

## Ersättningsrapport 2020

### Inledning

Denna ersättningsrapport tillhandahåller en översikt över hur Mycronics riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, som antogs av årsstämman 2020, har tillämpats under år 2020. Ersättningsrapporten tillhandahåller även detaljer om ersättning till Mycronics verkställande direktör och vice verkställande direktör samt en sammanfattning av Mycronics utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Ersättningsrapporten 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 ledande befattningshavare finns tillgängliga i not 14 "Anställda, personalkostnader och ersättningar till ledande befattningshavare" på sida 78 i årsredovisningen för räkenskapsåret 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under räkenskapsåret finns tillgängligt i bolagsstyrningsrapporten på sida 49 i årsredovisningen 2020.

Ersättning till Mycronics styrelseledamöter omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 14 i årsredovisningen 2020.

### Året i korthet

Den verkställande direktören sammanfattar bolagets utveckling i sitt uttalande på sidan 4 i årsredovisningen 2020.

### Mycronics riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare: omfattning, syfte och avvikelser

Styrelsen bedömer att det är kritiskt för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, med beaktande av frågor kring hållbarhet, att bolaget kan rekrytera och behålla ledande befattningshavare med kompetens och kapacitet för att nå uppställda mål. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig totalersättning som motiverar ledande befattningshavare att göra sitt yttersta. Mycronics ersättningsriktlinjer gör det möjligt för bolaget att erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt Mycronics ersättningsriktlinjer ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och kan bestå av följande ersättningskomponenter: fast och rörlig ersättning, pension samt vissa övriga förmåner. Rörlig ersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska vara baserad på kriterier som syftar till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, och med beaktande av frågor kring hållbarhet. Ersättningen till bolagets ledande befattningshavare under 2020 har följt bolagets ersättningsriktlinjer.

Ersättningsriktlinjerna, som antogs av årsstämman 2020, finns tillgängliga på sida 44 i årsredovisningen 2020. Ersättningsriktlinjerna har införts under år 2020. Revisorns yttrande om huruvida ersättningsriktlinjerna har följts finns tillgänglig på bolagets hemsida [www.mycronic.com](http://www.mycronic.com). Förutom ersättningar som omfattas av ersättningsriktlinjerna har Mycronics årsstämma beslutat om införandet av ett långsiktigt incitamentsprogram samt om arvode till styrelsen.

Tabell 1 – Total ersättning till den verkställande direktören och den vice verkställande direktören under räkenskapsåret (tkr)<sup>1</sup>

Namn (Position)	Räkenskapsår	Fast ersättning <sup>2</sup>		Rörlig ersättning <sup>3</sup>		e) Extraordinära ersättningar <sup>4</sup>	f) Pension <sup>5</sup>	g) Total ersättning <sup>6</sup>	h) Fast och rörlig ersättning som andel av total ersättning <sup>7</sup>
		a) Fast lön	b) Övriga förmåner	c) Kortsiktig	d) Långsiktig				
Anders Lindqvist (vd)	2020	5 028	59	1 775	-	-	1 384	8 246	78/22
Niklas Edling (vice vd)	2020	2 115	73	392	179	-	560	3 319	83/17

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

<sup>2</sup> Fast ersättning avser fast lön inklusive semesterersättning, övriga förmåner och pension. Under Övriga förmåner (kolumn b) redovisas förmåner såsom exempelvis bilförmån och sjukvårdsförsäkring.

<sup>3</sup> Rörlig ersättning består av kortsiktig och långsiktig ersättning. Kortsiktig rörlig ersättning avser sådan ersättning som intjänats under räkenskapsåret efter uppnådda resultatmål. Långsiktig rörlig ersättning avser kontant utbetalt prestationsmatchningsbelopp inom ramen för LTI-programmet, se vidare avsnitt "Kontantavräknat aktiesparprogram".

<sup>4</sup> Med extraordinära ersättningar avses icke återkommande ersättningar såsom avgångsvederlag och ersättning som utgår i särskilda situationer såsom t.ex. vid omlokalisering, eller vid anställningens början.

<sup>5</sup> Pension avser bolagets pensionskostnader som i sin helhet baseras på fast lön och är premiebestämd, exklusive eventuellt avstående om ersättning mot pensionsförmån s.k. "lönevaxling".

<sup>6</sup> Summerar ersättningselementen under räkenskapsåret.

<sup>7</sup> Andel fast respektive rörlig ersättning som 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.

### Aktie- och aktiekursrelaterad ersättning

Bolaget har två aktie- och aktiekursrelaterade program för ledande befattningshavare och för nyckelpersoner som löper under räkenskapsåret, vilka beskrivs nedan.

#### Kontantavräknat aktiesparprogram

Bolaget har sedan tidigare ett utestående aktiesparprogram (LTI) för ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Det sista LTI-programmet löpte ut 2020 och kommer att slutregleras 2021. Nuvarande verkställande direktör omfattas inte av programmet. Om en ledande befattningshavare köper aktier, ska bolaget matcha detta belopp genom kontant utbetalning av samma belopp. Matchningsbeloppet ska användas för förvärv av aktier i bolaget ("matchningsaktier"). Aktierna ska behållas i minst fyra år. Matchningsbeloppet är maximerat till 50 tkr efter skatt för ledande befattningshavare. Förutsatt fortsatt anställning samt uppfyllelse av prestationsvillkor, som baseras på vinst per aktie för bolaget, ska bolaget efter en treårig intjänandeperiod betala ytterligare ett belopp ("prestationsmatchningsbelopp"). Vid erhållande av prestationsmatchningsbeloppet, motsvarande maximalt 150 procent av matchningsbeloppet, ska den anställde återinvestera beloppet i aktier i bolaget ("prestationsaktier") där skyldighet att behålla aktierna föreligger till ett avtalat datum.

#### Prestationsaktieprogram

Bolaget har sedan 2019 ett prestationsaktieprogram (LTIP) för ledande befattningshavare och för nyckelpersoner. Med prestationsaktier avses stamaktier i bolaget. Intjänande av rätten till prestationsaktier förutsätter fortsatt anställning och är föremål för en treårig kvalificeringsperiod.

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. Se tabell 2 och tabell 3b.

**Tabell 2 – Prestationsaktieprogram riktat till den verkställande direktören och den vice verkställande direktören under räkenskapsåret**

Namn (Position)	De grundläggande villkoren för aktieprogram				Information avseende 2020	
	Program	a) Maximalt antal prestationsaktier som kan tilldelas	b) Kvalifikationsperiod	c) Tilldelningsdatum prestationsaktier	Under året	Utgående balans
					d) Antal aktier som tilldelats	e) 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 <sup>1</sup>
	LTIP 2020	10 300	2020-09-01- 2023-09-01	2023-09-01	0	10 300 <sup>1</sup>
Niklas Edling (vice vd)	LTIP 2019	5 200	2019-11-01- 2022-11-01	2022-11-01	0	5 200 <sup>1</sup>
	LTIP 2020	3 900	2020-09-01- 2023-09-01	2023-09-01	0	3 900 <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Kvalifikationsperioden löper fortfarande.

### Tillämpning av ersättningsriktlinjerna och prestationskriterierna

Efter utvärdering av ersättningsriktlinjerna och prestationskriterierna samt dess tillämpning kan det konstateras att dessa har möjliggjort för Mycronic att rekrytera och behålla rätt personer i ledningen och ger bolaget förutsättningar för långsiktigt värdeskapande. Ersättningsriktlinjerna och prestationskriterierna har även bidragit till att hålla ersättningen till verkställande direktör och andra ledande befattningshavare välbalanserad. Ersättningsriktlinjerna har tillämpats korrekt och utan avvikelser till aktieägarnas nackdel och har uppfyllt sitt syfte. Nuvarande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer för verkställande direktör och andra ledande befattningshavare är rimliga. Det föreslås dock en förenkling och förtydligande av ersättningskomponenterna i kommande ersättningsriktlinjer.

**Tabell 3a – Den verkställande direktörens och den vice verkställande direktörens prestation under räkenskapsåret: kortsiktig rörlig ersättning (tkr)**

Namn (Position)	Prestationskriterier	Relativ viktning av prestationskriterierna	a) Fastställd viktad prestation b) Faktisk tilldelning
Anders Lindqvist (vd)	1) Rörelseresultat 2020, Pattern Generators 2) Ordergång 2020, Pattern Generators 3) Rörelseresultat 2020, Assembly Solutions 4) Omsättning 2020: Assembly Solutions	1) 25% 2) 25% 3) 25% 4) 25%	a) 36% <sup>1</sup> b) 1 775 <sup>2</sup>
Niklas Edling (vice vd)	1) Rörelseresultat 2020, Pattern Generators 2) Ordergång 2020, Pattern Generators 3) Rörelseresultat 2020, Assembly Solutions 4) Omsättning 2020: Assembly Solutions	1) 25% 2) 25% 3) 25% 4) 25%	a) 36% <sup>1</sup> b) 392 <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Fastställd viktad prestation utgör de skilda prestationskriteriernas sammantagna prestation procentuellt i relation till det maximalt avtalade utfallet.

<sup>2</sup> I enlighet med vad som anges i kolumn c, i tabell 1.

Tabell 3b – Den verkställande direktörens och den vice verkställande direktörens prestation under räkenskapsåret: långsiktig rörlig aktie- och aktiekursrelaterad ersättning

Namn (Position)	Programmets namn <sup>1</sup>	Prestationskriteriet	a) Fastställd prestation b) Faktisk tilldelning
Anders Lindqvist (vd)	LTIP 2019	Vinst per aktie 2021	a) <sup>2</sup> b) <sup>2</sup>
	LTIP 2020	Vinst per aktie 2022	a) <sup>2</sup> b) <sup>2</sup>
Niklas Edling (vice vd)	LTIP 2019	Vinst per aktie 2021	a) <sup>2</sup> b) <sup>2</sup>
	LTIP 2020	Vinst per aktie 2022	a) <sup>2</sup> b) <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Se tabell 2 för en översikt av programmen.

<sup>2</sup> Prestationsperioden löper fortfarande.

Tabell 4 – Förändring av ersättning och bolagets prestation under det senaste räkenskapsåret (tkr)

Information avseende 2020	
Total ersättning till ledande befattningshavare	
Anders Lindqvist <sup>1</sup> (vd)	8 246
Niklas Edling <sup>1</sup> (vice vd)	3 319
Bolagets prestation	
Koncerns rörelseresultat 2020	898 mkr
Genomsnittlig total ersättning baserat på antal heltidsekvivalenter anställda i moderbolaget	
Genomsnittlig total ersättning per heltidsanställd <sup>2</sup>	715

<sup>1</sup> Total ersättning i enlighet med kolumn g, i tabell 1.

<sup>2</sup> Genomsnittlig total ersättning per heltidsanställd avser fast och rörlig ersättning, inklusive semesterersättning, övriga förmåner och pension som löper på räkenskapsåret, exklusive omstrukturingskostnader, extraordinära ersättningar (såsom avgångsvederlag) samt lagstadgade sociala avgifter. Den genomsnittliga totala ersättningen exkluderar medlemmar i koncernledningen.

### Information om aktieägarnas röstning

Eftersom någon ersättningsrapport inte upprättades inför årsstämman 2020, finns ingen information om aktieägarnas röstning om rapporten vid årsstämman 2020 i årets rapport.