

Protokoll fört vid årsstämma i **Precise Biometrics AB** onsdagen den 22 maj 2024 kl. 14.00 på Ideon Gateway, Scheelevägen 27 i Lund.

Minutes kept at the Annual General Meeting of Precise Biometrics AB on Wednesday, May 22, 2024 at 2.00 p.m. at Ideon Gateway, Scheelevägen 27 in Lund, Sweden.

1 § Stämmans öppnande
Opening of the Annual General Meeting

På uppdrag av styrelsen öppnades stämman av advokat Christian Lindhé.
As directed by the Board, the Meeting was opened by attorney-at-law Christian Lindhé.

2 § Val av ordförande vid årsstämman
Election of Chairman of the Annual General Meeting

Beslutades att utse Christian Lindhé till ordförande vid stämman. Antecknades att ordföranden skulle föra protokollet.

It was resolved to appoint Christian Lindhé as Chairman of the Meeting. It was noted that the Chairman would keep the minutes.

Beslutades att även andra än aktieägare, ombud för och biträden till aktieägare skulle få närvara vid stämman.

It was resolved that other persons than shareholders, representatives and advisors to shareholders would be allowed to be present at the Meeting.

3 § Upprättande och godkännande av röstlängd
Preparation and approval of the voting list

Godkändes bilagda förteckning, Bilaga 1, att gälla som röstlängd vid stämman.
The attached list, Appendix 1, was approved as the voting list for the Meeting.

4 § Godkännande av dagordning
Approval of the agenda

Godkändes det i kallelsen intagna förslaget till dagordning att gälla som dagordning för stämman.

It was resolved to approve the agenda, included in the notice of the Annual General Meeting, as the agenda for the Meeting.

5 § Val av en eller två justeringspersoner
Election of one or two persons to approve the minutes

Beslutades att protokollet skulle justeras av Annika Boström och Julian Alexov.
It was resolved to appoint Annika Boström and Julian Alexov to approve the minutes.

6 § Prövning av om årsstämman blivit behörigen sammankallad
Determination of whether the Annual General Meeting has been duly convened

Det konstaterades att kallelse till dagens stämma varit införd i Post- och Inrikes Tidningar den 22 april 2024 samt publicerats på bolagets hemsida. Att kallelse skett har annonserats i Svenska Dagbladet den 22 april 2024. Konstaterades att stämman var i behörig ordning sammankallad.

It was established that notice to attend the Meeting had been published on April 22, 2024 in the Swedish National Gazette and on the Company's website. On April 22, 2024 the Company announced in Svenska Dagbladet that the notice had been issued. It was established that the Meeting had been duly convened.

7 § Verkställande direktörens redogörelse
Presentation by the CEO

Verkställande direktören, Joakim Nydemark, redogjorde för bolagets verksamhet under det gångna verksamhetsåret. Besvarades frågor från aktieägarna av verkställande direktören.

The CEO, Joakim Nydemark, reported on the company's operations during the past financial year. Questions from the shareholders were answered by the CEO.

8 § Framläggande av årsredovisning och revisionsberättelse samt koncernredovisning och koncernrevisionsberättelse
Presentation of the annual report and the auditor's report as well as the consolidated financial statements and the auditor's report on the consolidated financial statements

Framlades årsredovisningen och revisionsberättelsen, koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen samt revisorsyttrande enligt 8 kap. 54 § aktiebolagslagen för räkenskapsåret 2023. Bolagets revisor föredrog revisionsberättelsen.

The annual report, auditor's report, consolidated financial statements, the auditor's report for the group and the auditor's statement pursuant to Chapter 8, Section 54 of the Swedish Companies Act for the financial year 2023 were presented. The company's auditor presented the auditor's report.

9 § Beslut om:
Resolution regarding:

- a) **fastställande av resultaträkning och balansräkning samt koncernresultaträkning och koncernbalansräkning**
adoption of the income statement and the balance sheet as well as the consolidated income statement and the consolidated balance sheet

Fastställdes resultaträkningen och balansräkningen samt koncernresultaträkningen och koncernbalansräkningen för 2023 i framlagt skick.

It was resolved to adopt the income statement and the balance sheet as well as the consolidated income statement and the consolidated balance sheet for the financial year 2023 as presented.

- b) **dispositioner beträffande bolagets resultat enligt den fastställda balansräkningen**
allocation of the company's result pursuant to the adopted balance sheet

Beslutades, i enlighet med styrelsens förslag, att ingen utdelning ska utgå och att bolagets resultat ska balanseras i ny räkning.

In accordance with the Board's proposal, it was resolved that no dividend shall be paid and that the Company's result shall be carried forward.

c) ansvarsfrihet åt styrelseledamöterna och verkställande direktören
discharge from liability of the board members and the CEO

Beviljades de personer som varit styrelseledamöter respektive verkställande direktör ansvarsfrihet för förvaltningen av bolagets angelägenheter under räkenskapsåret 2023. I beslutet deltog ej verkställande direktör eller styrelseledamöter upptagna i röstlängden.
It was resolved to discharge the persons serving as members of the Board of Directors and CEO from liability in respect of their management of the Company's business during the financial year 2023. The CEO and the Board members recorded in the voting list did not participate in the resolution.

10 § Fastställande av antalet styrelseledamöter och antalet revisorer
Determination of the number of members of the Board of Directors and the number of auditors

Beslutades, i enlighet med valberedningens förslag, att antalet styrelseledamöter för tiden intill slutet av nästa årsstämma ska vara fem samt att inga suppleanter ska utses. Beslutades vidare att bolaget ska ha en revisor utan suppleanter.
It was resolved, in accordance with the Nomination Committee's proposal, that the number of members of the Board for the period up until the end of the next Annual General Meeting shall be five, with no deputies. It was further resolved that the Company shall have one auditor, with no deputies.

11 § Fastställande av arvoden åt styrelseledamöter och revisor
Determination of remuneration for members of the Board of Directors and auditor

Beslutades, i enlighet med valberedningens förslag, att arvode till styrelsen ska utgå oförändrat enligt följande. Styrelsens ordförande ska erhålla 545 000 kronor och övriga ledamöter ska erhålla 190 000 kronor vardera. För arbete i revisionsutskottet ska oförändrat 90 000 kronor utgå till utskottets ordförande och 45 000 kronor vardera till övriga ledamöter i utskottet. För arbete i ersättningsutskottet ska oförändrat 25 000 kronor vardera utgå till utskottets ordförande och övriga ledamöter i utskottet.
It was resolved, in accordance with the Nomination Committee's proposal, that remuneration to the Board of Directors shall be paid unchanged, as follows. The Chairman of the Board shall receive SEK 545,000 and the other members shall each receive SEK 190,000. For work in the Audit Committee, SEK 90,000 shall unchanged be paid to the Chairman of the Committee and SEK 45,000 to each of the other members of the committee. For work in the Remuneration Committee, SEK 25,000 shall unchanged be paid to the Chairman and the other members of the committee.

Beslutades vidare, i enlighet med valberedningens förslag, att revisorsarvode ska utgå enligt löpande godkänd räkning.
It was resolved that the fees payable to the auditor shall be in accordance with approved invoices within the auditor's quotation.

12 § Val av styrelseledamöter och styrelseordförande
Election of members of the Board of Directors and Chairman of the Board of Directors

Beslutades, i enlighet med valberedningens förslag, att omvälja styrelseledamöterna Torgny Hellström, Åsa Schwarz, Maria Rydén och Peter Gullander, samt att nyvälja Howard Ro för tiden intill slutet av nästa årsstämma. Noterades att Mats Lindoff och Jimmy Hsu hade avböjt omval. Beslutades vidare att omvälja Torgny Hellström till styrelsens ordförande.
It was resolved, in accordance with the Nomination Committee's proposal, to re-elect the Board members Torgny Hellström, Åsa Schwarz, Maria Rydén and Peter Gullander, and to

elect the new board member Howard Ro, for the period up until the end of the next Annual General Meeting. It was noted that Mats Lindoff and Jimmy Hsu had declined re-election. It was further resolved to re-elect Torgny Hellström as Chairman of the Board.

13 § Val av revisor
Election of auditor

Beslutades, i enlighet med valberedningens förslag, att omvälja Ernst & Young Aktiebolag till bolagets revisor, varvid Martin Henriksson avses vara huvudansvarig revisor, för tiden intill slutet av nästa årsstämma.

It was resolved, in accordance with the Nomination Committee's proposal, to re-elect Ernst & Young Aktiebolag as auditor of the Company, whereby Martin Henriksson is intended to be the auditor in charge, for the period up until the end of the next Annual General Meeting.

14 § Framläggande av styrelsens ersättningsrapport för godkännande
Presentation of the Board of Directors' remuneration report for approval

Framlades styrelsens ersättningsrapport, Bilaga 2.

The Board of Directors' remuneration report was presented, Appendix 2.

Beslutades om godkännande av styrelsens ersättningsrapport.

It was resolved to approve the Board's remuneration report.

15 § Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare
Resolution regarding guidelines for remuneration to senior executives

Beslutades, i enlighet med styrelsens förslag, att anta nya ersättningsriktlinjer till ledande befattningshavare, i enlighet med Bilaga 3.

It was resolved, in accordance with the Board's proposal, to adopt new guidelines for executive remuneration, in accordance with Appendix 3.

16 § Beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om emission av stamaktier och/eller konvertibler

Resolution regarding authorisation for the Board of Directors to resolve on issue of shares and/or convertible instruments

Framlades styrelsens förslag till beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om emission av stamaktier och/eller konvertibler, Bilaga 4.

The Board's proposal regarding an authorization for the board to issue ordinary shares and/or convertible instruments, Appendix 4, was presented.

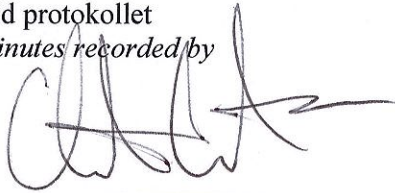
Beslutades i enlighet med styrelsens förslag, varvid noterades att beslutet biträdades av aktieägare representerande minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna.

It was resolved in accordance with the Board's proposal, it being noted that the resolution was approved by shareholders representing at least two thirds of the votes cast and shares represented.

17 § **Stämmans avslutande**
Closing of the Annual General Meeting

Ordföranden förklarade stämman avslutad.
The Chairman closed the Annual General Meeting.

Vid protokollet
Minutes recorded by

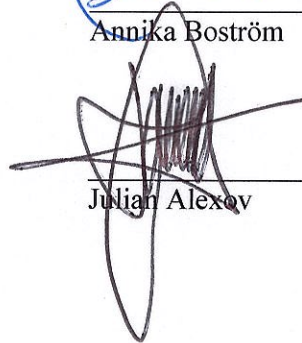


Christian Lindhé

Justeras
Approved by



Annika Boström



Julian Alexov

Röstlängd

Namn	Antal stamaktier / röster	Andel	Företrädare
Torbjörn Pålsson	41 500	0,6%	
Lennart Eriksson	4 500	0,1%	
Anders Olsson	50 286	0,7%	
Annika Freij	6 785	0,1%	
Per Johansson	507 750	7,3%	
Torgny Hellström	19 442	0,3%	
Ruddex International AB	97 336	1,4%	Torgny Hellström
Malin Nilsson	60	0,0%	
Maida Vale Capital AB	5 425 871	78,4%	Julian Alexov
Handelsbanken Sverige Index Criteria	380 470	5,5%	Annika Boström
Patrick Höjjer	388 887	5,6%	Torgny Hellström
Summa	6 022 887	100%	
Andel aktier företrädda på stämman	8,82%		
Andel röster företrädda på stämman	8,93%		
Totalt antal aktier i bolaget	78 464 327		
	varav stamaktier	77 379 327	
	varav C-aktier	1 085 000	
Totalt antal röster i bolaget	77 487 827		

[Styrelsens ersättningsrapport]

Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman 2024 beslutar om följande ersättningsriktlinjer för ledande befattningshavare. Inga materiella ändringar föreslås i förhållande till de riktlinjer som antogs av årsstämman 2020.

Dessa riktlinjer omfattar ledande befattningshavare i Precise Biometrics, vilka utgörs av de personer som från tid till annan ingår i bolagets ledningsgrupp. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2024. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman. I den mån styrelseledamot utför arbete för Precise Biometrics vid sidan av styrelseuppdraget ska dessa riktlinjer gälla även för eventuell ersättning (t.ex. konsultarvode) för sådant arbete.

Riktlinjernas främjande av Precise Biometrics affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Precise Biometrics förenklar människors vardag genom att utveckla lösningar för bekväm och säker identifiering och verifiering av människors identitet. Förutom mjukvara för fingeravtryckigenkänning i mobiltelefoner och betalkort erbjuder bolaget en produkt för snabb och säker verifiering av digital identitet. Precise Biometrics visions är att möjliggöra bekväm och säker autentisering av människors identitet, för alla, överallt. En framgångsrik implementering av Precise Biometrics affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Målsättningen med Precise Biometrics ersättningspolicy för ledande befattningshavare är därför att erbjuda konkurrenskraftig och marknadsmässig ersättning, så att kompetenta och skickliga medarbetare kan attraheras, motiveras och behållas. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Ytterligare information om Precise Biometrics affärsstrategi finns på www.precisebiometrics.com.

Precise Biometrics har pågående långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram som har beslutats av bolagsstämman och därför inte omfattas av dessa riktlinjer. Programmen omfattar bland annat ledande befattningshavare och andra anställda i bolaget och syftar till att ge anställda möjlighet att ta del av bolagets värdetillväxt genom att främja ökat engagemang och motivation att verka för en långsiktigt gynnsam ekonomisk utveckling i bolaget. De aktierelaterade incitamentsprogrammen utgör även en del i att stärka Precise Biometrics förmåga att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare samt att bidra till att bolaget tillhandahåller en konkurrenskraftig totalersättning. För mer information om dessa program, se Precise Biometrics hemsida www.precisebiometrics.com.

Formerna av ersättning m. m.

Ersättningen till ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och innebära både kort- och långsiktiga incitament. Ersättningen ska utgöras av fast kontantlön, pensionsförmåner och övriga förmåner och kan vidare utgöras av rörlig kontantersättning. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Fast kontantlön

Fast kontantlön ska vara marknadsmässig och ska fastställas utifrån den enskilda befattningshavarens ansvar, befogenhet, kompetens och erfarenhet. För ledande befattningshavare som anlitas på konsultbasis ska arvudet vara marknadsmässigt och säkerställa att dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt som möjligt tillgodoses.

Rörlig kontantersättning

Rörlig kontantersättning ska baseras på förutbestämda, väldefinierade och mätbara finansiella och icke-finansiella mål för koncernen. Den rörliga kontantersättningen får för VD uppgå till högst 75 procent

av den fasta kontantlönen och för övriga ledande befattningshavare till högst 50 procent av den fasta kontantlönen. Målen för den rörliga kontantersättningen ska huvudsakligen relatera till koncernens resultat, tillväxt, finansiella position och verksamhet. Därutöver kan även individuella mål fastställas.

Målen för den rörliga ersättningen ska vara utformade så att de främjar Precise Biometrics affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en koppling till bolagets strategiska fokusområden och finansiella utveckling. I syfte att främja en gemensam strävan efter att uppnå bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och en hållbar utveckling av bolaget, och i slutändan ett ökat aktieägarvärde, bör samtliga ledande befattningshavare i huvudsak ha samma mål för rörlig ersättning. Mätperioden för målen för rörlig kontantersättning ska vara ett år.

Pensionsförmåner

För VD ska pensionsförmåner vara premiebestämda. Rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 25 procent av den fasta årliga kontantlönen.

För övriga ledande befattningshavare ska pensionsförmåner vara premiebestämda om inte befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande, utom om så följer av tillämplig pensionspolicy eller tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på befattningshavaren. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska utgå enligt en premietrappa som ska beakta befattningshavarens ålder och vad befattningshavarens pensionsmedförande lön uppgår till. Pensionspremierna enligt sådan premietrappa ska uppgå till högst 25 procent av den pensionsmedförande lönen om inte andra premienivåer gäller enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser.

Övriga förmåner

Övriga förmåner får innefatta bland annat livförsäkring, sjuk- eller sjukvårdsförsäkring, företagshälsovård och bilförmån. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Utländska anställningsförhållanden och utlandsstationerade befattningshavare

I den mån ledande befattningshavare omfattas av anställningsavtal som lyder under andra regler än svenska får vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis. För befattningshavare som är stationerade i annat land än sitt hemland får ytterligare ersättning och andra förmåner utgå i skälig omfattning med beaktande av de särskilda omständigheter som är förknippade med sådan utlandsstationering. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 30 procent av den fasta årliga kontantlönen. Ersättningar som omfattas av riktlinjerna i denna del ska fastställas på ett sätt som så långt som möjligt tillgodoser dessa riktlinjers övergripande ändamål.

Ersättning till styrelseledamöter

För de fall styrelseledamot (inklusive genom helägt bolag) utför tjänster för Precise Biometrics utöver styrelsearbetet kan särskilt kontant arvode för detta betalas (konsultarvode) förutsatt att sådana tjänster bidrar till implementeringen av Precise Biometrics affärsstrategi och tillvaratagandet av Precise Biometrics långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Det årliga konsultarvodet ska vara marknadsmässigt och sättas i relation till nyttan för Precise Biometrics och för respektive styrelseledamot inte överstiga styrelsearvodet per år. Sådan ersättning till styrelseledamot, liksom övriga villkor, beslutas av styrelsen.

Fastställande av utfall för rörlig kontantersättning m. m.

Ersättningsutskottet ska för styrelsen bereda, följa och utvärdera frågor rörande rörlig kontantersättning. När mätperioden för uppfyllelse av målen för utbetalning av rörlig kontantersättning har avslutats ska det fastställas respektive bedömas i vilken utsträckning som dessa har uppfyllts. Bedömningar huruvida finansiella mål har uppfyllts ska baseras på fastställt finansiellt underlag för aktuell period. Ersättningar

till VD beslutas av styrelsen utifrån ersättningsutskottets rekommendationer. Ersättningar till övriga befattningshavare beslutas av VD efter samråd med ersättningsutskottet och styrelsen.

Rörlig kontantersättning kan utbetalas efter avslutad mätperiod eller vara föremål för uppskjuten utbetalning. Program och mål för rörlig kontantersättning bör utformas så att styrelsen, om exceptionella ekonomiska förhållanden råder, har möjlighet att begränsa eller underlåta utbetalning av rörlig kontantersättning om en sådan åtgärd bedöms som rimlig och förenlig med bolagets ansvar gentemot aktieägare, anställda och övriga intressenter. Styrelsen ska ha möjlighet att enligt lag eller avtal helt eller delvis återkräva rörlig ersättning som utbetalats på felaktiga grunder.

Anställningstid och upphörande av anställning

Ledande befattningshavare ska vara anställd tillsvidare eller, i tillämpliga fall, anlitas på konsultbasis. Mellan Precise Biometrics och VD ska gälla en ömsesidig uppsägningstid om högst sex månader. Fast kontantlön under uppsägningstid och eventuellt avgångsvederlag för VD ska sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för tolv månader. Avgångsvederlag ska inte utgå vid uppsägning från VD:s sida.

Mellan Precise Biometrics och övriga ledande befattningshavare ska gälla en ömsesidig uppsägningstid om högst sex månader. Övriga ledande befattningshavare ska inte ha rätt till avgångsvederlag.

Ledande befattningshavare ska kunna ersättas för konkurrensbegränsande åtaganden efter anställningens upphörande, dock endast i den mån avgångsvederlag inte utgår för motsvarande tidsperiod. Sådan ersättning ska syfta till att ersätta befattningshavaren för skillnaden mellan den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen och den (lägre) inkomst som erhålls, eller skulle kunna erhållas, genom nytt anställningsavtal, uppdrag eller egen verksamhet. Ersättningen får betalas under den tid som det konkurrensbegränsande åtagandet är tillämpligt, dock som längst under en period om tolv månader efter anställningens upphörande.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för Precise Biometrics anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Inom styrelsen finns ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Precise Biometrics. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens respektive ersättningsutskottets behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte styrelseledamot, VD eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Avvikelse från riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Precise Biometrics ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Resolution regarding guidelines for remuneration to senior executives

The Board of Directors proposes that the Annual General Meeting 2024 resolves on the following guidelines for executive remuneration. No material changes are proposed compared to the guidelines adopted by the Annual General Meeting 2020.

The individuals who are members of the group management of Precise Biometrics during the period of which these guidelines are in force, fall within the provisions of these guidelines. The guidelines are applicable to remuneration agreed, and amendments to remuneration already agreed, after adoption of the guidelines by the Annual General Meeting 2024. These guidelines do not apply to any remuneration decided or approved by the general meeting. If a Board member performs work for Precise Biometrics in addition to the assignment as Board member, these guidelines shall apply to any remuneration related to such work (e. g. consulting fees).

The guidelines promotion of Precise Biometrics business strategy, long-term interests and sustainability

Precise Biometrics simplifies everyday life for people by developing solutions for convenient and secure identification and verification of people's identity. In addition to software for fingerprint recognition in mobile phones and payment cards, the company offers a product for quick and secure verification of digital identity. Precise Biometrics vision is enabling convenient and secure authentication of people's identity for everyone, everywhere. A prerequisite for the successful implementation of Precise Biometrics' business strategy and safeguarding of its long-term interests, including its sustainability, is that the company is able to recruit and retain qualified personnel. The objective of Precise Biometrics' guidelines for executive remuneration is therefore to offer competitive remuneration on market terms, so that competent and skillful personnel can be attracted, motivated and retained. These guidelines enable Precise Biometrics to offer senior executives a competitive total remuneration. Further information on the business strategy of Precise Biometrics is available at www.precisebiometrics.com.

Long-term share related incentive plans have been implemented in Precise Biometrics. Since the incentive plans have been resolved by the general meeting, they are excluded from these guidelines. The incentive plans comprise, among others, senior executives and other employees in the company, and aims to offer employees an opportunity to take part of the company's value growth by promoting increased commitment and motivation to strive for a long-term favorable financial development in the company. The share-related incentive plans further contribute to strengthening Precise Biometrics' ability to recruit and retain qualified personnel and enables Precise Biometrics to offer a competitive total remuneration. For more information regarding these incentive plans, please see Precise Biometrics website, www.precisebiometrics.com.

Types of remuneration etc.

The remuneration to senior executives shall be on markets terms and entail both short and long-term incentives. The remuneration shall consist of fixed cash salary, pension benefits and other benefits and may furthermore consist of variable cash remuneration. Additionally, the general meeting may – irrespective of these guidelines – resolve on, among other things, share-related or share price-related remunerations.

Fixed cash salary

Fixed cash salary shall be on market terms and shall reflect the individual executive's responsibility, authority, qualifications and experience. Senior executives hired on consultancy basis shall receive remuneration based on market terms taking into account, to the extent possible, the overall purpose of these guidelines.

Variable cash remuneration

Variable remuneration shall be based on predetermined, well-defined and measurable financial and non-financial criteria for the group. The variable remuneration for the CEO may amount to not more than

75 percent of the fixed cash salary and may amount to not more than 50 percent of the fixed cash salary for other senior executives. The criteria for the variable cash remuneration shall primarily relate to the result, growth, financial position and operations of the group. In addition, individual criteria may be established.

The criteria for variable cash remuneration shall be designed with the purpose of promoting Precise Biometrics' business strategy and long-term interests, including its sustainability, by, for example, be linked to the company's strategic focus areas and financial development. For the purpose of promoting a common endeavor of achieving the company's business strategy, long-term interests and a sustainable development of the company, and in the long run increased shareholder value, all senior executives shall substantially have the same criteria for variable remuneration. The satisfaction of criteria for awarding variable cash remuneration shall be measured over a period of one year.

Pension benefits

For the CEO, pension benefits shall be premium defined. Variable cash remuneration shall not qualify for pension benefits. Pension premiums for premium defined pension shall amount to not more than 25 percent of the fixed annual cash salary.

For other senior executives, pension benefits shall be premium defined unless the executive is covered by defined benefit pension according to mandatory provisions of a collective agreement. Variable cash remuneration shall not qualify for pension benefits, unless stipulated in applicable pension policy or mandatory collective agreement provisions applicable to the executive. The pension premiums for premium defined pension shall be paid according to a premium plan that shall take the executives' age and pension qualifying income into account. The pension premiums according to such a premium plan shall amount to not more than 25 percent of the pension qualifying income unless other premium levels are stipulated in mandatory collective agreement provisions.

Other benefits

Other benefits may include, for example, life insurance, health and medical insurance, occupational health service and company car. Such benefits may amount to not more than 10 percent of the fixed annual cash salary.

Foreign employments and expatriated executives

To the extent senior executives are covered by employment contracts subject to other rules than Swedish, these may be duly adjusted to comply with mandatory rules or established local practice. Executives who are expatriates to or from Sweden may receive additional remuneration and other benefits to the extent reasonable in light of the special circumstances associated with the expat arrangement. Such benefits shall amount to not more than 30 percent of the fixed annual cash salary. Remuneration covered by the guidelines in this part shall be determined with the overall purpose of these guidelines, to the extent possible, taken into account.

Remuneration to Board members

If a Board member (including a Board member acting through a wholly owned company) perform work for Precise Biometrics in addition to the assignment as Board member, certain cash remuneration may be paid for such work (consultancy fee) provided that such services promote the implementation of the business strategy, long-term interests and sustainability of Precise Biometrics. The annual consultancy fee shall be in line with market terms and be related to the benefits for Precise Biometrics and for each Board member not exceed the annual Board member remuneration. Such remuneration to Board members, and other terms and conditions, shall be decided by the Board of Directors.

The satisfaction of criteria for awarding variable cash remuneration, etc.

The Remuneration Committee shall prepare, monitor and evaluate matters regarding variable cash remuneration on behalf of the Board of Directors. After the measurement period for awarding variable cash remuneration has ended, it shall be determined to which extent the criteria have been satisfied. Evaluations regarding fulfilment of financial criteria shall be based on established financial information

for the relevant period. Remuneration to the CEO shall be resolved by the Board of Directors based on the recommendation by the Remuneration Committee. Remuneration to other senior executives shall be resolved by the CEO after consultation with the Remuneration Committee and the Board of Directors.

Variable cash remuneration can be paid after the measurement period has ended or be subject to deferred payment. Programs and criteria of variable cash remuneration shall be designed so that the Board of Directors, if exceptional economic circumstances prevail, has the possibility of limiting or refraining from payment of variable cash remuneration if such a measure is considered reasonable and compatible with the company's responsibilities towards shareholders, employees and other stakeholders. The Board of Directors shall have the possibility under applicable law or contractual provisions, to in whole or in part, reclaim variable remuneration paid on incorrect grounds (claw-back).

Employment term and termination of employment

Senior executives shall be employed until further notice or, when applicable, be hired on consultancy basis. Between Precise Biometrics and the CEO, a mutual notice period of not more than six months shall apply. Fixed cash salary and severance pay for the CEO during the notice period shall in total not exceed an amount corresponding to twelve months of fixed cash salary. At termination by the CEO, there shall be no right to severance pay.

Between Precise Biometrics and other senior executives, a mutual notice period of not more than six months shall apply. Other senior executives shall not be entitled to severance pay.

Senior executives may be compensated for non-compete undertakings after the termination of the employment, however, only to the extent severance pay is not paid during the same period of time. The purpose of such remuneration shall be to compensate the senior executive for the difference between the fixed cash salary at the time of termination of the employment, and the (lower) income which is obtained, or could be obtained, by a new employment contract, assignment or own business. The remuneration may be paid during the period the noncompete undertaking is applicable, and no longer than during a period of twelve months after the termination of the employment.

Salary and employment conditions for employees

In the preparation of the Board of Directors' proposal for these remuneration guidelines, salary and employment conditions for employees of Precise Biometrics have been taken into account by including information on the employees' total income, the components of the remuneration and increase and growth rate over time, in the Remuneration Committee's and Board of Directors' basis of decision when evaluating whether the guidelines and the limitations set out herein are reasonable.

The decision-making process to determine, review and implement the guidelines

The Board of Directors have established a Remuneration Committee. The committee's tasks include preparing the Board of Directors' decision to propose guidelines for senior executive remuneration. The Board of Directors shall prepare a proposal for new guidelines at least every fourth year and submit it to the general meeting. The guidelines shall be in force until new guidelines are adopted by the general meeting. The Remuneration Committee shall also monitor and evaluate programs for variable remuneration for senior executives, the application of the guidelines for senior executive remuneration as well as the current remuneration structures and compensation levels in Precise Biometrics. The members of the Remuneration Committee are independent of the company and its executive management. The Board members, CEO, and executive management do not participate in the Remuneration Committee's or the Board of Directors' processing of and resolutions regarding remuneration related matters in so far as they are affected by such matters.

Deviation from the guidelines

The Board of Directors may temporarily resolve to derogate from the guidelines, in whole or in part, if in a specific case there is special cause for the derogation and a derogation is necessary to serve the company's long-term interests, including its sustainability, or to ensure Precise Biometrics' financial

viability. As set out above, the Remuneration Committee's tasks include preparing the Board of Directors' resolutions in remuneration-related matters. This includes any resolutions to derogate from the guidelines.

Styrelsens förslag till beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om emission av stamaktier och/eller konvertibler

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att bemyndiga styrelsen att fram till nästa årsstämma, vid ett eller flera tillfällen, fatta beslut om att öka bolagets aktiekapital genom nyemission av stamaktier och/eller konvertibler i sådan utsträckning att det motsvarar en utspädning av det antal aktier som är utestående vid tidpunkten för årsstämmans beslut om bemyndigandet uppgående till högst 20 procent. Styrelsen ska kunna besluta om emission av stamaktier och/eller konvertibler med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt och/eller med bestämmelse om apport, kvittning eller annars villkor enligt 2 kap 5 § andra stycket 1–3 och 5 aktiebolagslagen.

Emission i enlighet med detta bemyndigande ska ske på marknadsmässiga villkor, med förbehåll för marknadsmässig emissionsrabatt i förekommande fall. Styrelsen ska äga bestämma villkoren i övrigt för emissioner enligt detta bemyndigande samt vem som ska kunna fatta beslut om emission med avvikelse från aktieägares företrädesrätt och/eller konvertiblerna. Skälet till att styrelsen ska kunna fatta beslut om emission med avvikelse från aktieägares företrädesrätt och/eller med bestämmelse om apport- och kvittningsemission eller annars med villkor enligt ovan är att bolaget ska kunna emittera stamaktier och/eller konvertibler i samband med förvärv av bolag eller rörelser, samt kunna genomföra riktade emissioner i syfte att införskaffa kapital till bolaget.

Den verkställande direktören föreslås bli bemyndigad att vidta de mindre justeringar i detta beslut som kan visa sig nödvändiga i samband med registrering därav.

För giltigt beslut i enlighet med styrelsens förslag fordras att beslutet biträds av aktieägare med minst två tredjedelar av såväl de angivna rösterna som de vid årsstämman företrädde aktierna.

Resolution regarding authorisation for the Board of Directors to resolve on issue of shares and/or convertible instruments

The Board of Directors proposes that the Annual General Meeting resolves to authorise the Board of Directors for the period up to the next Annual General Meeting to resolve, whether on one or several occasions, to issue ordinary shares and/or convertible instruments regarding such shares corresponding to an increase of the Company's share capital with not more than 20 percent of the share capital as per the date of the resolution on the new issue with the support of this authorisation. The Board of Directors shall be authorised to adopt decisions on an issue of ordinary shares and/or convertible instruments with or without deviation from the shareholders' pre-emption rights and/or an issue in kind or an issue by way of set-off or otherwise on such terms and conditions as referred to in Chapter 2, Section 5, second paragraph 1–3 and 5 of the Swedish Companies Act.

An issue in accordance with this authorization shall be on market conditions, subject to issue discounts in line with market practice. The reason to propose that the Board of Directors shall be authorised to resolve on an issue with deviation from the shareholders' pre-emption rights and that the board shall be authorised to decide on an issue in kind or an issue by way of set-off or otherwise on such terms and conditions as referred to above is that the Company shall be able to issue shares and/or convertible instruments in connection with acquisitions of companies or businesses and to carry-out directed new issues in order to raise capital to the Company.

It is proposed that the CEO is authorised to make such minor adjustments to this resolution that may be necessary in connection with the registration with the registration thereof.

A resolution in accordance with the proposal is valid only if supported by shareholders holding not less than two-thirds of both the votes cast and the shares represented at the Annual General Meeting.

Ersättningsrapport 2023

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Precise Biometrics AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2023. 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 2023. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 6 i årsredovisningen för 2023.

Utveckling under 2023

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 6 i årsredovisningen 2023.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, pensionsförmåner och övriga förmåner och kan vidare utgöras av rörlig kontantersättning. Den rörliga kontantersättningen 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 30-33 i årsredovisningen för 2023. Bolaget har under 2023 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 2023 (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				
Patrick Höijer (VD) 2301-2308*	9 205	87	0	0	0	813	4 105	100/0
Joakim Nydemark (VD) 2209-2312	1 035	1	0	0	0	232	1 268	100/0

* Inkluderar Patrick Höijer slutlön 1 731 tkr.

** Med undantag för Flerårig rörlig ersättning redovisas tabellen ersättning som belöper på år 2023. 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.

*** 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

Under 2023 återköpte bolaget 100 000 optioner från tidigare VD i optionsprogrammet 2019/2022. Återköpet skedde till marknadsmässigt pris på 0,000081 kr per option och totalt utbetalades 8,10 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 utgången av 2022 hade 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.

Under 2023 avslutade Patrick Höijer sin anställning och de sparaktier som hade tilldelats enligt LTI 2022/2028 har därmed blivit terminerade.

Tillämpning av prestationskriterier 2023

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2023 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar.

Tabell 2 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Nedan tabell avser Patrick Höijer och Joakim Nydemark – VD

Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation	b) ersättningsutfall
Level 1 - EBITDA	20%	0%	0
Level 1 - Revenue	30%	0%	0
Level 2 - EBITDA	20%	0%	0
Level 2 - Cash	10%	0%	0
Level 2 - Algo revenue excluding royalties	10%	0%	0
Level 2 - ARR	10%	0%	0
Summa	100%		0

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK)

	RR-4 vs RR-5	RR-3 vs RR-4	RR-2 vs RR-3	RR-1 vs RR-2	RR vs RR-1	RR 2023
Ersättning till verkställande direktören	+1 823 (+88%)	+1 284 (+33%)	-966 (-19%)	-660 (-16%)	+1 809 (+51%)	5 373*
Koncernens rörelseresultat	20 609 (+103%)	-6 443 (-990%)	-8 281 (-143%)	- 5 943 (-42%)	- 6 442 (-32%)	-26 458
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda** i moderbolaget	-119 (-11,6%)	+32 (+3,5%)	-208 (-22,1%)	+122 (+16,6%)	+153 (+17,9%)	1 011

* Inkluderar Patrick Höijer slutlön 1 731 tkr.
** Exklusive medlemmar i koncernledningen

Lund i mars 2024
Styrelsen