

## Punkt 15

### Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till koncernledningen, bestående av verkställande direktören samt åtta personer (ledande befattningshavare), bereds av styrelsens ersättningsutskott och förs därefter till styrelsen för beslut. Riktlinjerna fastställs av årsstämman. Principerna för ersättningar till ledande befattningshavare är oförändrade jämfört med föregående år.

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

Huvudprincipen är att erbjuda ledande befattningshavare marknadsmässiga ersättningar och anställningsvillkor. Vid beslut av faktiska nivåer för ersättning vägs faktorer som kompetens, erfarenhet samt prestation in.

Styrelsen får frångå dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Den totala ersättningen består av följande delar:

- *Fast grundlön*

Fast grundlön för VD och övriga ledande befattningshavare omprövas årligen.

- *Kortsiktigt incitamentsprogram (Short-term incentive STI)*

Ersättning utgår efter uppnådda mål för bolaget som helhet. Ersättningen kan maximalt uppgå till 80 procent av den fasta grundlönen.

- *Långsiktigt incitamentsprogram (Long-term incentive LTI)*

I syfte att sammanlänka de anställdas intressen med aktieägarnas och för att uppmuntra de ledande befattningshavarnas ("anställd") förvärv av aktier i bolaget ska, i tillägg till den ovan beskrivna årliga rörliga ersättningen, ett långsiktigt investeringsprogram tillämpas med följande huvudsakliga komponenter:

- a. Den generella principen är att om anställd köper aktier i bolaget ska bolaget matcha detta genom kontant utbetalning av samma belopp, kompenserat för den anställdes marginalskattkostnad, i form av en engångsutbetalning ("Matchningsbeloppet"). Anställda ska ha rätt att köpa aktier för maximalt 50 000 kronor, VD 100 000 kronor. Den anställde skall använda Matchningsbeloppet för att förvärva aktier i bolaget. Dessa aktier skall via avtal behållas i minst 4 år. Efter beredning i ersättningsutskottet fattar styrelsen årligen beslut om utfall inom fastställt intervall.
- b. Om den anställde efter tre år uppfyller vissa kriterier skall bolaget utbetala ytterligare en engångsutbetalning motsvarande upp till 150 procent av Matchningsbeloppet med kompensation för den anställdes marginalskatt enligt ovan. Den anställde ska använda utbetalt belopp för att förvärva aktier i bolaget. Dessa aktier ska via avtal behållas i minst 1 år.
- c. Kriterierna för utbetalningen i enlighet med punkten b., ska bland annat vara att den anställde fortfarande är anställd och under hela perioden behållit sina förvärvade aktier samt att av styrelsen fastställt prestationsmål avseende bolagets vinst per aktie under räkenskapsåret 2019 uppfylls. Vid partiell måluppfyllelse avseende vinst per aktie utgår del av det maximala beloppet.

#### Mycronic AB

Mycronic AB  
PO Box 3141  
SE-183 03 Täby  
Sweden

Visit/Delivery:  
Nytorpsvägen 9  
SE-183 71 Täby  
Sweden

Tel: +46 8 638 52 00  
Fax: +46 8 638 52 90

info@mycronic.com  
www.mycronic.com

Reg office: Stockholm  
Reg no: 556351-2374  
Vat no: SE556351237401

Den totala kostnaden för detta års program (LTI), under förutsättning att samtliga ledande befattningshavare väljer att förvärva maximalt antal aktier och att maximal måluppfyllelse nås, är 2,8 miljoner kronor exklusive sociala avgifter.

Vid ett framtida maximalt utfall av de hittills beslutade LTI-programmen för ledande befattningshavare motsvarar detta en framtida kostnad för företaget baserat på nuvarande skattenivåer på maximalt 7,2 miljoner kronor.

- *Pensionsförmåner*

Avtalad pensionsålder för VD är 62 år och för övriga ledande befattningshavare, 65 år. Samtliga pensionsförmåner för ledande befattningshavare är avgiftsbestämda. Detta innebär att bolaget för ledande befattningshavare betalar en individuellt avtalad avgiftsbestämd pensionspremie och har därutöver inte någon pensionsförpliktelse.

- *Övriga förmåner*

Ledande befattningshavare har rätt till förmånsbil eller kontant ersättning med motsvarande värde. Utöver det omfattas samtliga ledande befattningshavare av sedvanlig privatvårdsförsäkring. VD har dessutom bostadsförmån i Stockholm samt resor mellan Stockholm och Göteborg betalda av bolaget.

- *Avgångsvillkor*

För VD gäller vid uppsägning från bolagets sida tolv månaders uppsägningstid samt tolv månaders avgångsvederlag. För de övriga ledande befattningshavarna gäller vid uppsägning från bolagets sida sex månaders uppsägningstid samt sex månaders avgångsvederlag. Under uppsägningstiden löper gällande anställningsavtal med tillhörande förmåner. I de fall avgångsvederlag skulle utbetalas utgår inga övriga förmåner.

### *Upplysning om Långsiktigt incitamentsprogram (Long-term incentive LTI) för andra högre chefer inom koncernen*

Upplysningsvis informeras om att långsiktigt incitamentsprogram (LTI) har utvidgats till att även omfatta ett utökad antal högre chefer inom koncernen, vilka inte ingår i gruppen ledande befattningshavare.

Den framtida kostnaden för LTI-programmet för detta utökade antal uppgår till maximalt 0,8 miljoner kronor exklusive sociala avgifter.