

Fingerprint Cards AB

Ersättningsrapport 2025

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Fingerprint Cards AB, antagna av årsstämman 2024, tillämpades under år 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktör. 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 7 (Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares och styrelsens ersättningar). Information om ersättningsutskottets 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 7 i årsredovisningen för 2025.

Bolagets utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 4–5 i årsredovisningen för 2025.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en hållbar och framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av långsiktiga intressen, är att bolaget kan attrahera, engagera, utveckla och behålla kvalificerade medarbetare. Bolagets ersättningsriktlinjer ska säkerställa att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Fingerprint Cards ska, enligt av årsstämman 2024 beslutade riktlinjer, erbjuda ersättning till ledande befattningshavare bestående av fast lön, rörlig ersättning, pension och sedvanliga försäkringar. Ersättningen till ledande befattningshavare skall vara marknadsmässig, och rörliga ersättningar skall vara baserade på förutbestämda mål. Rörliga ersättningar till ledande befattningshavare kan baseras på såväl företagsparametrar (såsom intäkter, rörelseresultat och likviditet) som individuella mål. Den totala ersättningen ska sammantaget innebära en god balans mellan å ena sidan intresset att motivera och belöna bolagsledningen och å andra sidan bibehålla kostnadseffektivitet för bolaget.

Riktlinjerna återfinns i årsredovisningen för 2025.

Under 2025 har Bolaget implementerat de långsiktiga incitamentsprogrammen Personaloptionsprogram 2025/2028 (för anställda inklusive verkställande direktör och andra ledande befattningshavare) samt Personaloptionsprogram 2025/2029 (för styrelseledamöter). Programmen antogs av årsstämman den 24 juni 2025, och finns beskrivna i Not 55 Personaloptioner i årsredovisningen för 2025.

Tilldelning av personaloptioner (Personaloptionsprogram 2025/2029)

- Christian Lagerling, styrelseordförande: 56 907
- John Lord, styrelseledamot (avgick ur styrelsen i februari 2026): 28 453
- Carl Johan Grandinson, styrelseledamot: 28 453

Optionerna tilldelades den 14 juli 2025.

Huvudvillkor för Personaloptionsprogram 2025/2029

- Tilldelade optioner omfattas av intjänande ("vesting"), där en fjärdedel av optionerna intjänas den 1 september 2026, 2027, 2028 respektive 2029.
- Om en deltagares styrelseuppdrag i Fingerprints upphör under intjänandeperioden förfaller optionerna som huvudregel. Det finns dock vissa undantag (Good Leaver-situationer) där endast den icke intjänade delen av optionerna förfaller. Exempel på Good Leaver-situationer är pensionering, allvarlig sjukdom eller dödsfall.
- Intjänade optioner kan utnyttjas mellan den 1 september 2029 och den 1 november 2029, förutsatt att lösenkursen uppnås.
- Lösenkursen motsvarar 175 procent av aktiekursen efter avstämningsdagen för sammanläggningen av aktier. Det innebär att deltagarna inte erhåller någon förmån från programmet om inte aktiekursen ökar med minst 75 procent.

Tilldelning av personaloptioner (Personaloptionsprogram 2025/2028)

- Adam Philpott, vd: 92 949
- Fredrik Hedlund, CFO: 53 113
- David Eastaugh, Chief Strategy & Technology Officer: 39 835

Optionerna tilldelades den 14 juli 2025.

Huvudvillkor för Personaloptionsprogram 2025/2028

- Tilldelade optioner omfattas av intjänande ("vesting"), där en tredjedel av optionerna intjänas den 1 september 2026, 2027 respektive 2028.
- Om en deltagares anställning i FPC upphör under intjänandeperioden förfaller optionerna som huvudregel. Det finns dock vissa undantag (så kallade Good Leaver-situationer) där endast den icke intjänade delen av optionerna förfaller. Exempel på Good Leaver-situationer är pensionering, allvarlig sjukdom, dödsfall eller uppsägning på grund av arbetsbrist.
- Intjänade optioner kan utnyttjas mellan den 1 september 2028 och den 1 november 2028, förutsatt att lösenkursen uppnås.
- Lösenkursen motsvarar 150 procent av aktiekursen efter avstämningsdagen för sammanläggningen av aktier. Det innebär att deltagarna inte erhåller någon förmån från programmet om inte aktiekursen ökar med minst 50 procent.

Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på <https://www.fpc.com/se/investerare/bolagsstyrning/bolagsstammor/aarsstamma-2026/>. Ingen ersättning har krävts tillbaka under året.

Tabell I – Totalersättning till verkställande direktören för år 2025 (KSEK)

Befattningshavarens namn (position) (2)		1 Fast lön och förmåner		2 Rörlig ersättning		3 Extraordinära poster	4 Pensionskostnad	5 Total ersättning	6 Andelen fast/rörlig ersättning (%)
		Grundlön	Övriga förmåner	Ettårig (1)	Flerårig				
Adam Philpott (VD)	2025	3 982	23	4 191			98	8 294	48 % / 50%

1) Fast lön och förmåner

Grundlön

Adam Philpott (VD) 3 982 KSEK

Övriga förmåner

Adam Philpott 23 KSEK

2) Rörlig ersättning

Ettårig (1)

Adam Philpott bonus 4 191 KSEK short term incentive bonus.

3) Extraordinära poster

4) Pensionskostnad

Avser premieinbetalningar gjorda till tjänstepension under 2025. Tjänstepensionen är avgiftsbaserad.

Adam Philpott 98 KSEK

5) Total ersättning

Fast lön, förmåner, bonus och pension.

Adam Philpott 8 294 KSEK

Aktiebaserad ersättning

Det finns ett pågående långsiktigt aktierelatert incitamentsprogram i bolaget. Bolagets medarbetare, ledande befattningshavare och styrelseledamöter har tilldelats aktieoptioner under året.

Tillämpning av prestationskriterier, rörlig kontantersättning

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning väljs för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier beaktas de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för året.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 2 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (Mkr)

Då detta dokument utgör den femte ersättningsrapporten som Fingerprint Cards AB upprättar anges i tabellen nedan **endast information avseende räkenskapsåret 2021, 2022, 2023, 2024 och 2025.**

	RR 2021	RR 2022	RR 2023	RR 2024	RR 2025
Ersättning till verkställande direktör	11,9	22,3	7,5	5,1	8,3
Koncernens rörelseresultat ³⁾	-7,6	-631,0	-320,4	-521,7	-53,8
Genomsnittlig ersättning baserat på antal heltidsanställda i moderbolaget.	0,8	1,0	1,1	1,0	1,0

-
- 1) Exklusive medlemmar i koncernledningen. Ersättningarna består av grundlön, övriga förmåner, rörlig ersättning och pensionskostnad, vilket är samma som ingår i ersättning till verkställande direktören (Tabell 1). Totala ersättningar har dividerats med antalet heltidsanställda i moderbolaget, exklusive medlemmar i koncernledningen, för att erhålla en genomsnittlig ersättning
 - 2) Belopp som anges för VD avser utbetalade belopp. I ÅR avses bokförda belopp.
 - 3) Koncernens resultat inkluderar avvecklad verksamhet.