

Protokoll

fört vid årsstämma i Mycronic AB (publ), org. nr 556351-2374, den 5 maj 2022 på Posthuset, Vasagatan 28 i Stockholm, kl. 17.00 – 18.05

§ 1

Stämman öppnades av styrelsens ordförande Patrik Tigerschiöld.

Patrik Tigerschiöld valdes på förslag av valberedningen till ordförande vid stämman. Noterades att Niklas Larsson, Wistrand Advokatbyrå, utsetts att föra stämmans protokoll.

§ 2

Antecknades att bolagsstämman hölls med fysisk närvaro och att styrelsen beslutat att aktieägarna skulle ha möjlighet att utöva sin rösträtt på årsstämman även genom poströstning i enlighet med föreskrifterna i bolagets bolagsordning.

Beslöts att godkänna den förteckning som ordföranden vid årsstämman upprättat baserat på närvarande aktieägare och inkomna förhandsröster som röstlängd vid stämman, Bilaga 1.

Godkändes att övriga personer som inte var upptagna som aktieägare skulle få närvara vid stämman såsom gäster.

§ 3

Stämman godkände framlagt förslag till dagordning, Bilaga 2.

§ 4

Till att jämte ordföranden justera dagens protokoll utsågs Patrik Jönsson, företrädande SEB Fonder.

§ 5

Noterades att stämman blivit sammankallad genom annons i Post- och Inrikes tidningar och på bolagets webbplats, samt att kungörelseannons publicerats i Svenska Dagbladet. Stämman förklarades vara i vederbörlig ordning utlyst.

§ 6

Bolagets verkställande direktör, Anders Lindqvist, höll ett anförande om bolagets verksamhet samt besvarade frågor från aktieägarna.

Framlades och föredrogs årsredovisning jämte koncernredovisning, samt revisions- och koncernrevisionsberättelse för föregående räkenskapsår.

Stämman konstaterade att årsredovisningen, koncernredovisningen samt revisions- och koncernrevisionsberättelse var framlagda i behörig ordning.

§ 7

Stämman beslutade att fastställa den i årsredovisningen intagna resultaträkningen och balansräkningen samt koncernresultaträkningen och koncernbalansräkningen.

§ 8

Stämman beslutade att anta styrelsens förslag till resultatdisposition i enlighet med fastställd balansräkning och i enlighet med vad som anges i årsredovisningen, dvs. att ordinarie utdelning lämnas med 3,00 kronor per aktie, totalt 293 749 527 kronor, för verksamhetsåret 2021. Avstämningsdagen ska vara den 9 maj 2022 och utbetalning beräknas ske den 12 maj 2022.

§ 9

Beslutades med erforderlig majoritet att bevilja styrelseledamöterna och verkställande direktören ansvarsfrihet för förvaltningen under räkenskapsåret 2021. Noterades att respektive berörd person inte deltog i beslutet om sin egen ansvarsfrihet.

§ 10

Beslutades i enlighet med valberedningens förslag att styrelsen ska bestå av sju ordinarie ledamöter utan suppleanter och att ett registrerat revisionsbolag ska väljas.

§ 11

Det beslutades om höjning av arvoden i enlighet med valberedningens förslag innebärande att styrelsearvode ska utgå med sammanlagt 3 395 000 kronor, att fördelas med 850 000 kronor till ordföranden och med 340 000 kronor till övriga av stämman utsedda ledamöter. Härutöver ska 125 000 kronor avsättas till arvode till ordföranden i revisionsutskottet och 75 000 kronor till utskottets övriga ledamöter. Vidare ska 100 000 kronor avsättas till ordförande i ersättningsutskottet och 65 000 kronor ska avsättas till ersättningsutskottets övriga ledamöter.

Beslutades i enlighet med valberedningens förslag att revisorn ska erhålla arvode enligt löpande och godkänd räkning.

§ 12

Presenterades de av valberedningen föreslagna personerna.

Utsågs för tiden intill dess nästa årsstämma hållits följande ordinarie styrelseledamöter:

Patrik Tigerschiöld, omval
Arun Bansal, omval
Anna Belfrage, omval
Katarina Bonde, omval
Staffan Dahlström, omval
Robert Larsson, omval
Bo Risberg, nyval

Patrik Tigerschiöld omvaldes till styrelseordförande.

§ 13

Beslutades i enlighet med valberedningens förslag att till revisor för perioden till och med årsstämman 2023 utse revisionsbolaget Ernst & Young AB. Antecknades att Erik Sandström kommer att vara huvudansvarig revisor.

§ 14

Beslutades i enlighet med styrelsens förslag att godkänna styrelsens ersättningsrapport enligt 8 kap. 53 a § aktiebolagslagen, Bilaga 3.

§ 15

Beslutades i enlighet med styrelsens förslag, Bilaga 4, om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

§ 16

Beslutades i enlighet med valberedningens förslag, Bilaga 5, om principer för utseende av valberedningen.

§ 17

Beslutades om bemyndigande för styrelsen att besluta om nyemission av aktier, Bilaga 6.

§ 18

Beslutades om bemyndigande för styrelsen att besluta om förvärv av bolagets egna aktier, Bilaga 7.

§ 19

Beslutades i enlighet med styrelsens förslag, Bilaga 8:

- a) att godkänna villkoren för det långsiktiga incitamentsprogrammet LTIP 2022; och
- b) att godkänna styrelsens överlåtelse av egna aktier till deltagare i LTIP 2022.

§ 20

Då några övriga frågor inte förekom förklarades stämman avslutad.

---Signatursida följer---

Vid protokollet:

Niklas Larsson

Justeras:

Patrik Tigerschiöld

Patrik Jönsson

Förslag till dagordning

1. Val av ordförande vid stämman
2. Upprättande och godkännande av röstlängd
3. Godkännande av dagordning
4. Val av en eller två justeringspersoner
5. Prövning av om stämman blivit behörigen sammankallad
6. Framläggande av årsredovisning och revisionsberättelse samt koncernredovisning och koncernrevisionsberättelse
7. Beslut om fastställande av resultaträkning och balansräkning samt koncernresultaträkning och koncernbalansräkning
8. Beslut om dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust enligt den fastställda balansräkningen
9. Beslut om ansvarsfrihet åt styrelseledamöterna och verkställande direktören
10. Bestämmande av antalet styrelseledamöter och styrelsesuppleanter samt revisorer och revisorssuppleanter
11. Fastställande av styrelse- och revisorsarvoden
12. Val av styrelse och styrelseordförande
13. Val av revisor
14. Beslut om godkännande av ersättningsrapporten
15. Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till medlemmar i koncernledningen
16. Förslag till principer för utseende av valberedning
17. Styrelsens förslag till bemyndigande för styrelsen att besluta om nyemission
18. Styrelsens förslag till bemyndigande för styrelsen att besluta om förvärv av bolagets egna aktier
19. Styrelsens förslag till beslut avseende långsiktigt incitamentsprogram 2022 (LTIP 2022)

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2021

Inledning

Denna ersättningsrapport tillhandahåller en översikt över hur Mycronics ersättningsriktlinjer till medlemmar i koncernledningen, som antogs av årsstämman 2021, har tillämpats under 2021. Rapporten tillhandahåller även detaljer om ersättning till Mycronics verkställande direktör och vice verkställande direktör samt en sammanfattning av Mycronics utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen samt regler utfärdade av Kollegiet för svensk bolagsstyrning om ersättning till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information avseende ersättning till medlemmar i koncernledningen finns tillgängliga i not 14 "Anställda, personalkostnader och ersättningar till koncernledningen" på sidan 87 i årsredovisningen för räkenskapsåret 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under året finns tillgängligt i bolagsstyrningsrapporten på sidan 58 i årsredovisningen 2021.

Ersättning till Mycronics styrelseledamöter omfattas inte av denna rapport. Styrelsens arvoden beslutas av årsstämman och redovisas i not 14 i årsredovisningen 2021.

Året i korthet

Verkställande direktör sammanfattar bolagets utveckling i sitt uttalande på sidan 4 i årsredovisningen 2021.

Mycronics riktlinjer för ersättning till medlemmar i koncernledningen: omfattning, syfte och avvikelser

Styrelsen bedömer att det är kritiskt för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagande av bolagets långsiktiga intressen att bolaget kan rekrytera och behålla medlemmar i koncernledningen med kompetens och kapacitet att nå uppställda mål. För detta krävs att bolaget kan erbjuda en konkurrenskraftig totalersättning som motiverar medlemmarna i koncernledningen. Mycronics ersättningsriktlinjer gör det möjligt för bolaget att erbjuda en konkurrenskraftig totalersättning.

Enligt riktlinjerna ska ersättning och övriga anställningsvillkor vara marknadsmässiga och kan bestå av fast och rörlig lön, pension samt vissa andra förmåner. Rörlig lön som omfattas av dessa riktlinjer ska vara baserad på kriterier som syftar till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, och därmed bolagets långsiktiga värdeskapande.

Ersättningsriktlinjerna, som antogs av årsstämman 2021, finns tillgängliga på sidan 87 i årsredovisningen 2021 och har tillämpats under året. Ersättningen till bolagets koncernledning har under 2021 följt dessa riktlinjer utan avvikelser till aktieägarnas nackdel. Revisorns yttrande om huruvida riktlinjerna har följts finns tillgängligt på bolagets hemsida www.mycronic.com. Utöver ersättningar som omfattas av riktlinjerna har Mycronics årsstämma, i likhet med tidigare år, beslutat om en ny utgåva av det långsiktiga incitamentsprogrammet samt om arvode till styrelsen.

Tillämpning av ersättningsriktlinjerna och prestationskriterierna

Efter utvärdering av ersättningsriktlinjerna och prestationskriterierna samt dess tillämpning kan det konstateras att dessa möjliggör för Mycronic att rekrytera och behålla rätt personer i koncernledningen vilket ger bolaget förutsättningar för långsiktigt värdeskapande. Riktlinjerna och kriterierna har även bidragit till att hålla ersättningen till VD och medlemmar i koncernledningen välbalanserad. Nuvarande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer för VD och medlemmar i koncernledningen är rimliga.

Aktie- och aktiekursrelaterad ersättning

Bolaget har sedan 2019 ett prestationsaktieprogram ("LTIP") som riktar sig till medlemmar i koncernledningen och andra nyckelmedarbetare som har löpt under räkenskapsåret. Med prestationsaktier avses aktier i bolaget. Intjänande av rätten till prestationsaktier förutsätter fortsatt anställning och är föremål för en treårig kvalifikationsperiod. Intjänande av prestationsaktier förutsätter även uppfyllelse av prestationsvillkor som baseras på vinst per aktie för bolaget. Tilldelning av prestationsaktier sker vederlagsfritt och är föremål för inkomstbeskattning. Bolaget hade sedan tidigare ett kontantavräknat aktiesparprogram ("LTI") som löpte ut 2020 och har slutreglerats under 2021. Nuvarande VD omfattades inte av LTI-programmet. Se tabell 2 och tabell 3b nedan.

Information om aktieägarnas röstning

Vid årsstämman 2021 framlades ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2020 för godkännande. Beslut i fråga om godkännande av ersättningsrapporten fattades genom omröstning, varvid 70 400 474 röster avgavs för förslaget och 59 390 röster avgavs mot förslaget, innebärande att ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2020 godkändes. Inga synpunkter från aktieägarna framfördes i samband med stämmobehandlingen av ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2020. Således har ingen översyn av riktlinjerna för ersättning till medlemmar i koncernledningen gjorts, baserat på synpunkter från aktieägarna.

Tabell 1 – Total ersättning under räkenskapsåret (tkr)¹

Namn (Position)	Räkenskapsår	Fast ersättning ²		Rörlig ersättning ³		Extraordinära ersättningar ⁴	Pension ⁵	Total ersättning ⁶	Fast och rörlig ersättning som andel av total ersättning ⁷
		Fast lön	Andra förmåner	Kortsiktig	Långsiktig				
Anders Lindqvist (VD)	2021	5 740	89	5 535	-	-	2 007	13 371	59/41
Niklas Edling ⁸ (vice VD)	2021	1 732	68	-	105	-	978	2 883	96/4

¹ Med undantag för långsiktig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som löper på räkenskapsåret, exklusive lagstadgade sociala avgifter.

² Avser fast lön inklusive semesterersättning och andra förmåner. Under Andra förmåner redovisas förmåner såsom exempelvis bilförmån och sjukvårdsförsäkring.

³ Består av kortsiktig och långsiktig lön. Kortsiktig ersättning avser rörlig ersättning som intjänats under räkenskapsåret efter uppnådda resultatmål. Långsiktig ersättning avser utbetalt prestationsmatchningsbelopp för det under året slutreglerade LTI-programmet.

⁴ Avser icke återkommande ersättningar såsom avgångsvederlag och ersättning som utgår i särskilda situationer såsom vid omlokalisering eller vid anställningens början.

⁵ Avser bolagets pensionskostnader vilka är premiebestämda. För VD baseras pensionen på fast lön. För vice VD baseras pensionen på fast och kortsiktig rörlig ersättning.

⁶ Summerar ersättningselementen under räkenskapsåret.

⁷ Avser andel av total ersättning. Den fasta andelen avser fast ersättning och pension. Den rörliga andelen avser rörlig och extraordinär ersättning, samt (om tillämpligt) pension som utgår på rörlig del.

⁸ Vice VD avgick 2021-09-15.

Tabell 2 – Prestationsaktieprogram under räkenskapsåret

Namn (Position)	De grundläggande villkoren för aktieprogram				Information avseende 2021	
					Under året	Utgående balans
	Program	Maximalt antal prestationsaktier som kan tilldelas	Kvalifikationsperiod	Tilldelningsdatum prestationsaktier	Antal aktier som tilldelats	Antal aktier som är föremål för prestationskrav
Anders Lindqvist (VD)	LTIP 2019	13 700	2019-11-01- 2022-11-01	2022-11-01	0	13 700 ¹
	LTIP 2020	10 300	2020-09-01- 2023-09-01	2023-09-01	0	10 300 ¹
	LTIP 2021	7 300	2021-07-01-2024-07-01	2024-07-01	0	7 300 ¹
Niklas Edling ² (vice VD)	LTIP 2019	0	2019-11-01- 2022-11-01	2022-11-01	0	0
	LTIP 2020	0	2020-09-01- 2023-09-01	2023-09-01	0	0
	LTIP 2021	0	2021-07-01-2024-07-01	2024-07-01	0	0

¹ Kvalifikationsperioden löper fortfarande.

² Vice VD avgick 2021-09-15, därmed inte längre kvalificerad till programmet.

Tabell 3a – Prestation under räkenskapsåret: kortsiktig rörlig ersättning (tkr)

Namn (Position)	Prestationskriterier	Relativ viktning av prestationskriterierna	a) Uppmätt prestation ¹ b) Faktiskt tilldelning/utfall ²
Anders Lindqvist (VD)	1) Rörelseresultat 2021, Pattern Generators 2) Rörelseresultat 2021, AS High Flex 3) Rörelseresultat 2021, AS High Volume 4) Rörelseresultat 2021, Global Technologies 5) Kostnadsmassa 2021, Huvudkontorsfunktionerna	1) 20% 2) 20% 3) 20% 4) 20% 5) 20%	a) 98% b) 5 535
Niklas Edling (vice VD)	1) Rörelseresultat 2021, Pattern Generators 2) Rörelseresultat 2021, AS High Flex 3) Rörelseresultat 2021, AS High Volume 4) Rörelseresultat 2021, Global Technologies 5) Kostnadsmassa 2021, Huvudkontorsfunktionerna	1) 20% 2) 20% 3) 20% 4) 20% 5) 20%	a) 0 ³ b) 0 ³

¹ Varje enskilt prestationskriterium har möjlighet att uppgå till 30%, vid 150% uppfyllnad. Dock kan det faktiska utfallet för VD maximalt uppgå till 100% av fast lön och för vice VD till 60% av fast lön.

² I enlighet med tabell 1, Kortsiktig lön.

³ Vice VD avgick 2021-09-15 och är ej kvalificerad till programmet.

Tabell 3b – Prestation under räkenskapsåret: långsiktig rörlig aktie- och aktiekursrelaterad ersättning

Namn (Position)	Programmets namn ¹	Prestationskriteriet	a) Uppmätt prestation b) Faktisk tilldelning/ utfall
Anders Lindqvist (VD)	LTIP 2019	Vinst per aktie 2021	a) ² b) ²
	LTIP 2020	Vinst per aktie 2022	a) ² b) ²
	LTIP 2021	Vinst per aktie 2023	a) ² b) ²
Niklas Edling ³ (vice VD)	LTIP 2019	Vinst per aktie 2021	-
	LTIP 2020	Vinst per aktie 2022	-
	LTIP 2021	Vinst per aktie 2023	-

¹ En översikt av programmen finns i tabell 2.

² Prestationsperioden löper fortfarande.

³ Vice VD avgick 2021-09-15 och är ej kvalificerad till programmet.

Tabell 4 – Förändring av total ersättning och bolagets prestation under de senaste två rapporterade räkenskapsåren (tkr)

	2021	2020	Förändring 2021/2020	
			Tusen kronor	Procent
Total ersättning till VD och vice VD				
Anders Lindqvist (VD)	13 371 ¹	8 246	+5 125	+62
Niklas Edling ² (vice VD)	2 833 ¹	3 319	-486	-15
Bolagets prestation				
Koncerns rörelseresultat	1 049 mkr	898 mkr	+151 mkr	+17
Genomsnittlig total ersättning baserat på antal heltidsekvivalenter anställda i moderbolaget				
Genomsnittlig total ersättning per heltidsanställd ³	806	715	+91	+13

¹ I enlighet med tabell 1, Total ersättning.

² Vice VD avgick 2021-09-15.

³ Avser fast och rörlig lön, inklusive semesterersättning, andra förmåner och pension, hänförligt till räkenskapsåret, exklusive omstrukturingskostnader, extraordinära ersättningar (såsom avgångsvederlag) samt lagstadgade sociala avgifter. Den genomsnittliga totala ersättningen exkluderar medlemmar i koncernledningen.

Punkt 15: Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till medlemmar i koncernledningen

Följande riktlinjer för ersättning till medlemmar i koncernledningen ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och på förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2022. Riktlinjerna omfattar ersättningar till styrelseledamöter, VD samt koncernledningen, dock inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Styrelsen ska ha rätt att tillfälligt frånga riktlinjerna, helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Om sådana avvikelser sker ska detta redovisas i ersättningsrapporten inför närmast följande årsstämma. Riktlinjerna avser tiden från årsstämman 2022. Ärende om frångående av riktlinjerna ska beredas av ersättningsutskottet och beslutas av styrelsen.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Mycronic är ett globalt högteknologiskt företag som utvecklar, tillverkar och tillhandahåller marknadsledande produktionsutrustning med höga krav på precision och flexibilitet till elektronikindustrin. Mycronic har tre prioriteringar inom ramen för bolagets långsiktiga strategi. Dessa är att befästa bolagets starka ställning inom division Pattern Generators, höja eller bibehålla lönsamhetsnivåerna inom divisionerna High Flex, High Volume och Global Technologies samt att öka närheten till våra kunder. Strategin inkluderar även att skapa värde genom fokus på hållbarhet.

Styrelsen bedömer att det är kritiskt för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, att bolaget kan rekrytera och behålla medlemmar i koncernledningen med kompetens och kapacitet att nå uppställda mål. För detta krävs att bolaget erbjuder en konkurrenskraftig total ersättning som motiverar medlemmar i koncernledningen. Kortsiktig rörlig lön som omfattas av dessa riktlinjer ska vara baserad på kriterier som syftar till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, där uppfyllandet av kriterierna fastställts genom den metod som anges nedan.

Formerna av ersättning m.m.

Ersättningen och övriga anställningsvillkor till medlemmar i koncernledningen ska vara marknadsmässig. Total ersättning utgörs av fast och rörlig lön, pension samt andra förmåner. Långsiktig rörlig lön är exkluderad i beräkningen av den totala ersättningen och ersättningskomponenternas relativa andelar.

Fast ersättning

Vid fastställandet av fast lön för VD och medlemmar i koncernledningen tas hänsyn till storleken på och komplexiteten i den aktuella befattningen samt den enskildes prestation. Löner till koncernledningen är, liksom övriga ersättningskomponenter, föremål för en årlig granskning av ersättningskommittén, som med stöd av extern marknadslönestatistik ser till att lönerna är fortsatt konkurrenskraftiga. Den fasta lönen utgör maximalt 65 procent av total ersättning vid maximalt utfall av kortsiktig rörlig lön.

Kortsiktig rörlig ersättning

Ersättning utgår efter uppnådda mål. Kriterierna, exempelvis orderingång eller rörelseresultat, är framtagna för att bidra till bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och därmed till bolagets långsiktiga värdeskapande. Uppfyllandet av kriterierna fastställs genom bolagets reviderade årsbokslut. Kortsiktig rörlig lön kan maximalt uppgå till 110 procent av fast lön och till 55 procent av total ersättning. Rörlig lön ska inte vara pensionsgrundande, i den mån inte annat följer av tvingande lag- eller kollektivavtalsbestämmelser. Utfallet bereds av ersättningsutskottet och fastställs av styrelsen i samband med att kvalificeringsperioden avslutas, därefter utbetalas ersättningen. Bolaget har ingen avtalsenlig rätt att återkräva ersättningen.

Långsiktig rörlig ersättning

Medlemmar i koncernledningen kan erbjudas incitamentsprogram vilka i huvudsak ska vara aktie- eller aktiekursrelaterade. Ett incitamentsprogram ska syfta till att förbättra deltagarnas engagemang för bolagets utveckling och införas på marknadsmässiga villkor.

Aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram ska beslutas av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer

Andra långsiktiga ersättningar

För vissa medlemmar i koncernledningen finns det redan ingångna avtal om långsiktig rörlig ersättning kopplad till fortsatt anställning.

Förmåner

Pensionsförmåner

Medlemmar i koncernledningen som anställts i Sverige efter år 2012 omfattas av den avgiftsbestämda planen under ITP1. Medlemmar i koncernledningen anställda före 1 januari 2022 har utöver ITP-planen en kompletterande avgiftsbestämd pensionsplan. Pensionsåldern för medlemmar i koncernledningen som är anställda i Sverige är 65 år. För medlemmar i koncernledningen som är anställda utanför Sverige tillämpas lokalt konkurrenskraftiga pensionsplaner samt pensionsåldrar.

Andra förmåner

Andra förmåner, till exempel bilförmån och sjukvårdsplaner, fastställs med utgångspunkt från att de ska vara konkurrenskraftiga på den lokala marknaden.

Pensions- och andra förmåner utgör maximalt 40 procent av total ersättning vid maximalt utfall av kortsiktig rörlig lön.

Särskild anpassning

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål ska tillgodoses.

Uppsägningstid och avgångsvederlag

Medlemmar i koncernledningens anställnings- eller uppdragsavtal ska gälla tillsvidare eller för viss tid. För VD gäller vid uppsägning från bolagets sida tolv månaders uppsägningstid samt tolv månaders avgångsvederlag. För medlemmar i koncernledningen anställda i Sverige är den ömsesidiga uppsägningstiden maximalt sex månader. Vid uppsägning från bolagets sida gäller även sex månaders avgångsvederlag. Under uppsägningstiden löper gällande anställningsavtal med tillhörande förmåner. I de fall avgångsvederlag skulle utbetalas utgår inga övriga förmåner för tiden efter uppsägningstidens utgång. För övriga medlemmar i koncernledningen som är lokalt anställda utanför Sverige ska anställnings- eller uppdragsavtal följa tvingande regler tillämpliga i relevant jurisdiktion eller lokal praxis innebärande att t.ex. annan anställningstid (eller i förekommande fall avtalsperiod), andra uppsägningstider samt andra avtal om avgångsvederlag kan vara tillämpliga i det enskilda fallet.

Lön och anställningsvillkor

Vid beredningen av styrelsens förslag till riktlinjerna för ersättning till medlemmar i koncernledningen har lön och anställningsvillkor för bolagets övriga anställda beaktats. Uppgifter om koncernledningens totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har inhämtats och utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen

Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer när det uppkommer behov av väsentliga ändringar av riktlinjerna, dock minst vart fjärde år. Styrelsens förslag bereds av styrelsens ersättningsutskott. Styrelsens ordförande kan vara ordförande i ersättningsutskottet. I syfte att hantera intressekonflikter ska övriga bolagsstämmovalda ledamöter som ingår i ersättningsutskottet vara oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen.

Ersättningsutskottet ska bland annat följa och utvärdera tillämpningen av de riktlinjer för ersättning till medlemmar i koncernledningen som årsstämman har beslutat om. När ersättningsutskottet berett förslaget förs det till styrelsen för beslut. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Om stämman beslutar att inte anta riktlinjer med anledning av ett förslag till sådana, ska styrelsen senast inför nästa årsstämma lämna ett nytt förslag. I sådana fall ska ersättning utbetalas i enlighet med de riktlinjer som gäller sedan tidigare eller, om sådana inte finns, i enlighet med bolagets praxis.

I beredningen av dessa frågor används när så bedöms nödvändigt extern rådgivning.

Översyn av riktlinjerna

En översyn av riktlinjerna för ersättning till medlemmar i koncernledningen har gjorts inför årsstämman 2022 och har inte resulterat i några justeringar.

Punkt 16

Valberedningens förslag till årsstämman den 5 maj 2022 i Mycronic AB (publ) om inrättande av valberedning inför 2023 års årsstämma

Valberedningen föreslår att årsstämman beslutar att en ny valberedning inför 2023 års årsstämma ska utses enligt följande.

1 *Val av ledamöter m.m.*

- 1.1 Styrelsens ordförande ska – senast vid utgången av tredje kvartalet 2022 – kontakta de per den 31 augusti tre största ägarregistrerade eller på annat sätt kända aktieägarna och be dem utse en ledamot vardera att ingå i valberedningen. Om en av aktieägarna avstår från att utse ledamot i valberedningen, kontaktas nästföljande aktieägare i ägarandel med uppdrag att utse ledamot i valberedningen. Mandatperioden ska löpa intill dess att ny valberedning har tillträtt.
- 1.2 Valberedningen ska bestå av minst tre ledamöter, inklusive styrelsens ordförande.
- 1.3 Styrelsens ordförande är sammankallande till valberedningens första sammanträde. För det fortsatta arbetet utses ordförande inom valberedningen, vilken inte ska vara styrelsens ordförande.
- 1.4 Valberedningens sammansättning ska offentliggöras senast sex månader före årsstämman. Valberedningen ska fullgöra de uppgifter som följer av Svensk kod för bolagsstyrning och ska lämna förslag till process för utseende av ny valberedning.

Valberedningen kan inom sig, och genom adjungering av erforderlig ytterligare ledamot/ledamöter, utse en för revisorstillättning (enligt punkt 2.1 nedan) särskilt utsedd valberedning. Sker sådant utseende ska även detta offentliggöras enligt vad som anges ovan i denna punkt.

Härigenom ska alla aktieägare få kännedom om vilka personer som kan kontaktas i nomineringsfrågor.

- 1.5 Om någon av de aktieägare som utsett ledamot till valberedningen avyttrar en väsentlig del av sina aktier i bolaget innan valberedningens uppdrag slutförts, ska den ledamot som aktieägaren utsett, om valberedningen så beslutar, avgå och ersättas av ny ledamot som utses av den aktieägare som vid tidpunkten är den störste ägarregistrerade eller på annat sätt kände aktieägaren som ej redan är representerad i valberedningen. Skulle någon av ledamöterna i valberedningen upphöra att representera den aktieägare som utsett ledamoten innan valberedningens uppdrag slutförts, ska sådan ledamot, om valberedningen så beslutar, ersättas av ny ledamot utsedd av aktieägaren. Om ägarförhållandena eljest väsentligen ändras innan valberedningens uppdrag slutförts ska, om valberedningen så beslutar, ändring ske i sammansättningen av valberedningen enligt ovan angivna principer.

2 *Valberedningens uppgifter*

- 2.1 Valberedningen ska bereda och till bolagsstämman lämna förslag till:

- Val av ordförande på stämman
- Beslut om antalet styrelseledamöter
- Val av och beslut om arvode till styrelsens ordförande respektive ledamöter i bolagets styrelse
- Val av och beslut om arvode till revisor och revisorssuppleant (i förekommande fall)

- Val av och beslut om arvode till ledamöter avseende annan särskild kommitté eller utskott som bolagsstämman kan besluta om att tillsätta
- Process för utseende av ny valberedning

2.2 Valberedningens förslag ska tillställas bolaget genom styrelsens ordförande senast sex veckor före bolagsstämma där styrelse- eller revisorsval ska äga rum. Förslag ska så långt det är möjligt innefatta alla de uppgifter som erfordras så att bolaget med ledning härav kan uppfylla den informationsskyldighet som åligger bolaget enligt aktiebolagslagen, börsens regelverk, god sed för aktiemarknadsbolag och andra tillämpliga regler/rekommendationer.

2.3 Styrelsens ordförande ska på lämpligt sätt delge valberedningen information om styrelsens kompetensprofil och arbetsform.

3 *Sammanträden*

3.1 Valberedningen ska sammanträda när så erfordras för att denna ska kunna fullgöra sina uppgifter, dock minst en gång per mandatperiod. Kallelse till sammanträde utfärdas av valberedningens ordförande (undantag punkt 1.3). Ledamot kan begära att kommittén ska sammankallas.

3.2 Valberedningen är beslutförför om minst hälften av ledamöterna deltar. Beslut i ärende får dock inte fattas om inte, såvitt möjligt, samtliga ledamöter fått tillfälle att delta i ärendets behandling. Som valberedningens beslut gäller den mening för vilken mer än hälften av de närvarande ledamöterna röstar eller, vid lika röstetal, den mening som biträdes av valberedningens ordförande.

3.3 Vid valberedningens sammanträden ska föras protokoll, som undertecknas eller justeras av ordföranden och den ledamot valberedningen utser. Protokollen ska förvaras i enlighet med vad som gäller för styrelseprotokoll.

Punkt 17: Styrelsens förslag till bemyndigande för styrelsen att besluta om nyemission

Styrelsen föreslår att årsstämman bemyndigar styrelsen att intill tiden för årsstämman år 2023, vid ett eller flera tillfällen, besluta om nyemission av aktier, med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt. Aktier får betalas genom apport, kvittning eller med andra villkor som avses i 13 kap 5 § första stycket, punkt 6 i aktiebolagslagen. Styrelsen får i övrigt bestämma villkoren för emissionen. Bemyndigandet ska dock inte innefatta rätt för styrelsen att besluta om kontant nyemission med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt. Emissionskursen ska fastställas på marknadsmässiga grunder och antalet nyemitterade aktier får högst motsvara tio procent av antalet utestående aktier per dagen för denna kallelse.

Skälet till avvikelse från företrädesrätten och rätten att besluta om kvittning, apport eller annat villkor som avses i aktiebolagslagen är att bolaget ska kunna emittera aktier för förvärv av aktier, rörelse eller produkträttigheter.

Majoritetskrav

För giltigt beslut under punkten 17 ovan erfordras att beslutet biträds av aktieägare med två tredjedelar (2/3) av såväl de avgivna rösterna som de vid bolagsstämman företrädde aktierna.

Punkt 18: Styrelsens förslag till bemyndigande för styrelsen att besluta om förvärv av bolagets egna aktier

Styrelsen bemyndigas att, under tiden intill nästa årsstämma, besluta om förvärv av aktier i bolaget enligt följande:

1. Förvärv får ske av högst så många aktier att bolaget efter varje förvärv innehar högst 5 procent av samtliga aktier i bolaget
2. Förvärv får ske genom handel på NASDAQ Stockholm ("börsen")
3. Förvärv på börsen får endast ske till ett pris per aktie som ligger inom det vid var tid registrerade kursintervallet
4. Betalning för aktierna ska erläggas kontant
5. Bemyndigandet får utnyttjas vid ett eller flera tillfällen och längst till årsstämman år 2023

Syftet med ovanstående bemyndiganden att förvärva aktier är att kunna leverera aktier till deltagare i LTIP 2022 (införandet av ett nytt långsiktigt incitamentsprogram, LTIP 2022, är föremål för ett separat beslut enligt punkten 19 i kallelsen till 2022 års årsstämma) och att fortlöpande kunna anpassa bolagets kapitalstruktur till bolagets kapitalbehov.

Återköpta aktier som ej avsatts för säkerställande av bolagets leverans av aktier under LTIP 2022 avses att makuleras efter beslut av årsstämman 2023.

Majoritetskrav

För giltigt beslut under punkten 18 ovan erfordras att beslutet biträds av aktieägare med två tredjedelar (2/3) av såväl de avgivna rösterna som de vid bolagsstämman företrädda aktierna.

Punkt 19: Styrelsens förslag till beslut avseende långsiktigt incitamentsprogram 2022 (LTIP 2022)

Styrelsen i Mycronic föreslår att årsstämman beslutar att införa ett långsiktigt incitamentsprogram 2022 (LTIP 2022). Förslaget är uppdelat i fyra delar:

- A Villkor för LTIP 2022
- B Överlåtelse av egna aktier i LTIP 2022 och säkringsåtgärder
- C Säkringsåtgärder avseende LTIP 2022 genom ingående av aktieswapavtal med tredje part
- D Övriga frågor med anledning av LTIP 2022

A Villkor för LTIP 2022**A.1 Inledning**

Styrelsen vill införa ett långsiktigt incitamentsprogram till vissa nyckelmedarbetare för att uppmuntra till ett personligt långsiktigt ägande i Mycronic, samt för att öka och stärka möjligheterna att rekrytera, behålla och motivera medarbetare. Styrelsen föreslår därför att årsstämman beslutar att införa ett långsiktigt prestationsaktieprogram 2022 ("LTIP 2022"). Målet är också att använda LTIP 2022 för att förena medarbetarnas och aktieägarnas intressen.

Deltagare kommer att, efter en kvalifikationsperiod, ges möjlighet att vederlagsfritt erhålla Mycronic-stamaktier. Antalet tilldelade aktier kommer vara beroende av om särskilda prestationskrav uppfyllts. Löptiden för LTIP 2022 är mer än tre år.

A.2 Grundläggande drag i LTIP 2022

LTIP 2022 riktar sig till vissa nyckelmedarbetare i Mycronic-koncernen. Deltagarna är baserade i Sverige och andra länder där Mycronic-koncernen är verksam. Varje deltagare har rätt att, efter utgången av en kvalifikationsperiod (definierad nedan), under förutsättning av fortsatt anställning (med undantag för "Good Leavers"), och beroende på uppfyllelse av särskilda prestationskrav kopplade till Mycronics vinst per aktie (Engelska: Earnings Per Share, "EPS"), erhålla tilldelning av Mycronic-aktier ("Prestationsaktier"). Tilldelning av Prestationsaktier till deltagaren ska ske vederlagsfritt. Prestationsaktier utgörs av stamaktier.

A.3 Deltagande i LTIP 2022

LTIP 2022 riktar sig till högst 70 medarbetare, fördelat på tre kategorier av deltagare:

Kategori	Högsta antal aktier per person
A) VD (max 1 person)	8 900
B) Ledande befattningshavare (max 10 personer)	3 400
C) Övriga nyckelmedarbetare (max 59 personer)	1 400

Beslut om deltagande eller införande av LTIP 2022 förutsätter att det enligt styrelsens bedömning kan ske med rimliga administrativa kostnader och ekonomiska effekter.

A.4 Tilldelning av Prestationsaktier

Tilldelning av Prestationsaktier inom LTIP 2022 kommer att göras under en begränsad tidsperiod efter årsstämman 2025. Perioden fram tills detta datum utgör kvalifikationsperioden (intjänandeperiod). En förutsättning för att deltagaren ska ha rätt att erhålla tilldelning av Prestationsaktier, är att deltagaren fortsätter att vara anställd i Mycronic-koncernen under hela kvalifikationsperioden fram tills tilldelning. För tilldelning av Prestationsaktier krävs därutöver att prestationskraven kopplade till Mycronics EPS är uppfyllda. Styrelsen ska fastställa sedvanlig definition av Good Leavers samt om eventuell tilldelning ska ske till deltagare som anses vara en Good Leaver.

Prestationskravet är Mycronics EPS och prestationskravet ska fastställas av styrelsen. Partiellt uppfyllande av prestationskraven kommer att resultera i en reducerad tilldelning av Prestationsaktier. Uppfyllande under en viss nivå kommer att innebära att tilldelning helt uteblir. EPS-målen och utfallet kommer att meddelas aktieägarna efter tilldelningen av Prestationsaktier till deltagarna.

Styrelsen ska innan tilldelning av Prestationsaktier bedöma om tilldelningen är rimlig i förhållande till bolagets ekonomiska resultat, ställning och utveckling, samt andra faktorer.

Om betydande förändringar sker inom Mycronic-koncernen eller på marknaden, vilket enligt styrelsens bedömning skulle innebära att villkoren för tilldelning/överlåtelse av aktier enligt LTIP 2022 inte längre är rimliga, har styrelsen rätt att genomföra en justering av LTIP 2022, inklusive bland annat rätten att minska antalet tilldelade/överlåtna Prestationsaktier, eller att inte tilldela/överlåta några Prestationsaktier alls.

A.5 Införande och administration etcetera

Styrelsen med biträde av ersättningsutskottet ska i enlighet med årsstämmans beslut ansvara för detaljerad utformning och införande av LTIP 2022. Styrelsen kan också besluta om införande av ett alternativt kontantbaserat incitamentsprogram såväl för deltagare i länder där tilldelning av Prestationsaktier inte är tillrådligt, eller om detta i övrigt skulle anses lämpligt. Sådant alternativt incitamentsprogram ska, så långt det är praktiskt möjligt, vara utformat på så sätt att det motsvarar villkoren i LTIP 2022.

Målet är att Styrelsen ska lansera LTIP 2022 så snart det är praktiskt möjligt efter årsstämman.

För det fall att bolagsstämman inte beslutar enligt punkt B med erforderlig majoritet, ska bolaget säkra sig mot finansiell exponering som LTIP 2022 förväntas medföra genom att bolaget ingår aktieswapavtal med tredje part enligt vad som framgår av punkt C nedan.

B. Överlåtelse av egna aktier i LTIP 2022 och säkringsåtgärder

B.1 Antal aktier

Styrelsen föreslår att bolagsstämman beslutar om att överlåtelse av upp till 125 500 Mycronic-aktier under LTIP 2022 får ske i enlighet med häri angivna villkor. Antalet beräknas på basis av maximalt deltagande och fullt uppfyllande av prestationskrav.

B.2 Övriga villkor för överlåtelse av Mycronic-aktier

Mycronic-aktier kan överlåtas till deltagarna i LTIP 2022.

Aktieöverlåtelse ska ske vederlagsfritt till deltagare i LTIP 2022 vid den tidpunkt och på de övriga villkor som deltagare i LTIP 2022 har rätt att tilldelas aktier.

Antalet Mycronic-aktier som kan komma att överlåtas inom ramen för LTIP 2022 ska omräknas enligt sedvanliga principer och kan följaktligen komma att bli föremål för omräkning till följd av fondemission, split, företrädesemission, utdelning och/eller andra liknande åtgärder. Åtgärder som beslutas vid årsstämman 2022 ska inte inkluderas i en omräkning av antalet aktier.

B.3 Grunder till styrelsens förslag samt alternativ säkring genom aktieswapavtal etcetera

Eftersom styrelsen anser att den mest kostnadseffektiva och flexibla metoden för överlåtelse av Mycronic-aktier under LTIP 2022 erhålls genom överlåtelse av egna aktier, föreslår styrelsen att överlåtelse säkras enligt ovan i denna punkt B. Om erforderlig majoritet inte kan uppnås för förslaget enligt punkt B, kommer styrelsen att ingå swapavtal enligt punkt C nedan.

Aktieswapavtal aktualiseras även i det fall det är mer ändamålsenligt, exempelvis på grund av att förvärv av egna aktier inte kan ske i sådan utsträckning som erfordras för att kunna överlåta aktier inom ramen för LTIP 2022.

Anledningen till avvikelser från aktieägarnas företrädesrätt att förvärva de egna aktierna är att Bolaget ska kunna säkra leverans av aktier i LTIP 2022.

C. Säkringsåtgärder avseende LTIP 2022 genom ingående av aktieswapavtal med tredje part

För den händelse erforderlig majoritet ej kan uppnås för punkten B ovan, ska bolaget säkra sig mot finansiell exponering som LTIP 2022 förväntas medföra genom att Bolaget ingår aktieswapavtal med tredje part, varvid den tredje parten i eget namn ska förvärva och överlåta aktier som omfattas av LTIP 2022. Det i detta sammanhang aktuella antalet aktier ska motsvara antalet aktier som föreslagits under punkten B ovan. Kostnaden för säkring genom ingående av aktieswapavtal, exklusive eventuella utdelningar och utan beaktande av aktiekursutvecklingen, överstiger 1 MSEK under programmets löptid.

D. Övriga frågor med anledning av LTIP 2022

D.1 Majoritetskrav etcetera

Beslutet i enlighet med punkten A ovan erfordrar en majoritet om mer än hälften av de vid årsstämman avgivna rösterna. För giltigt beslut under punkten B ovan erfordras att beslutet biträds av aktieägare med minst nio tiondelar av såväl de avgivna rösterna som de vid årsstämman företrädde aktierna.

D.2 Uppskattade kostnader, utgifter och ekonomiska effekter av LTIP 2022

LTIP 2022 kommer att redovisas i enlighet med "IFRS 2 – Aktiebaserade ersättningar". Enligt IFRS 2 ska tilldelningen av aktier bokföras som personalkostnad under kvalifikationsperioden och ska redovisas direkt mot eget kapital. Personalkostnader i enlighet med IFRS 2 påverkar inte bolagets kassaflöde. Sociala avgifter kommer att kostnadsföras mot resultaträkningen genom löpande avsättningar i enlighet med god redovisningssed. Storleken på dessa löpande avsättningar omvärderas utifrån värdeutvecklingen av rätten till Prestationsaktier, och de sociala avgifter som kan komma att erläggas vid tilldelning av Prestationsaktier.

Under antagande av en aktiekurs om 178 SEK vid tidpunkten för införandet, att prestationskraven uppfyllts så att 50 procent av det maximala antalet Prestationsaktier tilldelas, en ökning av aktiekursen om 50 procent under kvalifikationsperioden och en årlig personalomsättning om 5 procent, uppskattas den totala kostnaden för LTIP 2022, inklusive sociala kostnader, till 14,1 MSEK före skatt, vilket motsvarar en årlig kostnad om 4,7 MSEK före skatt.

Vid ett antagande om att prestationskraven uppfylls så att 100 procent av det maximala antalet Prestationsaktier tilldelas, samt i övrigt samma antaganden som ovan, uppskattas den totala kostnaden för LTIP 2022, inklusive sociala kostnader, till 28,2 MSEK före skatt, vilket motsvarar en årlig kostnad om 9,4 MSEK före skatt.

LTIP 2022 innefattar totalt maximalt 125 500 aktier, vilket motsvarar 0,13 procent av totalt antal utestående aktier och röster i bolaget, efter utspädning.

Beräkningarna ovan baseras på beslut om säkerhet i enlighet med punkten B.

Styrelsen anser att de positiva effekter som förväntas följa av LTIP 2022, överväger de till LTIP 2022 hänförliga kostnaderna.

D.3 Styrelsens motivering

Ett personligt långsiktigt ägarengagemang hos deltagarna i LTIP 2022 förväntas stimulera till ett ökat intresse och ökad motivation för bolagets verksamhet, resultat och strategi. Därutöver vill styrelsen öka möjligheterna för Mycronic att behålla viktiga medlemmar i koncernledningen och andra nyckelpersoner. Styrelsen anser att införande av LTIP 2022 är till fördel för Mycronic och aktieägarna.

LTIP 2022 kommer att utgöra ett konkurrenskraftigt och motivationshöjande incitament för viktiga medlemmar i koncernledningen och andra nyckelpersoner inom koncernen.

LTIP 2022 har utformats för att premiera deltagarna för ökat aktieägarvärde genom tilldelning av aktier som är baserad på uppfyllandet av fastställda resultatbaserade villkor. Genom att knyta anställdas ersättning till bolagets resultat- och värdeutveckling, premieras den långsiktiga värdetillväxten i bolaget. Mot bakgrund härav anser styrelsen att införandet av LTIP 2022 kommer ha en positiv effekt på Mycronic-koncernens fortsatta utveckling och är därmed till fördel för såväl aktieägarna som bolaget.

D.4 Övriga aktierelaterade incitamentsprogram

Bolagets aktierelaterade incitamentsprogram finns beskrivna på sidorna 49-51 i bolagets årsredovisning.

D.5 Bemyndigande för styrelsen att vidta justeringar

Styrelsen, eller en person utsedd av styrelsen, ska ha rätt att göra mindre justeringar av ovannämnda beslut som kan vara nödvändiga i samband med registreringen hos Bolagsverket respektive Euroclear Sweden AB.

D.6 Beredning av ärendet

Principerna för LTIP 2022 har arbetats fram av bolagets styrelse. Förslaget har beretts med stöd av externa rådgivare och efter konsultationer med aktieägare. Styrelsen har därefter beslutat att framlägga detta förslag till bolagsstämman. Förutom de tjänstemän som berett frågan enligt instruktion från styrelsen har ingen anställd som kan komma att omfattas av programmet deltagit i utformningen av villkoren.