

Ersättningsrapport 2025

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Precise Biometrics AB, antagna av årsstämman 2024, tillämpades under år 2025. 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 2025. För VD är den rörliga ersättningen maximerad till 75 % av grundlönen. Information om ersättnings-utskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 6 i årsredovisningen för 2025.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 5 i årsredovisningen 2025.

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 23-25 i årsredovisningen för 2025. Bolaget har under 2025 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 2025 (kSEK)*

Befattningshavarens namn (position)	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3	4	5	6
	Grundlön	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig	Extraordinära poster	Pensionskostnad**	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning*
Joakim Nydemark (VD)	2 977	3	0	0	0	709	3 688	100/0

* Med undantag för Flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2025. 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

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 2025 hade VD (Joakim Nydemark) inga aktier som ger rätt till s.k. resultaträtter i Bolaget enligt gällande villkor för LTI 2022/2028.

Årsstämman 2025 beslutade, i enlighet med styrelsens förslag, att inrätta ett nytt långsiktigt incitamentsprogram (LTIP 2025/2028) för seniora befattningshavare och andra nuvarande och framtida anställda inom koncernen genom utgivande av högst 1 200 000 teckningsoptioner, vilket innebär att bolagets aktiekapital kan komma att öka med högst 360 000 kronor. Samtliga teckningsoptioner har emitterats vederlagsfritt till det helägda dotterbolaget, Precise Biometrics Services AB, för vidareöverlåtelse till marknadsvärde till nuvarande anställda som erbjudits deltagande samt till framtida anställda inom koncernen.

Per den 31 december 2025 hade cirka 450 000 teckningsoptioner överlåtits till deltagare. Teckningsoptionerna har en löptid om tre år och kan utnyttjas för teckning av aktier under perioden 1 augusti 2028 till och med den 30 september 2028. Villkor för fortsatt innehav och rätt att utnyttja optionerna regleras i särskilda överlåtelseavtal, och kan påverkas av exempelvis anställningens upphörande. Varje teckningsoption ger rätt att teckna en ny aktie i bolaget till ett lösenpris om 5,63 SEK per aktie. Vid utgången av 2025 hade VD (Joakim Nydemark) 150 000 teckningsoptioner i Bolaget enligt gällande villkor för LTI 2025/2028.

Tillämpning av prestationskriterier 2025

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 2025 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 Joakim Nydemark – VD

Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation	b) ersättningsutfall
EBITDA	40%	0%	0
Revenue	30%	0%	0
ARR Digital Identity	30%	0%	0
Summa	100%		0

Inom varje kategori så finns det olika nivåer (50, 75 samt 100 %) på uppmätt prestation.

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 2025
Ersättning till verkställande direktören	-966 (-19%)	-660 (-16%)	+1 809 (+51%)	-1 383 (-26%)	- 302 (-8%)	3 688*
Koncernens rörelseresultat	-8 281 (-143%)	-5 943 (-42%)	-6 442 (-32%)	- 17 044 (64%)	-10 645 (-113%)	-20 059
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget	-208 (-22,1%)	+122 (+16,6%)	+153 (+17,9%)	-158 (-15,6%)	+21 (+2,4%)	873

* Exklusive medlemmar i koncernledningen

Lund i mars 2026
Styrelsen