

Ersättningsrapport 2025

Introduktion

Denna ersättningsrapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Sivers Semiconductors AB ("Sivers"), antagna av årsstämman 2022 respektive 2025, tillämpades under år 2025. 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 30 (Transaktioner med närstående) på sidan 58 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 24 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 30 på sidan 58 i årsredovisningen för 2025.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 6 i årsredovisningen för 2025.

Riktlinjer för ersättning

Sivers-koncernen är en internationell leverantör av avancerade halvledarchips till Satcom- och 5G-system för telekommunikationsnätverk, samt halvledarlaser till optiska fibernätverk, sensorer och optiska kommunikationssystem. En förutsättning för framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerad personal. För detta ändamål är det nödvändigt att bolaget erbjuder konkurrenskraftig ersättning.

Dessa riktlinjer möjliggör att koncernledningen kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Rörlig kontantersättning ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet.

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 26. Riktlinjerna som antogs vid årsstämman 2025 finns på sidorna 19-20 i årsredovisningen för 2025.

Formerna av ersättning

Ersättningen ska vara marknadsmässig och kan bestå av följande komponenter: fast kontant lön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan dessutom – oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- eller aktiekursrelaterad ersättning. Uppfyllandet av kriterier för rörlig kontantersättning ska mätas över en period av ett eller flera år. För VD får den rörliga kontantersättningen uppgå till högst 200 procent av den totala fasta kontantlönen under mätperioden. För andra ledande befattningshavare får den rörliga kontantersättningen inte överstiga 125 procent av den totala fasta kontantlönen under mätperioden.

Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella och bestå av individualiserade, kvantitativa eller kvalitativa mål. Målen ska vara utformade så att de bidrar till bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet,

genom att exempelvis vara tydligt kopplade till affärsstrategin. Ledande befattningshavares rörliga ersättning ska till minst 70 procent baseras på mätbara finansiella mål, såsom (men inte begränsat till) en kombination av intäkter och resultat

Pension och andra förmåner

För VD ska pensionsförmåner, inklusive sjukförsäkring, vara premiebestämda. Rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 35 procent av den fasta årliga kontantlönen. För andra ledande befattningshavare ska pensionsförmåner, inklusive sjukförsäkring, vara premiebestämda. Pensionspremierna för premiebestämd pension och definitionen av pensionsgrundande lön följer bolagets pensions- och försäkringspolicy som har antagits av styrelsen och är beroende av ålder, fast kontant lön, anställningsår och delar av den rörliga kontantersättningen. Pensionspremierna för premiebestämd pension får uppgå till högst 25 procent av den fasta årliga kontantlönen och till högst 30 procent av den pensionsgrundande lönen. Övriga förmåner kan inkludera exempelvis livförsäkring, sjukförsäkring, olycksfallsförsäkring och tjänstebil. Sådana förmåner får uppgå till högst 5 procent av den fasta årliga kontantlönen. De ledande befattningshavarna ska omfattas av en pensionsplan som motsvarar kostnaden för ITP-planen.

Uppsägning

Vid uppsägning från den ledande befattningshavarens sida får uppsägningstiden inte överstiga sex månader utan rätt till avgångsvederlag. Uppsägningstiden får inte överstiga tolv månader för VD och sex månader för andra ledande befattningshavare, om uppsägning sker från bolagets sida. Fast kontant lön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får tillsammans inte överstiga ett belopp motsvarande 18 månaders fast kontant lön.

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 28 maj antogs nya ersättningsriktlinjer. Bolaget har under 2025 följt riktlinjerna.

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 Vickram Vathulya

1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extraordinära poster	4 Pensions kostnad	5 Total ersättning	6 Andel fast och rörlig ersättning
Grundlön ¹⁾	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig				
3 439	328	-	-	-	-	3 767	Rörlig: 0% Fast: 100%

*Med undantag för Flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper per år 2025. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2025 och i den mening 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.

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 PO7, PO8, PO9 samt P10 finns 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 2021–2023, 2023–2025, 2024-2026 samt 2025-2027. Bolaget har för närvarande sex utestående personaloptionsprogram enligt tabellen nedan.

Personaloptionsprogram	Antal utestående optioner (faktoromräknade)	Intervall för lösenpris, SEK	Återstående löptid
PO4	420 000	4,70-9,28	2026-06-30
PO5	420 000	9,38-10,23	2027-05-22
PO7	250 000	27,56	2026-09-30
PO8	1 150 000	5,82-8,62	2028-06-30
PO9	3 995 000	2,65-5,25	2029-11-17
P10	6 985 000	3,82-4,49	2031-11-24
P10 swapped	3 225 000	4,38	2031-07-03

Det totala antalet utestående optioner i Bolaget uppgår per 2025-12-31 till 16 445 000 varav 1 090 000 hade intjänats. Optionerna berättigar vid fullt utnyttjande till lika många stamaktier i Bolaget, motsvarande cirka 5,3 procent av aktiekapitalet och rösterna i Bolaget per 2025-12-31.

Under 2025 har totalt 0 personaloptioner (0 faktoromräknat) lösts in till aktier. Under året har 11 122 000 optioner tilldelats medan 7 362 500 optioner förverkats genom byte till P10 och att berörd personal ej längre är anställda i koncernen eller prestationsvillkoren ej uppfyllts. Inga optioner har förfallit under året.

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 till 130 procent av den genomsnittliga volymviktade betalkursen för bolagets aktie på Nasdaq Stockholm eller annan marknadsplats den handelsdag då personaloptionerna tilldelas deltagaren.

Under 2025 tilldelades optioner med beräknat verkligt värdet vid tilldelningsdatum om totalt 16 872 TSEK. Under 2024 tilldelades optioner med beräknat verkligt värdet vid tilldelningsdatum om totalt 17 940 TSEK. Verkligt värde på tilldelningsdagen beräknas med hjälp av Black- Scholes värderingsmodell.

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 och 65 000 förverkats. samtliga 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 förvärvas	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. Aktiesparprogrammet reglerades under 2025.

Mer information om Sivers utestående incitamentsprogram finns tillgänglig i not 27 (Aktierelaterade ersättningar) på sidorna 52-53 i årsredovisningen för 2025.

PO8

Vid årsstämman 25 maj 2023 beslutades att införa ett incitamentsprogram ("PO8") för anställda i Koncernen. PO8 består av personaloptioner avsedda för Koncernens anställda i Sverige och utomlands ("Personaloptionerna"). Deltagare i Koncernens senaste optionsprogram, PO7, ska endast kunna tilldelas nya Personaloptioner om tidigare optioner enligt PO7 återlämnas till Bolaget. Det slutliga antalet Personaloptioner som verkställande direktör, koncernledning samt övriga deltagare i Europa är berättigade att utnyttja är beroende av graden av uppfyllnad av prestationsvillkor för Koncernen. Prestationsvillkoret för PO8 baseras på genomsnittlig årlig tillväxt av Koncernens nettoomsättning för räkenskapsåren 2023, 2024 och 2025. Personaloptioner som tilldelas deltagare i USA ska inte omfattas av prestationsvillkor.

Optionerna ska tilldelas deltagarna utan kostnad. Beroende på uppfyllande av prestationsvillkoret för Koncernen berättigar varje Personaloption den anställde att under tiden från och med den 1 juli 2026 till och med den 30 juni 2028 förvärva en aktie i Sivers Semiconductors AB till ett pris motsvarande 130 procent av den genomsnittliga volymviktade betalkursen för Bolagets aktie på Nasdaq Stockholm den handelsdag då Personaloptioner tilldelas deltagare.

Syftet med PO8 att förbättra förutsättningarna för att behålla och rekrytera kompetent personal till Bolaget samt att öka motivationen hos de anställda.

PO9

På extra bolagsstämma 11 oktober 2024 beslutades att införa ett incitamentsprogram ("PO9") för anställda i Koncernen. PO9 består av personaloptioner avsedda för Koncernens anställda i Sverige och utomlands ("Personaloptionerna"). Det slutliga antalet Personaloptioner som verkställande direktör, koncernledning samt övriga deltagare i Europa är berättigade att utnyttja är beroende av graden av uppfyllnad av prestationsvillkor för Koncernen. Prestationsvillkoret för PO9 baseras på genomsnittlig årlig tillväxt av Koncernens nettoomsättning för räkenskapsåren 2024, 2025 och 2026. Personaloptioner som tilldelas deltagare i USA ska inte omfattas av prestationsvillkor.

Optionerna ska tilldelas deltagarna utan kostnad. Beroende på uppfyllande av prestationsvillkoret för Koncernen berättigar varje Personaloption den anställde att under tiden från och med den 17 november 2027 till och med den 17 november 2029 förvärva en aktie i Sivers Semiconductors AB till ett pris motsvarande 130 procent av den genomsnittliga volymviktade betalkursen för Bolagets aktie på Nasdaq Stockholm den handelsdag då Personaloptioner tilldelas deltagare.

Syftet med P09 att förbättra förutsättningarna för att behålla och rekrytera kompetent personal till Bolaget samt att öka motivationen hos de anställda.

P10

Vid årsstämman den 28 maj 2025 beslutades om ett personaloptionsprogram, P10, om totalt 11 100 000 personaloptioner, varav 7 075 000 har tilldelats. Årsstämman beslutade även om att auktorisera styrelsen att erbjuda koncernens anställda, efter styrelsens eget gottfinnande, att byta alla, men inte vissa, optioner som tilldelats enligt tidigare optionsprogram mot optioner som tilldelas enligt villkoren för P10 som en modifiering av planen och utöver det maximala antalet optioner som beskrivs ovan, varvid två optioner från tidigare program kan bytas mot en option enligt villkoren i P10. Det slutliga antalet personaloptioner som varje deltagare är berättigad att utnyttja är beroende av graden av uppfyllnad av prestationsvillkor för koncernen. Inga optioner i detta program är intjänade vid periodens utgång.

Prestationsvillkoret för P10 baseras på genomsnittlig årlig tillväxt av Koncernens nettoomsättning för räkenskapsåren 2025, 2026 och 2027. Personaloptioner som tilldelas deltagare i USA ska inte omfattas av prestationsvillkor.

Optionerna ska tilldelas deltagarna utan kostnad. Beroende på uppfyllande av prestationsvillkoret för Koncernen berättigar varje Personaloption den anställde att under tiden från och med den 5 september 2026 till och med den 4 september 2031 förvärva en aktie i Sivers Semiconductors AB till ett pris motsvarande 110 procent av den genomsnittliga volymviktade betalkursen för Bolagets aktie på Nasdaq Stockholm den handelsdag då Personaloptioner tilldelas deltagare.

Syftet med P10 att förbättra förutsättningarna för att behålla och rekrytera kompetent personal till Bolaget samt att öka motivationen hos de anställda.

Tabell 2 – Optionsprogram (VD – Vickram Vathulya)

Huvudsakliga villkor för optionsprogrammen							Information för det rapporterade räkenskapsåret					
							Ingående balans	Under året			Utgående balans	
1 Program	2 Prestationsperiod	3 Startdatum	4 Datum för intjänande	5 Utgång av inlösningssperiod	6 Period för utnyttjande	7 Lösenis (SEK)	8 Optioner vid årets början	9 Tilldelade	10 Intjänade	11 Föremål för prestationsvillkor	12 Tilldelade som ej intjänats	13 Föremål för inlösningssperiod
PO9	2024-2026	2024-11-17	2027-11-17	2027-11-17	2027-11-17-2029-11-17	2,69	2 000 000	0	0	0	2 000 000	
P10	2025-2027	2025-09-05	1/3 per år från 2026-09-05	1/3 per år från 2026-09-05	2026-09-05-2031-09-04	4,28	0	1 700 000	0	0	1 700 000	
							2 000 000	1 700 000	0	0	3 700 000	0

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 4 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste tre rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK)

	RR 2025	RR 2024	RR 2023
Ersättning till VD	3 767	6 869	5 144
Sivers rörelseresultat	-177 788	-194 324	-158 623
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda ¹⁾ i Sivers	1 066	1 006	1 003

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

Stockholm 13 maj 2026

Styrelsen i Sivers Semiconductors AB (publ)