

Ersättningsrapport 2022

Introduktion

Denna ersättningsrapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Sivers Semiconductors AB ("Sivers"), antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 2022. 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 54-55 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 33-41 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 6 på sidorna 54-55 i årsredovisningen för 2022.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 4-5 i årsredovisningen för 2022.

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 och aktiekursutveckling över en treårsperiod. För mer information om dessa program, se Sivers årsredovisning, not 28. Riktlinjerna som antogs vid årsstämman 2022 finns på sidorna 40-41 i årsredovisningen för 2022. 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 frångå 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 19 maj 2022 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 2022 (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
3 057	-	513	-	-	935	4 505	Rörlig: 11% Fast: 89%

*Med undantag för Flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper per år 2022. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2022 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 programmet 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 fyra utestående personaloptionsprogram enligt tabellen nedan.

Personaloptionsprogram	Antal utestående optioner (faktoromräknade)	Intervall för lösenpris, SEK	Återstående löptid
PO3	323 821	4,04–5,60	2024–12–31
PO4	880 000	4,70–9,58	2026–06–30
PO5	550 000	9,38–10,23	2027–05–22
PO7	2 095 000	26,91–27,56	2026–09–30

Det totala antalet utestående optioner i Bolaget uppgår per 2022-12-31 till 3 845 615, (faktoromräknat 3 848 821), varav 1 750 615 hade intjänats. Optionerna berättigar vid fullt utnyttjande till lika många stamaktier i Bolaget, motsvarande cirka 1,8 procent av aktiekapitalet och rösterna i Bolaget per 2022-12-31.

Under 2022 har totalt 639 653 personaloptioner (639 653 faktor omräknat) lösts in till aktier. Det genomsnittliga lösenpriset var 4,64 kr per aktie. Under året har 110 000 optioner tilldelats medan 4 125 000 optioner förverkats genom att berörd personal ej längre är anställda i koncernen eller prestationsvillkor som ej uppfyllts.

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 anställda 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 2022 tilldelades optioner med beräknat verkligt värdet vid tilldelningsdatum om totalt 377 TSEK. Under 2021 tilldelades optioner med beräknat verkligt värdet vid tilldelningsdatum om totalt 24 227 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 323 821 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 880 000 optioner, varav 880 000 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. samtliga 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 2 965 000 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.

LTIP 2022

I syfte att förbättra förutsättningarna för att behålla och rekrytera kompetent personal till Bolaget samt att öka motivationen hos de anställda beslutade årsstämman enhälligt att införa ett aktiesparprogram för 2022 ("Aktiesparprogrammet") för koncernledningen och vissa andra nyckelmedarbetare i koncernen. Syftet med Aktiesparprogrammet är att öka möjligheterna att behålla och rekrytera anställda i koncernen. Styrelsen anser vidare att ett personligt och långsiktigt ägarengagemang hos deltagarna kommer att bidra till ett ökat intresse för Bolagets verksamhet och resultatutveckling samt utgöra ett konkurrenskraftigt och motivationshöjande incitament för deltagarna. Styrelseledamöter ska inte vara berättigade att delta i Aktiesparprogrammet.

Årsstämman beslutade att godkänna Aktiesparprogrammet enligt nedan angivna villkor och riktlinjer.

Aktiesparprogrammet ska omfatta medarbetare i koncernledningen och vissa andra nyckelmedarbetare i koncernen. Deltagande i Aktiesparprogrammet förutsätter att deltagarna med egna medel förvärvar stamaktier i Bolaget ("Sparaktier") till marknadspris på Nasdaq Stockholm under perioden 20 maj 2022 – 20 juni 2022 ("Investeringsperiod"). För det fall en anställd redan äger aktier i Bolaget ska dessa kunna inräknas som Sparaktier.

Anställda är indelade i två kategorier: koncernledningen och nyckelbefattningar. En uppskattning av antal medarbetare i respektive kategori samt det antal Sparaktier som högst får medräknas i Aktiesparprogrammet framgår nedan.

Kategorier	Uppskattning av antal medarbetare	Antal Sparaktier som högst får förvärfvas	Högsta antal Prestationsaktier per Sparaktie
Koncernledningen	5	22 500	5
Nyckelbefattningar	40	7 500	5

Aktiesparprogrammet omfattar maximalt 412 500 Sparaktier, vilka kan ge rätt till högst 2 062 500 Prestationsaktier.

Löptiden för Aktiesparprogrammet föreslås vara tre år räknat från 21 juni 2022 ("Sparperioden").

Deltagare som behåller Sparaktierna under Sparperioden och dessutom är anställd i koncernen under hela Sparperioden, kommer efter utgången av Sparperioden kunna erhålla stamaktier i Bolaget utan kostnad ("Prestationsaktier") under förutsättning att nedan angivna prestationskrav är uppfyllda. Utbokning av Prestationsaktier sker omedelbart efter utgången av Sparperioden. Tilldelningen av Prestationsaktier baseras på graden av måluppfyllelse för respektive prestationsvillkor.

Utfallet i Aktiesparprogrammet innehåller en begränsning genom att värdet av en Prestationsaktie begränsas till sju gånger den volymviktade genomsnittskursen för Bolagets aktie på Nasdaq Stockholm under Investeringsperioden. Om senaste stängningskursen för en stamaktie vid Sparperiodens slut överstiger detta värde, ska antalet Prestationsaktier som deltagaren har rätt att erhålla reduceras proportionellt.

Prestationsvillkoren för Aktiesparprogrammet framgår nedan.

Viktning	Prestationsvillkor	Miniminivå	Maximinivå
20 %	Totalavkastning för aktieägare (TSR) för perioden mars 2022 jämfört med mars 2025	≥ 5 %	-
3 x 20 %	Koncernens omsättningstillväxt för 2022, 2023 respektive 2024	≥ 30 %	≥ 50 %
20 %	Genomsnittlig årlig tillväxttakt för nettoomsättning (CAGR) under 2022-2024	≥ 30 %	≥ 50 %

Uppnås inte miniminivån för ett visst prestationsvillkor utgår inga Prestationsaktier för det aktuella prestationsvillkoret. Om miniminivån för ett prestationsvillkor uppfylls erhålls 10 procent av Prestationsaktierna för sådant prestationsvillkor. Mellan målnivåerna för respektive prestationsvillkor sker linjär beräkning av utfallet. Efter Sparperioden kommer Bolaget att lämna information till aktieägarna i vilken utsträckning prestationsvillkoren har uppfyllts.

Antalet Prestationsaktier kan komma att bli föremål för omräkning till följd av fondemission, split, sammanläggning och/eller andra liknande åtgärder. Årsstämman beslutade, med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt, att godkänna överlåtelse av högst 2 062 500 stamaktier till deltagare i Aktiesparprogrammet enligt 16 kap. aktiebolagslagen och enligt de villkor som framgår av Aktiesparprogrammet.

Styrelsen eller styrelsens ersättningsutskott ska ansvara för den närmare utformningen av de detaljerade villkoren för Aktiesparprogrammet, inom ramen för angivna villkor och riktlinjer. Styrelsen ska ha rätt att göra anpassningar och ändringar i Aktiesparprogrammet, om det sker väsentliga förändringar i koncernen eller dess omvärld som innebär att programmet inte längre uppfyller de övergripande syftena för programmet.

Det maximala antalet Prestationsaktier som kan komma att utges i Aktiesparprogrammet uppgår sammanlagt till 2 062 500 stamaktier motsvarande cirka 0,98 procent av antalet utestående stamaktier och röster efter utspädning.

Mer information om Sivers utestående incitamentsprogram finns tillgänglig i not 28 (Aktierelaterade ersättningar) på sidorna 63-64 i årsredovisningen för 2022.

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

Huvudsakliga villkor för optionsprogrammen och aktiesparprogrammen.							Information för det rapporterade räkenskapsåret					
							Ingående balans	Under året		Utgående balans		
1 Namn	2 Prestationsperiod	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
PO7	2021-2023	2021-06-22	2024-06-22	2024-06-22	2024-06-22-2026-09-30	27,56	225 000	0	0	225 000	225 000	0
Totalt							725 000	225 000	500 000	225 000	225 000	0

Tabell 2(b) – Aktiesparprogram (VD – Anders Storm)

Huvudsakliga villkor för aktiesparprogrammen.							Information för det rapporterade räkenskapsåret					
							Ingående balans	Under året		Utgående balans		
1 Namn	2 Prestationsperiod	3 Startdatum	4 Datum för intjänande	5 Utgång av inlösning period	6 Period för utnyttjande	7 Lösenpris (SEK)	8 Prestationsaktier vid årets början	9 Tilldelade	10 Intjänade	11 Föremål för prestationsvillkor	12 Tilldelade som ej intjänats	13 Föremål för inlösning period
LTIP 2022	2022-2025	2022-06-21	2025-06-21	2025-06-21	2025-06-21	0	0	112 500	0	112 500	112 500	0
Totalt							0	112 500	0	112 500	112 500	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 2022 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 prestationskriterier	av a) Uppmätt prestation; och b) faktisk tilldelning/ ersättningsutfall
Koncernens nettoomsättning	50%	a) 132 607 TSEK b) 0
Koncernens rörelseresultat	10%	a) -185 096 TSEK b) 32 175
Kassaflöde	10%	a) 218 261 b) 135 355
Personliga mål	30%	a) 67 % b) 346 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 2022	RR 2021
Ersättning till VD	4 505	4 277
Sivers rörelseresultat	-185 096	-140 941
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda ¹⁾ i Sivers	909	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 25 april 2023

Styrelsen i Sivers Semiconductors AB (publ)