600 000 resultataktierätter.

Tillämpning av prestationskriterier 2022

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 2021 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar.

Tabell 4 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Nedan tabell avser Patrick Höijer, Fredrik Sjöholm och Stefan Persson – VD

Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation	b) ersättningsutf:
Level 1 - EBITDA	20%	0%	0
Level 1 - Revenue	30%	0%	0
Level 2 - EBITDA	15%	0%	0
Level 2 - Cash	20%	0%	0
Level 2 - ARR	15%	0%	0
Summa	100%		0

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 5 – 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	-1 013 (-33%)	+1 823 (+88%)	+1 284 (+33%)	-966 (-19%)	- 660 (-16%)	3 564
Koncernens rörelseresultat	-6 022 (-43%)	-20 609 (+103%)	-6 443 (-990%)	- 8 281 (-143%)	- 5 943 (-42%)	-20 016
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget	+205 (+24,8%)	-119 (-11,6%)	+32 (+3,5%)	-208 (-22,1%)	133 (16,6%)	857

* Exklusive medlemmar i koncernledningen

Lund i mars 2023
Styrelsen