

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2022

Inledning

Denna ersättningsrapport tillhandahåller en översikt över hur Mycronics ersättningsriktlinjer till medlemmar i koncernledningen, som antogs av årsstämman 2022, har tillämpats under 2022. Rapporten tillhandahåller även detaljer om ersättning till Mycronics verkställande direktör samt en sammanfattning av Mycronics utestående aktieincitamentsprogram. 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 81 i års- och hållbarhetsredovisningen för räkenskapsåret 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under året finns tillgängligt i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 48-49 i års- och hållbarhetsredovisningen 2022.

Ersättning till Mycronics styrelseledamöter omfattas inte av denna rapport. Styrelsens arvoden beslutas av årsstämman och redovisas i not 14 i års- och hållbarhetsredovisningen 2022.

Året i korthet

Verkställande direktör sammanfattar bolagets utveckling i sitt VD-ord på sidorna 6-7 i års- och hållbarhetsredovisningen 2022.

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 2022, finns tillgängliga på sidan 81 i års- och hållbarhetsredovisningen 2022 och har tillämpats under året. Ersättningen till bolagets koncernledning har under räkenskapsåret 2022 följt dessa riktlinjer för ersättning till medlemmar i koncernledningen, med undantag för nedanstående avsteg.

Avsteget innebär att taket för kortsiktig rörlig ersättning i förhållande till en medlem i koncernledningen kan överskridas med högst 200 000 RMB, vilket med nuvarande växelkurs motsvarar cirka 309 000 kronor. Ersättningsutskottet har rekommenderat styrelsen att besluta om undantaget från Ersättningsriktlinjerna och godkänna att en engångsbonus kan komma att utbetalas till en medlem i koncernledningen. Styrelsen har mot bakgrund därav och med hänsyn till vikten av att motivera en viss medlem i koncernledningen att uppnå specifika mål i förhållande till den eventuella noteringen av Axxon på STAR-marknaden på Shanghaibörsen, ansett att det finns särskilda skäl att frångå Ersättningsriktlinjerna samt att avsteget är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Emellertid, när utfallet av rörlig ersättning fastställdes i samband med årsbokslutet, visade det sig att den rörliga ersättningen, inklusive engångsbonusen, ej överskred taket i ersättningsriktlinjerna. Inga ytterligare avsteg från ersättningsriktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt Ersättningsriktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen.

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. För mer information, se tabell 2 och tabell 3b nedan.

Information om aktieägarnas röstning

Vid årsstämman 2022 framlades ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2021 för godkännande. Ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2021 godkändes. Inga synpunkter från aktieägarna framfördes i samband med stämmobehandlingen av ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2021. 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)	2022	6 480	118	5 810	1 726	-	2 306	16 440	54/46

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 rörlig ersättning avser aktierelaterad ersättning (LTIP) som överförts till VD.

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.

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.

Tabell 2 – Prestationsaktieprogram under räkenskapsåret

Namn (Position)	De grundläggande villkoren för aktieprogram				Information avseende 2022	
					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	10 098	0
	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
	LTIP 2022	8 900	2022-07-01 – 2025-07-01	2025-07-01	0	8 900 ¹

¹ Kvalifikationsperioden löper fortfarande.

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 2022, Pattern Generators 2) Rörelseresultat 2022, AS High Flex 3) Rörelseresultat 2022, AS High Volume 4) Rörelseresultat 2022, Global Technologies 5) Kostnadsmassa 2022, Huvudkontorsfunktionerna	1) 20% 2) 20% 3) 20% 4) 20% 5) 20%	a) 90% b) 5 810

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.

² I enlighet med tabell 1, Kortsiktig lön.

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) SEK 8,48 b) 10 098 aktier
	LTIP 2020	Vinst per aktie 2022	a) ² b) ²
	LTIP 2021	Vinst per aktie 2023	a) ² b) ²
	LTIP 2022	Vinst per aktie 2024	a) ² b) ²

¹ En översikt av programmen finns i tabell 2.

² Prestationsperioden löper fortfarande.

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

	2022	2021	2020
Anders Lindqvist (VD)	16 440 ¹ (+3 069; +23%)	13 371 (+5 125; +62%)	8 246
Koncerns rörelseresultat	894 mkr (-155 mkr; -15%)	1 049 mkr (+151 mkr; +17%)	898 mkr
Genomsnittlig total ersättning per heltidsanställd ²	838 (+32; +4%)	806 (+91; +13%)	715

¹ I enlighet med tabell 1, Total ersättning.

² 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.