

Ersättningsrapport 2021

Introduktion

Denna ersättningsrapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Sivers Semiconductors AB ("**Sivers**"), antagna av årsstämman 2021, tillämpades under år 2021. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören och en sammanfattning av bolagets utestående 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 6 (Antal anställda, löner, övriga ersättningar och sociala kostnader) på sidorna 52-53 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 31-37 i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 6 på sidorna 52-53 i årsredovisningen för 2021.

Utveckling under 2021

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 2-3 i årsredovisningen för 2021.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Sivers är en internationell leverantör inom avancerade 5G system till data- och telekommunikationsnät samt optiska produkter till optiska fibernät, sensorer och optisk trådlös kommunikation (Li-Fi). Sivers möjliggör en bättre ansluten och säkrare värld genom att leverera de bästa lösningarna till sensorer och data- och telekommunikationsnäten.

En framgångsrik implementering av Sivers affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Sivers kan fortsätta att rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att ersättningssystemet för de ledande befattningshavarna och övriga medarbetare är marknadsmässigt och konkurrenskraftigt.

Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna får ersättningen till ledande befattningshavare bestå av följande komponenter: fast lön, rörlig kontant ersättning, 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.

Sivers har utestående långsiktiga incitamentsprogram som har beslutats av bolagsstämman och därför inte omfattas av dessa riktlinjer. De prestationskrav som används för att bedöma utfallet av Sivers långsiktiga incitamentsprogram har en tydlig koppling till det långsiktiga värdeskapandet, inklusive dess hållbarhet. Dessa prestationskrav är för närvarande

kopplade till den genomsnittliga tillväxten av Sivers nettoförsäljning över en treårsperiod. Programmen uppställer vidare krav på en intjäningsperiod om tre år. För mer information om dessa program, se Sivers årsredovisning, not 28. Riktlinjerna som antogs vid årsstämman 2021 finns på sidorna 38-39 i årsredovisningen för 2021. Bolaget noterades på Nasdaq Stockholms huvudlista den 10 juni 2021 och hade således inga riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare före årsstämman 2021.

Formerna av ersättning m.m.

Ersättningen till ledande befattningshavare kan bestå av fast lön, rörlig ersättning, pension och andra sedvanliga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Fast lön

Den fasta lönen skall vara marknadsmässig och fastställas individuellt och baseras på varje individs roll, prestation, resultat och ansvar. Som huvudregel skall fast lön omprövas en gång per år.

Rörlig ersättning

Den rörliga ersättningen skall beakta individens ansvarsnivå och befogenhet. Den rörliga ersättningen skall baseras på måluppfyllelse inom områdena nettoomsättning och rörelseresultat (EBIT) och ”mjuka” individuella mål kopplade till strategiska och/eller funktionella mål som är individuellt anpassade baserat på ansvar och funktion. Dessa mål skall vara utformade så att de bidrar till att främja Sivers affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet. Storleken på den rörliga ersättningen skall baseras på den anställdes uppfyllande av dessa mål. Den rörliga ersättningen skall maximalt uppgå till 100 procent av årlig fast lön.

Utvärderingen av om måluppfyllelse har skett skall göras i slutet av mätperioden och baseras på fastställt finansiellt underlag för den relevanta perioden.

Rörlig kontantersättning kan utbetalas efter avslutad mätperiod eller vara föremål för uppskjuten utbetalning.

Pension och andra förmåner

De ledande befattningshavarna ska omfattas av en pensionsplan som motsvarar kostnaden för ITP-planen.

De andra förmånerna kan exempelvis bestå av sjukförsäkring, telefonförmåner, måltidsförmåner och företagsbil och skall utgå i den mån det anses vara marknadsmässigt.

Uppsägning

Vid uppsägning, från företagets sida, av en ledande befattningshavare, tillämpas uppsägningslön med oförändrade villkor under högst sex månader samt därtill ett icke

pensionsgrundande avgångsvederlag på högst nio månadslöner. De ledande befattningshavarnas uppsägningstid skall vara sex månader.

Konsultarvode till styrelseledamöter

I de fall styrelseledamöter utför arbete utöver sedvanligt styrelsearbete, så ska styrelsen under särskilda omständigheter kunna besluta om ytterligare ersättning i form av konsultarvode.

Avvikelse från riktlinjerna

Styrelsen skall ha rätt att tillfälligt frånga dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Sivers långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Sivers ekonomiska bärkraft, som exempelvis ytterligare rörlig ersättning vid särskilda prestationer.

Vid årsstämman den 20 maj 2021 antogs nya ersättningsriktlinjer. Inga avsteg från dessa riktlinjer 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 bolagets webbplats www.sivers-semiconductors.com. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets bolagsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

*Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören Anders Storm under 2021 (kSEK)**

1		2		3	4	5	6
Fast ersättning		Rörlig ersättning					
Grundlön ¹⁾	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig	Extraordinära poster	Pensionskostnad ²⁾	Total ersättning	Andelen fast och rörlig ersättning
2 300	-	532	-	-	1 445	4 277	Rörlig: 12% Fast: 88%

*Med undantag för Flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper per år 2021. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2021 och i den meningen intjänats, i enlighet med vad som anges i kolumn [**] i Tabell 2 (om tillämpligt). Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år. Ersättningen i Tabell 1 inkluderar ersättningar som har betalats av företag inom Sivers-koncernen.

¹⁾ Inkluderar semesterlön

²⁾ Pensionskostnader (kolumn 4) är premiebestämd och motsvarar avgifter inom ITP-planen.

Aktierelaterad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Bolagsstämman i Bolaget har vid flera tillfällen beslutat om att införa aktierelaterade ersättningar i form av personaloptionsprogram. Optionerna har tilldelats vederlagsfritt eller till marknadsvärde och intjänas över optionernas löptid. Intjäningsvillkoren varierar

mellan de olika programmen och i programmen PO6 och PO7 finns ett prestationsvillkor vilket innebär att det slutliga antalet personaloptioner som varje deltagare är berättigad att utnyttja baseras på genomsnittlig årlig tillväxt av Sivers nettoomsättning för räkenskapsåren 2020–2022 respektive 2021–2023. Bolaget har för närvarande fem utestående personaloptionsprogram enligt tabellen nedan.

Personaloptionsprogram	Antal utestående optioner (faktoromräknade)	Intervall för lösenpris, SEK	Återstående löptid
PO3	354 121	4,04–5,60	2024–12–31
PO4	1 205 000	4,70–9,58	2026–06–30
PO5	550 000	9,38–10,23	2028–01–07
PO6	3 205 000	27,99–34,78	2025–09–30
PO7	2 805 000	26,91–27,56	2026–09–30

Det totala antalet utestående optioner i Bolaget uppgår per 2021-12-31 till 8 115 615, (faktoromräknat 8 119 121), varav 1 455 615 hade intjänats. Optionerna berättigar vid fullt utnyttjande till lika många stamaktier i Bolaget, motsvarande cirka 4,4 procent av aktiekapitalet och rösterna i Bolaget per 2021-12-31.

Under 2021 har totalt 639 653 personaloptioner (640 050 faktor omräknat) lösts in till aktier. Det genomsnittliga lösenpriset var 7,38 kr per aktie. Under året har 3 700 000 optioner tilldelats medan 449 257 optioner förverkats genom förverkats genom att berörd personal ej längre är anställda i koncernen.

Enligt bolagets policy för tilldelning och nyttjande av personaloptioner är förutsättningen att deltagaren fortfarande är anställd i koncernen vid utnyttjande av optionerna som berättigar den anställde att förvärva en aktie i Sivers Semiconductors AB till ett pris motsvarande 110 procent av den genomsnittliga volymviktade betalkursen för bolagets aktie på Nasdaq Stockholm eller annan marknadsplats den handelsdag då personaloptionerna tilldelas deltagaren.

Under 2021 tilldelades optioner med beräknat verkligt värdet vid tilldelningsdatum om totalt 24 227 TSEK. Under 2020 tilldelades optioner med beräknat verkligt värdet vid tilldelningsdatum om totalt 19 038 TSEK. Verkligt värde på tilldelningsdagen beräknas med hjälp av Black- Scholes värderingsmodell.

PO3

På extra bolagsstämma den 9 november 2015 beslutades om ett optionsprogram, PO3, om totalt 1 800 000 personaloptioner. Av dessa kvarstår vid årets utgång 354 121 optioner (efter faktoromräkning) utestående såväl som intjänade.

PO4

På extra bolagsstämma den 30 maj 2017 beslutades om ett optionsprogram, PO4, om totalt 5 650 000 personaloptioner. Av dessa kvarstår vid årets utgång 1 205 000 optioner, varav 1 105 000 har tjänats in.

PO5

Vid årsstämman den 22 maj 2019 beslutades om ett personaloptionsprogram, PO5, om totalt 1 700 000 personaloptioner, varav 550 000 har tilldelats. Inga optioner i detta program är intjänade vid periodens utgång

PO6

Vid årsstämma den 19 maj 2020 beslutades om ett personal optionsprogram, PO6, om totalt 3 600 000 personaloptioner, varav 3 555 000 har tilldelats. Det slutliga antalet personaloptioner som varje deltagare är berättigad att utnyttja är beroende av graden av uppfyllnad av prestationsvillkor för koncernen. Prestationsvillkoret baseras på genomsnittlig årlig tillväxt av koncernens nettoomsättning för räkenskapsåren 2020, 2021 och 2022. Inga optioner i detta program är intjänade vid periodens utgång.

PO7/LTIP 2021

I syfte att förbättra förutsättningarna för att behålla och rekrytera kompetent personal till Sivers samt att öka motivationen hos de anställda beslutades det vid årsstämma den 20 maj 2021 om att införa ett incitamentsprogram ("**LTIP 2021**") för anställda i Sivers. LTIP 2021 kommer att kunna tilldelas medarbetare i USA, där Bolaget nu aktivt rekryterar personal, men även för medarbetare som rekryteras i Skottland och Sverige. Optioner kommer även kunna tilldelas ledande befattningshavare och vissa nyckelmedarbetare som är anställda i Sivers sedan tidigare. Styrelseledamöter som inte är anställda i Sivers ska inte vara berättigade att delta i LTIP 2021. Optionsprogrammet omfattar totalt 3 772 000 personaloptioner, varav 2 855 000 har tilldelats. Det slutliga antalet personaloptioner som varje deltagare är berättigad att utnyttja är beroende av graden av uppfyllnad av prestationsvillkor för koncernen. Prestationsvillkoret baseras på genomsnittlig årlig tillväxt av koncernens nettoomsättning för räkenskapsåren 2021, 2022 och 2023. Inga optioner i detta program är intjänade vid periodens utgång.

Allmänt

LTIP 2021 består av personaloptioner avsedda för Sivers anställda i Sverige och utomlands ("Personaloptionerna"). För att kunna genomföra LTIP 2021 på ett kostnadseffektivt och flexibelt sätt, beslutade årsstämman enhälligt i enlighet med styrelsens förslag att Bolagets åtaganden för leverans av aktier enligt Personaloptionerna säkras genom bemyndigande för styrelsen att kunna besluta om emission av teckningsoptioner. Genom utnyttjande av

tekningsoptioner kan aktier skapas vilka kan levereras till anställda i samband med utnyttjande av Personaloptionerna.

Utspädning

LTIP 2021 omfattar högst 3 772 000 Personaloptioner som berättigar till förvärv av samma antal aktier i Bolaget, motsvarande cirka 2,1 procent av aktiekapitalet och rösterna i Bolaget efter utspädning. Sammantaget motsvarar det totala antalet optioner inom LTIP 2021 och de sedan tidigare utestående incitamentsprogrammen en utspädning om högst cirka 4,9 procent av aktiekapitalet och rösterna i Bolaget efter utspädning.

Prestationsvillkor

Det slutliga antalet Personaloptioner som varje deltagare är berättigad att utnyttja är beroende av graden av uppfyllnad av prestationsvillkor för Sivers. Prestationsvillkoret för LTIP 2021 baseras på genomsnittlig årlig tillväxt av Sivers nettoomsättning för räkenskapsåren 2021, 2022 och 2023. Målnivåerna (minimi- och maximinivå) för prestationsvillkoret framgår enligt tabellen nedan. Uppnås miniminivån för prestationsvillkoret kan innehavaren utnyttja 10 procent av optionerna och uppnås maximinivån kan innehavaren utnyttja samtliga optioner. Inom målnivåerna sker linjär beräkning av utfallet. Uppnås inte miniminivån för prestationsvillkoret kan inga optioner utnyttjas.

Prestationsvillkor	Miniminivå	Maximinivå
Genomsnittlig årlig tillväxt av nettoomsättning för 2021-2023	30 procent	50 procent

Optionerna ska tilldelas deltagarna utan kostnad och får inte överlåtas eller pantsättas. Optionerna intjänas först efter tre år från dagen för tilldelning av optionerna, dvs. deltagaren måste vara fortsatt anställd i Sivers under tre år för att alla optioner ska intjänas, s.k. vesting.

Beroende på uppfyllande av prestationsvillkoret för Sivers enligt ovan, berättigar varje Personaloption den anställda att under tiden från och med den 1 juli 2024 till och med den 30 september 2026 förvärva en aktie i Sivers till ett pris motsvarande 110 procent av den genomsnittliga volymviktade betalkursen för Bolagets aktie på Nasdaq Stockholm den handelsdag då Personaloptioner tilldelas deltagare.

Mer information om Sivers utestående incitamentsprogram finns tillgänglig i not 28 (Aktierelaterade ersättningar) på sidorna 61-62 i årsredovisningen för 2021.

Tabell 2(a) – Incitamentsprogram (VD – Anders Storm)

	Huvudsakliga villkor för optionsprogrammen							Information för det rapporterade räkenskapsåret					
								Ingående balans	Under året		Utgående balans		
	1 Namn	2 Prestations period	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande	5 Utgång av inlösning period	6 Period för utnyttjande	7 Lösenpris (SEK)	8 Optioner vid årets början	9 Tilldelade	10 Intjänade	11 Föremål för prestationsvillkor	12 Tilldelade som ej intjänats	13 Föremål för inlösning period
	PO3	N/A	2015-12-16	2018-12-16	2018-12-16	2018-12-16-2023-12-16	4,04	100 000	0	100 000	0	0	0
	PO4	N/A	2017-06-30	2020-06-30	2020-06-30	2020-06-30-2025-06-30	4,70	400 000	0	400 000	0	0	0
	PO6	2020-2022	2020-08-20	2023-08-20	2023-08-20	2023-08-20-2025-09-30	34,78	300 000	0	0	300 000	300 000	0
	PO7	2021-2023	2021-06-22	2024-06-22	2024-06-22	2024-06-22-2026-09-30	27,56	0	225 000	0	225 000	225 000	0
Totalt								800 000	225 000	500 000	525 000	525 000	0

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättningar 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 3 – Verkställande direktören Anders Storms prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

1	2	3
Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation; och b) faktisk tilldelning/ ersättningsutfall
Koncernens intäkter	50%	a) 90 652 TSEK b) 0
Koncernens rörelseresultat	20%	a) -140 941 TSEK b) 0
Personliga mål	30%	a) 100% b) 532 TSEK

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 2021
Ersättning till VD	4 277
Sivers rörelseresultat	-140 941
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda ¹⁾ i Sivers	751

* Från och med räkenskapsåret 2021, vilket är det första räkenskapsåret för denna typ av ersättningsrapport. Sivers har inte sedan tidigare tagit fram uppgifter om tidigare räkenskapsår i detta avseende utan sådana kommer att redovisas i kommande ersättningsrapporter för respektive räkenskapsår i jämförande syfte.

¹⁾ Har beräknats som genomsnittlig ersättning i koncernen exklusive medlemmar i koncernledningen.

Stockholm 21 april 2022

Styrelsen i Sivers Semiconductors AB (publ)