

Protokoll

fört vid årsstämma i Mycronic AB (publ), org. nr 556351-2374, den 8 maj 2024 på Nytorpsvägen 9 i Täby, 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, CMS Wistrand, 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 bolagsstämмоaktieboken, anmälda och närvarande aktieägare, ombud och biträden samt 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 Julia Lamers, representerande SEB Investment Management AB.

§ 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 4,50 kronor per aktie för verksamhetsåret 2023. Avstämningsdagen ska vara den 13 maj 2024 och utbetalning beräknas ske den 16 maj 2024.

§ 9

Beslutades att bevilja styrelseledamöterna och verkställande direktören ansvarsfrihet för förvaltningen under räkenskapsåret 2023. 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 3 715 000 kronor, att fördelas med 925 000 kronor till ordföranden och med 370 000 kronor till var och en av de övriga av stämman utsedda ledamöterna. Härutöver ska 150 000 kronor avsättas till arvode till ordföranden i revisionsutskottet och 85 000 kronor till var och en av utskottets övriga ledamöter. Vidare ska 110 000 kronor avsättas till ordföranden i ersättningsutskottet och 70 000 kronor ska avsättas till var och en av ersättningsutskottets övriga ledamöter.

Beslutades i enlighet med valberedningens förslag att revisorn ska erhålla arvode enligt löpande 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
Bo Risberg, omval
Jens Hinrichsen, nyval

Patrik Tigerschiöld omvaldes till styrelseordförande.

§ 13

Beslutades i enlighet med valberedningens förslag att till revisor för tiden intill slutet av årsstämman 2025 utse revisionsbolaget Ernst & Young AB. Antecknades att Anna Svanberg 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 koncernledningen.

§ 16

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

§ 17

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

§ 18

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

§ 19

Beslutades med erforderlig majoritet i enlighet med styrelsens förslag, Bilaga 8:

- a) att godkänna villkoren för det långsiktiga incitamentsprogrammet LTIP 2024; och
- b) att godkänna styrelsens överlåtelse av egna aktier till deltagare i LTIP 2024 och säkerhetsåtgärder.

§ 20

Då några övriga frågor inte förekom förklarades stämman avslutad.

---Signatursida följer---

Vid protokollet:

Niklas Larsson

Justeras:

Patrik Tigerschiöld

Julia Lamers

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 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 2024 (LTIP 2024)

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2023

Inledning

Denna ersättningsrapport tillhandahåller en översikt över hur Mycronics ersättningsriktlinjer till medlemmar i koncernledningen, som antogs av årsstämman 2023, har tillämpats under 2023. 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 2023. Information om ersättningsutskottets arbete under året finns tillgängligt i bolagsstyrningsrapporten på sidan 42 i års- och hållbarhetsredovisningen 2023.

Ersättning till Mycronics styrelseledamöter omfattas inte av denna rapport. Styrelsens arvoden beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 14 i års- och hållbarhetsredovisningen 2023.

Året i korthet

Verkställande direktör sammanfattar bolagets utveckling i sitt VD-ord på sidan 6 i års- och hållbarhetsredovisningen 2023.

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, och därmed bolagets långsiktiga värdeskapande.

Ersättningsriktlinjerna, som antogs av årsstämman 2023, finns tillgängliga på sidan 74 i års- och hållbarhetsredovisningen 2023 och har tillämpats under året. Ersättningen till koncernledningen har under räkenskapsåret 2023 följt dessa riktlinjer. Inga avvikelser från riktlinjerna har beslutats och

Bilaga 3

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 återkrävt.

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. Bolaget har för närvarande tre utestående prestationsaktieprogram, LTIP 2021, LTIP 2022 samt LTIP 2023. 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.

Aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram som avslutats under 2023

Bolagets långsiktiga incitamentsprogram 2020 ("LTIP 2020") avslutades under räkenskapsåret 2023. Tilldelning av prestationsaktier inom LTIP 2020 förutsatte att prestationsvillkoret kopplat till bolagets vinst per aktie ("EPS") för räkenskapsåret 2022 uppfylldes. Den EPS för räkenskapsåret 2022 som användes för detta ändamål härledes direkt från det EPS-värde som anges i årsredovisningen för räkenskapsåret 2022 som fastställdes och godkändes av årsstämman. Antalet aktier som användes vid beräkningen av EPS var antalet utestående aktier per den 31 december 2022, efter full utspädning i enlighet med IFRS.

Ett tröskelvärde för EPS om 5,05 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 2020. En EPS om 7,70 kronor (målnivån) berättigade varje deltagare till en tilldelning av 62,5 procent av deltagarens maximala antal prestationsaktier inom LTIP 2020. En EPS om 10,08 kronor (stretchnivån) berättigade varje deltagare till en tilldelning av 100 procent av deltagarens maximala antal prestationsaktier inom LTIP 2020. Tilldelningen var linjär för utfall mellan tröskelnivån och målnivån samt mellan målnivån och stretchnivån.

EPS för räkenskapsåret 2022 uppgick till 7,59 kronor. Deltagare i LTIP 2020 tilldelades således 61 procent av deras respektive maximala antal

prestationsaktier inom LTIP 2020.

Information om aktieägarnas röstning

Vid årsstämman 2023 framlades ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2022 för godkännande. Ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2022 godkändes. Inga synpunkter från aktieägarna framfördes i samband med stämmobehandlingen av ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2022. 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)	2023	6 739	228	6 316	1 445	-	2 398	17 127	55/45

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 biförman och sjukvårdsförsäkring.

³ Består av kortsiktig och långsiktig lön. Kortsiktig ersättning avser rörlig ersättning som inlämnats under räkenskapsåret efter uppräddade resultatmål. Långsiktig rörlig ersättning avser: aktereteraterad 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 premiebästa. För VD baseras pensionen på fast lön.

⁶ Summerar ersättningsmomenten 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 2023	
	Program	Maximalt antal prestationsaktier som kan tilldelas	Kvalifikationsperiod ¹	Tilldelningsdatum prestationsaktier ²	Under året		Utgående balans	
					Antal aktier som tilldelats	Antal aktier som är föremål för fullföljande av kvalifikationsperiod		
Anders Lindqvist (VD)	LTIP 2020	10 300	2020-09-01 – 2023-09-01	2023-09-01	6 564 ³	0	0	
	LTIP 2021	7 300	2021-07-01 – 2024-07-01	2024-09-01	0	5 329 ⁴	0	
	LTIP 2022	8 900	2022-07-01 – 2025-07-01	2025-09-01	0	0	8 900 ⁵	
	LTIP 2023	7 200	2023-07-01 – 2026-07-01	2026-09-01	0	0	7 200 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 utdelningar som skett under kvalifikationsperioden i enlighet med LTIP:s planregler.

⁴ Prestationsutfallet var 73% av max. 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 (månivån) 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 månivån samt mellan månivån och stretchnivån.
⁵ Prestationsutfallet har ännu inte fastställts.

LTIP2019: Prestationsutfallet var 74% av max. Ett tröskelvärde för EPS om 5,08 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 2019. En EPS om 7,61 kronor (månivån) berättigade varje deltagare till en tilldelning av 62,5 procent av deltagarens maximala antal prestationsaktier inom LTIP 2019. En EPS om 10,52 kronor (stretchnivån) berättigade varje deltagare till en tilldelning av 100 procent av deltagarens maximala antal prestationsaktier inom LTIP 2019. Tilldelningen var linjär för utfall mellan tröskelnivån och månivån samt mellan månivån och stretchnivån.
 EPS för räkenskapsåret 2021 uppgick till 8,48 kronor.

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 2023, Pattern Generator's 2) Rörelseresultat 2023, High Flex 3) Rörelseresultat 2023, High Volume 4) Rörelseresultat 2023, Global Technologies 5) Mångfald – Andel kvinnor av Mycronic-koncernens nyanställda under 2023 högre än andelen kvinnor totalt inom Mycronic-koncernens totala antalet anställda vid slutet av 2022	1) 20% 2) 20% 3) 20% 4) 20% 5) 20%	a) 82% b) 6 316

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) Faktiskt tilldelning/ utfall
Anders Lindqvist (VD)	LTIP 2020	Vinst per aktie 2022	a) 7,59 SEK b) 6 564 ²
	LTIP 2021	Vinst per aktie 2023	a) 10,22 SEK b) ³
	LTIP 2022	Vinst per aktie 2024	a) ⁴ b) ⁴
	LTIP 2023	Vinst per aktie 2025	a) ⁴ b) ⁴

¹ En översikt av programmen finns i tabell 2.

² Antal aktier efter justering för utdelningar 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)

	2023	2022	2021	2020
Anders Lindqvist (VD)	17 127 ¹ (+687; +4%)	16 440 (+3 069; +23%)	13 371 (+5 125; +62%)	8 246
Koncerns rörelseresultat	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	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 omstruktureringkostnader, 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 koncernledningen

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att anta följande riktlinjer för ersättning till koncernledningen.

Riktlinjer för ersättning till koncernledningen**Introduktion**

Dessa riktlinjer för ersättning till koncernledningen ("Riktlinjerna") ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och på förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att Riktlinjerna antagits av årsstämman den 8 maj 2024. Riktlinjerna omfattar ersättningar till styrelseledamöter, VD samt koncernledningen, dock inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Styrelsen ska ha rätt att tillfälligt frångå 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 och hållbarhet 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 den 8 maj 2024. Ärende om frångående av Riktlinjerna ska beredas av ersättningsutskottet och beslutas av styrelsen.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Mycronics strategi är att vara en marknadsledande leverantör av lösningar inom utvalda nischer av elektronikindustrin. Vi skapar värde genom att fokusera på innovationer som driver på omställningen till en mer hållbar elektronikindustri. Denna strategi kommer att göra det möjligt för oss att förverkliga vår vision – att vara den mest pålitliga samarbetspartnern för skaparna av morgondagens elektronik, genom att leverera värde för anställda, kunder, aktieägare och samhället.

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, inklusive dess hållbarhet, där uppfyllandet av kriterierna fastställts genom den metod som anges nedan.

Formerna av ersättning m.m.

Ersättningen och övriga anställningsvillkor för medlemmar i koncernledningen ska vara marknadsmässig. Total ersättning utgörs av fast och rörlig lön, pension samt andra förmåner. Därutöver kan bolagsstämman – oavsett dessa Riktlinjer – besluta om bland annat aktierelaterad eller aktiekursrelaterad ersättning. Sådan ersättning är därför 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. Den fasta lönen utgör maximalt 65 procent av total ersättning vid maximalt utfall av kortsiktig rörlig lön.

Kortsiktig rörlig ersättning

Kortsiktig rörlig ersättning som omfattas av dessa Riktlinjer ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Den kortsiktiga rörliga ersättningen ska vara beroende av antingen bolagets och/eller individens uppfyllande av kriterier som fastställts årligen eller med annan periodicitet. Därigenom blir den kortsiktiga rörliga ersättningen tydligt kopplad till bolagets utveckling och/eller den enskildes arbetsinsats och prestation. Kriterierna kan vara finansiella eller icke-finansiella, kvalitativa eller kvantitativa, och ska baseras på faktorer som stödjer

bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen. Exempel på finansiella kriterier som kan tillämpas är orderingång, kostnadskontroll och rörelseresultat. Exempel på icke-finansiella kriterier som kan tillämpas är mångfald, reducerat koldioxidavtryck, reducerad energiförbrukning och ökad användning av miljövänliga och hållbara material. Kortsiktig rörlig ersättning kan också tillerkännas vid extraordinära omständigheter, givet att sådana extraordinära arrangemang tillämpas på uteslutande individuell basis, antingen i syfte att rekrytera eller behålla medlemmar i koncernledningen, eller som ersättning för extraordinära insatser utöver individens ordinarie arbetsuppgifter. Utfallet ska beredas av ersättningsutskottet och godkännas av styrelsen i samband med slutet av kvalificeringsperioden eller efter alternativt i anslutning till en extraordinär situation eller händelse. Ersättningen ska därefter betalas ut. Den kortsiktiga rörliga ersättningen kan maximalt uppgå till 120 procent av fast lön och till 55 procent av total ersättning. Rörlig ersättning ska inte vara pensionsgrundande, i den mån inte annat följer av tvingande lag- eller kollektivavtalsbestämmelser. Bolaget har ingen avtalsenlig rätt att återkräva ersättningen.

Långsiktig rörlig ersättning

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

Överenskommelser avseende utlandsstationering etc.

Medlemmar av koncernledningen som måste omlokaliseras (utlandsstationerade) och/eller pendla internationellt för att uppfylla kraven kopplade till deras tjänst, kan erhålla ytterligare förmåner och/eller ersättningar i den mån det är skäligt med hänsyn till de speciella omständigheter som hänför sig till sådana internationella omlokaliseringar och/eller pendlingsupplägg. Sådana ytterligare förmåner och/eller ersättningar ska beslutas av VD förutsatt att förmånerna och/eller ersättningarna är i enlighet med den vid var tid gällande policyn avseende internationella omlokaliseringar och/eller pendlingsupplägg som antagits av styrelsen. De ovan nämnda förmånerna och eller ersättningarna kan inkludera (men är inte begränsade till) pendlings- eller flyttkostnader, ändringar i levnadskostnader, boendekostnader, hemrese- eller utbildningsbidrag, skatte- samt socialförsäkringsstöd.

Ytterligare överenskommelser

Därutöver kan, i enskilda fall, ersättningsutskottet föreslå och styrelsen besluta om kompensation till en individ för eventuell förverkad ersättning från en tidigare arbetsgivare i samband med rekrytering.

Ersättningsutskottet och styrelsen kommer i varje enskilt fall ta ställning till om hela eller en del av den förverkade ersättningen, inklusive rörlig ersättning, ska ersättas.

Om förverkad rörlig ersättning ska ersättas beaktas relevanta faktorer, inklusive den rörliga ersättningens utformning (kontanta medel eller aktier), aktuella prestationsvillkor samt när den rörliga ersättningen skulle ha intjänats eller betalats ut. Vanligtvis ersätts förverkad ersättning med jämförbar ersättning.

Om en intern kandidat befordras till koncernledningen kan det innebära att vissa tidigare gällande villkor fortsätter att gälla, inklusive pensions- och förmånsrättigheter och eventuella utestående tilldelningar av rörlig ersättning. Om en medlem av koncernledningen utses som följd av samgående med eller förvärv av ett annat bolag kan tidigare gällande villkor också tillämpas.

Särskild anpassning

Beträffande anställningsavtal som lyder under andra regler än svenska får vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller lokal praxis i landet för individens anställning, och, i så stor utsträckning som möjligt, med beaktande av dessa Riktlinjers övergripande ändamål.

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 medlemmar i koncernledningen som är lokalt anställda utanför Sverige ska anställnings- eller uppdragsavtal följa tvingande regler tillämpliga i relevant jurisdiktion eller lokal praxis i landet för individens anställning 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 dessa Riktlinjer 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 dessa Riktlinjer 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 bolagsstämموvalda ledamöter som ingår i ersättningsutskottet vara oberoende i förhållande till bolaget och medlemmarna i koncernledningen.

Ersättningsutskottet ska bland annat följa och utvärdera tillämpningen av dessa Riktlinjer 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 koncernledningen, 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 den 8 maj 2024 och översynen har främst resulterat i möjligheten att bland annat tillämpa individuella kriterier som är tydligt kopplade till individens arbetsinsats och prestation samt ett förtydligande av tillämpningen av dessa Riktlinjer i samband med bland annat internationella omlokiserings och/eller pendlingsupplägg. Utöver ovanstående har översynen resulterat i vissa redaktionella ändringar. Ovanstående förändringar förväntas inte medföra någon väsentlig förändring av den ersättning som utgår enligt nu gällande riktlinjer.

Punkt 16

Valberedningens förslag till årsstämman den 8 maj 2024 i Mycronic AB (publ) om inrättande av valberedning inför 2025 års årsstämma

Valberedningen föreslår att årsstämman beslutar att en ny valberedning inför 2025 års årsstämma ska utses enligt följande.

1 *Val av ledamöter m.m.*

- 1.1 Styrelsens ordförande ska – senast vid utgången av tredje kvartalet 2024 – 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 revisorstillsättning (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 valberedningen ska sammankallas.

3.2 Valberedningen är beslutsför 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 beslutar att bemyndiga styrelsen att intill tiden för årsstämman år 2025, vid ett eller flera tillfällen, besluta om nyemission av aktier, med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt. Emissionsbeslutet ska kunna ske mot kontant betalning och/eller med bestämmelse om apport eller kvittning eller att teckning ska kunna ske med andra villkor. Styrelsen får i övrigt bestämma villkoren för en sådan nyemission. 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 att emissionen ska kunna ske mot kontant betalning och/eller med bestämmelse om apport eller kvittning eller att teckning ska kunna ske med andra villkor är för att bolaget ska kunna emittera aktier för förvärv av aktier, rörelse eller produkt rättigheter.

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 företrädda aktierna.

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

Styrelsen bemyndigas att, under tiden fram till årsstämman 2025, 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 fem procent av samtliga aktier i bolaget
2. Förvärv får endast 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 2025

Syftet med ovanstående bemyndigande att förvärva aktier är att kunna leverera aktier till deltagare i LTIP 2024 (införandet av ett nytt långsiktigt incitamentsprogram, LTIP 2024, är föremål för ett separat beslut enligt punkten 19 i kallelsen till 2024 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 2024 avses att makuleras efter beslut av årsstämman 2025.

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 företrädde aktierna.

Punkt 19: Styrelsens förslag till beslut avseende långsiktigt incitamentsprogram 2024 (LTIP 2024)

Styrelsen i Mycronic föreslår att årsstämman beslutar att införa ett långsiktigt incitamentsprogram 2024 (LTIP 2024). Förslaget är uppdelat i fyra delar:

- A Villkor för LTIP 2024
- B Överlåtelse av egna aktier i LTIP 2024 och säkringsåtgärder
- C Säkringsåtgärder avseende LTIP 2024 genom ingående av aktieswapavtal med tredje part
- D Övriga frågor med anledning av LTIP 2024

A Villkor för LTIP 2024**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 2024 ("LTIP 2024"). Målet är också att använda LTIP 2024 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 2024 är mer än tre år.

A.2 Grundläggande drag i LTIP 2024

LTIP 2024 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") och utsläppsnivån i CO₂ ekvivalenter ("CO₂e"), att erhålla tilldelning av Mycronic-aktier ("Prestationsaktier"). Tilldelning av Prestationsaktier till deltagaren ska ske vederlagsfritt. Prestationsaktier utgörs av stamaktier.

A.3 Deltagande i LTIP 2024

LTIP 2024 riktar sig till högst 85 medarbetare, fördelat på fyra (4) kategorier av deltagare: VD (maximalt en (1) person), härafter benämnd som "Kategori A", medlemmar av koncernledningen (maximalt nio (9) personer), härafter benämnda som "Kategori B", medlemmar av koncernledningen baserade i USA (maximalt en (1) person), härafter benämnd som "Kategori C", och övriga anställda (maximalt sjuttiofyra (74) personer), härafter benämnda som "Kategori D".

Det maximala antalet Prestationsaktier per deltagare ("MPS") ska baseras på ett maximalt prestationsvärde för varje kategori av deltagare. Det maximala prestationsvärdet för deltagare i Kategori A kommer vara sjuttio (70) procent av deltagarens årliga grundlön för 2024, fastställt per den 1 juli 2024; för deltagare i Kategori B, femtio (50) procent av deltagarens årliga grundlön för 2024, fastställt per den 1 juli 2024; för deltagare i Kategori C, sjuttio (70) procent av deltagarens årliga grundlön för 2024, fastställt per den 1 juli 2024; och för deltagare i Kategori D, tjugo (20) procent av deltagarens årliga grundlön för 2024, fastställt per den 1 juli 2024.

Det prestationsvärde som fastställs enligt ovan ska omvandlas till ett maximalt antal Prestationsaktier per deltagare (MPS) genom att dividera prestationsvärdet per deltagare med den volymviktade genomsnittskursen enligt Nasdaq Stockholms officiella prislista för aktien under de tjugo (20) handelsdagar som infaller efter offentliggörandet av den fjärde kvartalsrapporten för det sista kvartalet av 2023. Trots vad som angetts ovan kan MPS inte vara mindre än sjuhundra (700) Prestationsaktier.

Beslut om deltagande eller införande av LTIP 2024 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 2024 kommer att göras under en begränsad tidsperiod efter årsstämman 2027. Perioden fram tills detta datum utgör kvalifikationsperioden (intjänandeperiod). Om deltagaren och/eller bolaget är förhindrade från att genomföra tilldelningen av Prestationsaktierna, till exempel på grund av insiderinformation, ska deltagaren och/eller bolaget ha rätt att förlänga perioden för tilldelning så att den löper till det datum då sådant hinder upphört och tilldelning kan ske.

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 och/eller CO₂e är uppfyllda. Styrelsen ska fastställa sedvanlig definition av Good Leavers samt fastställa om eventuell tilldelning ska ske till deltagare som anses vara en Good Leaver. Sjuttiofem (75) procent av MPS ska vara kopplat till uppfyllandet av prestationskravet EPS och tjugofem (25) procent av MPS ska vara kopplat till uppfyllandet av prestationskravet CO₂e.

Prestationskraven är Mycronics EPS och CO₂e, definierat som utsläpp av växthusgaser från Scope 1 och Scope 2 enligt Greenhouse Gas Protocol, och de ovan nämnda prestationskraven ska fastställas av styrelsen. Ingen tilldelning av Prestationsaktier kopplade till ett visst prestationskrav kommer ske under tröskelvärdet för sådant prestationskrav. Full tilldelning av Prestationsaktier kopplade till ett visst prestationskrav kommer att ske vid eller över stretchnivån för sådant prestationskrav. Partiellt uppfyllande av visst prestationskrav kommer att resultera i en reducerad tilldelning av Prestationsaktier. Information om prestationskraven 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 2024 inte längre är rimliga, har styrelsen rätt att genomföra en justering av LTIP 2024, inklusive bland annat rätten att justera prestationskraven, rätten att minska antalet tilldelade Prestationsaktier, eller att inte tilldela några Prestationsaktier alls, eller att göra sådana andra justeringar som är förenliga med vid var tid gällande regler.

Bolaget använder metoden i Greenhouse Gas Protocol för att rapportera utsläpp av växthusgaser (mätt i CO₂e) från Scope 1 och Scope 2 i ovan nämnda protokoll. Uppskattningar kan användas för vissa datapunkter. Bolaget omprövar regelbundet sina bedömningar och uppskattningar baserat på erfarenheter, utvecklingen av rapporteringen av sådana datapunkter och ett antal andra faktorer. Styrelsen följer upp och övervakar utvecklingen såvitt avser ovan nämnda rapportering. Om väsentliga förändringar sker i bolagets rapportering av CO₂e eller om marknadspraxisen för sådan rapportering väsentligen förändras, vilket enligt styrelsens bedömning skulle innebära att villkoren för tilldelning/överlåtelse av aktier enligt LTIP 2024 inte längre är rimliga, har styrelsen rätt att genomföra en justering av LTIP 2024 i enlighet med vad som anges ovan.

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 2024. 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 2024. Målet är att Styrelsen ska lansera LTIP 2024 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 2024 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 2024 och säkringsåtgärder

B.1 Antal aktier

Styrelsen föreslår att bolagsstämman beslutar om att överlåtelse av upp till 138 826 Mycronic-aktier under LTIP 2024 får ske i enlighet med häri angivna villkor. Antalet beräknas på basis av maximalt deltagande och fullt uppfyllande av prestationskraven.

B.2 Övriga villkor för överlåtelse av Mycronic-aktier

Mycronic-aktier kan överlåtas till deltagarna i LTIP 2024.

Aktieöverlåtelse ska ske vederlagsfritt till deltagare i LTIP 2024 vid den tidpunkt och på de övriga villkor som deltagare i LTIP 2024 har rätt att tilldelas aktier.

Antalet Mycronic-aktier som kan komma att överlåtas inom ramen för LTIP 2024 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 2024 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 2024 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 aktieswapavtal enligt punkt C nedan.

Ett 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 2024.

Anledningen till avvikelser från aktieägarnas företrädesrätt att förvärva de egna aktierna är att Bolaget ska kunna säkra leverans av aktier i LTIP 2024.

C. Säkringsåtgärder avseende LTIP 2024 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 2024 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 2024. Det i detta sammanhang aktuella antalet aktier ska motsvara antalet aktier som föreslagits under punkten B ovan.

Styrelsen anser att den mest kostnadseffektiva och flexibla metoden för överlåtelse av Mycronic-aktier under LTIP 2024 erhålls genom överlåtelse av egna aktier enligt punkt B ovan. Kostnaden för säkring genom ingående av aktieswapavtal med tredje part är väsentligt högre och kommer att baseras på en räntebas med tillägg för bolagets upplåningskostnader med beaktande av aktieswapsderivatets struktur.

D. Övriga frågor med anledning av LTIP 2024

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 företrädda aktierna.

D.2 Uppskattade kostnader, utgifter och ekonomiska effekter av LTIP 2024

LTIP 2024 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 333,65 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 2024, inklusive sociala kostnader, till 29,2 MSEK före skatt, vilket motsvarar en årlig kostnad om 9,7 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 2024, inklusive sociala kostnader, till 58,4 MSEK före skatt, vilket motsvarar en årlig kostnad om 19,5 MSEK före skatt.

LTIP 2024 innefattar totalt maximalt 138 826 aktier, vilket motsvarar 0,14 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 2024, överväger de till LTIP 2024 hänförliga kostnaderna.

D.3 Styrelsens motivering

Ett personligt långsiktigt ägarengagemang hos deltagarna i LTIP 2024 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 2024 är till fördel för Mycronic och aktieägarna. LTIP 2024 kommer att utgöra ett konkurrenskraftigt och motivationshöjande incitament för viktiga medlemmar i koncernledningen och andra nyckelpersoner inom koncernen.

LTIP 2024 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 2024 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 sidan 74 i bolagets års- och hållbarhetsredovisning.

D.5 Beredning av ärendet

Principerna för LTIP 2024 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 LTIP 2024 deltagit i utformningen av villkoren.