

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2024

Inledning

Denna ersättningsrapport tillhandahåller en översikt över hur Mycronics ersättningsriktlinjer till medlemmar i koncernledningen, som antogs av årsstämman 2024, har tillämpats under 2024. Rapporten tillhandahåller även detaljer om ersättning till Mycronics verkställande direktör samt en sammanfattning av Mycronics utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen samt i enlighet med regler om ersättning till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram som utfärdats av Kollegiet för svensk bolagsstyrning och som administreras av Aktiemarknadens självregleringskommitté (ASK).

Ytterligare information avseende ersättning till medlemmar i koncernledningen finns tillgängliga i Not 14 "Anställda, personalkostnader och ersättningar till koncernledningen" på sidan 74 i års- och hållbarhetsredovisningen för räkenskapsåret 2024. Information om ersättningsutskottets arbete under året finns tillgängligt i bolagsstyrningsrapporten på sidan 42 i års- och hållbarhetsredovisningen 2024.

Ersättning till Mycronics styrelseledamöter omfattas inte av denna rapport. Styrelsens arvoden beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 14 i års- och hållbarhetsredovisningen 2024.

Året i korthet

Verkställande direktören sammanfattar bolagets utveckling i sitt VD-ord på sidan 8 i års- och hållbarhetsredovisningen 2024.

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 för medlemmar i koncernledningen vara marknadsmässiga och kan bestå av fast och rörlig lön, pension samt vissa andra förmåner. Rörlig lön som omfattas av riktlinjerna ska vara baserad på kriterier som syftar till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Ersättningsriktlinjerna, som antogs av årsstämman 2024, finns tillgängliga på sidan 74 i års- och hållbarhetsredovisningen 2024 och har tillämpats under året. Ersättningen till koncernledningen har under räkenskapsåret 2024 följt dessa riktlinjer. Inga avvikelser från riktlinjerna har beslutats och

inga undantag från dess beslutsprocess har gjorts. Ingen ersättning till ledande befattningshavare som omfattas av denna ersättningsrapport har utgått från annat bolag inom koncernen. Ingen ersättning har återkrävts.

Revisorns yttrande om huruvida bolagsstämman riktlinjer avseende ersättningar till ledande befattningshavare 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 ett nytt långsiktigt incitamentsprogram 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 ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer för VD och medlemmar i koncernledningen är rimliga.

Aktie- och aktiekursrelaterad ersättning

Bolaget har sedan 2019 årligen implementerat långsiktiga incitamentsprogram ("LTIP") baserade på prestationsaktier. Dessa program riktar sig till medlemmar i koncernledningen och andra nyckelmedarbetare. Bolaget har för närvarande tre utestående långsiktiga incitamentsprogram: LTIP 2022, LTIP 2023 samt LTIP 2024. 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 och, såvitt avser LTIP 2024, även bolagets utsläppsnivå i CO₂ ekvivalenter. Tilldelning av prestationsaktier sker vederlagsfritt och är föremål för inkomstbeskattning. För mer information, se tabell 2 och tabell 3b nedan.

Aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram som avslutats under 2024

Bolagets långsiktiga incitamentsprogram 2021 ("LTIP 2021") avslutades under räkenskapsåret 2024. Tilldelning av prestationsaktier inom LTIP 2021 förutsatte att prestationsvillkoret kopplat till bolagets vinst per aktie ("EPS") för räkenskapsåret 2023 uppfylldes. Den EPS för räkenskapsåret 2023 som användes för detta ändamål härleddes direkt från det EPS-värde som anges i årsredovisningen för räkenskapsåret 2023 som fastställdes och godkändes av årsstämman. Antalet aktier som användes vid beräkningen av EPS var antalet utestående aktier per den 31 december 2023, efter full utspädning i enlighet med IFRS.

Ett tröskelvärde för EPS om 6,04 kronor behövde uppnås för att någon tilldelning av prestationsaktier skulle ske, vilket berättigade varje deltagare till en tilldelning av 25 procent av deltagarens maximala antal prestationsaktier inom LTIP 2021. En EPS om 9,47 kronor (målnivån) berättigade varje deltagare till en tilldelning av 62,5 procent av deltagarens maximala antal prestationsaktier inom LTIP 2021. En EPS om 12,12 kronor (stretchnivån) berättigade varje deltagare till en tilldelning av 100 procent av deltagarens maximala antal prestationsaktier inom LTIP 2021. Tilldelningen var linjär för utfall mellan tröskelnivån och målnivån samt mellan målnivån och stretchnivån. EPS för räkenskapsåret 2023 uppgick till 10,22 kronor. Deltagare i

LTIP 2021 tilldelades således 73 procent av deras respektive maximala antal prestationsaktier inom LTIP 2021.

Information om aktieägarnas röstning

Vid årsstämman 2024 framlades ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2023 för godkännande. Ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2023 godkändes. Inga synpunkter från aktieägarna framfördes i samband med stämmobehandlingen av ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2023. 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)	2024	7 009	261	8 060	2 072	-	2 494	19 896	49/51

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 överförs 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 2024		
					Under året		Utgående balans
	Program	Maximalt antal prestationsaktier som kan tilldelas	Kvalifikationsperiod ¹	Tilldelningsdatum prestationsaktier ²	Antal aktier som tilldelats	Antal aktier som är föremål för fullföljande av kvalifikationsperiod	Antal aktier som är föremål för prestationskrav
Anders Lindqvist (VD)	LTIP 2021	7 300	2021-07-01 – 2024-07-01	2024-09-01	5 563 ³	0	0
	LTIP 2022	8 900	2022-07-01 – 2025-07-01	2025-09-01	0	8 900 ⁴	0
	LTIP 2023	7 200	2023-07-01 – 2026-07-01	2026-09-01	0	0	7 200 ⁵
	LTIP 2024	14 704	2024-07-01 – 2027-07-01	2027-09-01	0	0	14 704 ⁵

¹ Kvalifikationsperioden avslutas på datumet för tilldelning av prestationsaktier.

² Datumet för tilldelning av prestationsaktier är preliminärt och datumen är baserade på en treårig kvalifikationsperiod. Prestationsvillkor och prestationsperiod är redovisade i tabell 3b nedan.

³ Antal aktier efter justering för utdelning som skett under kvalifikationsperioden i enlighet med LTIP:s planregler.

⁴ Prestationsutfallet var 100% av max. Ett tröskelvärde för EPS om 8,07 kronor behövde uppnås för att någon tilldelning av prestationsaktier skulle ske, vilket berättigade varje deltagare till en tilldelning av 25 procent av deltagarens maximala antal prestationsaktier inom LTIP 2022. En EPS om 11,51 kronor (målnivån) berättigade varje deltagare till en tilldelning av 62,5 procent av deltagarens maximala antal prestationsaktier inom LTIP 2022. En EPS om 13,57 kronor (stretchnivån) berättigade varje deltagare till en tilldelning av 100 procent av deltagarens maximala antal prestationsaktier inom LTIP 2022. Tilldelningen var linjär för utfall mellan tröskelnivån och målnivån samt mellan målnivån och stretchnivån. EPS för räkenskapsåret 2024 uppgick till 17,24 kronor. Antalet aktier kommer justeras baseras på utdelningar som skett under kvalifikationsperioden.

⁵ Prestationsutfallet har ännu inte fastställts.

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 2024, Pattern Generators 2) Rörelseresultat 2024, High Flex 3) Rörelseresultat 2024, High Volume 4) Rörelseresultat 2024, Global Technologies 5) Mångfald – Andel kvinnor av Mycronic-koncernens nyanställda under 2024 högre än andelen kvinnor totalt inom Mycronic-koncernens totala antalet anställda vid slutet av 2023	1) 20% 2) 20% 3) 20% 4) 20% 5) 20%	a) 100% b) 8 060

¹ Varje enskilt prestationskriterium har möjlighet att uppgå till 30%, vid 150% uppfyllnad. Dock kan det faktiska utfallet för VD maximalt uppgå till 115% 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 2021	Vinst per aktie 2023	a) 10,22 kr b) 5 563 ²
	LTIP 2022	Vinst per aktie 2024	a) 17,24 kr b) ³
	LTIP 2023	Vinst per aktie 2025	a) ⁴ b) ⁴
	LTIP 2024	Vinst per aktie 2026 och utsläppsnivå i CO ₂ ekvivalenter	a) ⁴ b) ⁴

¹ En översikt av programmen finns i tabell 2.

² Antal aktier efter justering för utdelning som skett under kvalifikationsperioden i enlighet med LTIP:s planregler.

³ Kvalifikationsperioden löper fortfarande.

⁴ Prestationsperioden och kvalifikationsperioden löper fortfarande.

Tabell 4 – Förändring av ersättning och bolagets prestation under de senaste rapporterade räkenskapsåren (tkr). Förändring jämfört med föregående år inom parentes (förändring i tkr; förändring i procent)

	2024	2023	2022	2021	2020
Anders Lindqvist (VD)	19 896 ¹ (+2 769; +16%)	17 127 ¹ (+687; +4%)	16 440 (+3 069; +23%)	13 371 (+5 125; +62%)	8 246
Koncerns rörelseresultat	2 021 mkr (+786 mkr; +64%)	1 235 mkr (+341 mkr; +38%)	894 mkr (-155 mkr; -15%)	1 049 mkr (+151 mkr; +17%)	898 mkr
Genomsnittlig total ersättning per heltidsanställd ²	853 (+19; +2%)	834 (-4; 0%)	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.