

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2021

Inledning

Denna ersättningsrapport tillhandahåller en översikt över hur Mycronics ersättningsriktlinjer till medlemmar i koncernledningen, som antogs av årsstämman 2021, har tillämpats under 2021. Rapporten tillhandahåller även detaljer om ersättning till Mycronics verkställande direktör och vice verkställande direktör samt en sammanfattning av Mycronics utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. 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 87 i årsredovisningen för räkenskapsåret 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under året finns tillgängligt i bolagsstyrningsrapporten på sidan 58 i årsredovisningen 2021.

Ersättning till Mycronics styrelseledamöter omfattas inte av denna rapport. Styrelsens arvoden beslutas av årsstämman och redovisas i not 14 i årsredovisningen 2021.

Året i korthet

Verkställande direktör sammanfattar bolagets utveckling i sitt uttalande på sidan 4 i årsredovisningen 2021.

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 2021, finns tillgängliga på sidan 87 i årsredovisningen 2021 och har tillämpats under året. Ersättningen till bolagets koncernledning har under 2021 följt dessa riktlinjer utan avvikelser till aktieägarnas nackdel. 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. Bolaget hade sedan tidigare ett kontantavräknat aktiesparprogram ("LTI") som löpte ut 2020 och har slutreglerats under 2021. Nuvarande VD omfattades inte av LTI-programmet. Se tabell 2 och tabell 3b nedan.

Information om aktieägarnas röstning

Vid årsstämman 2021 framlades ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2020 för godkännande. Beslut i fråga om godkännande av ersättningsrapporten fattades genom omröstning, varvid 70 400 474 röster avgavs för förslaget och 59 390 röster avgavs mot förslaget, innebärande att ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2020 godkändes. Inga synpunkter från aktieägarna framfördes i samband med stämmobehandlingen av ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2020. 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)	2021	5 740	89	5 535	-	-	2 007	13 371	59/41
Niklas Edling ⁸ (vice VD)	2021	1 732	68	-	105	-	978	2 883	96/4

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 ersättning avser utbetalt prestationsmatchningsbelopp för det under året slutreglerade LTI-programmet.

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. För vice VD baseras pensionen på fast och kortsiktig rörlig ersättning.

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.

⁸ Vice VD avgick 2021-09-15.

Tabell 2 – Prestationsaktieprogram under räkenskapsåret

Namn (Position)	De grundläggande villkoren för aktieprogram				Information avseende 2021	
					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	0	13 700 ¹
	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
Niklas Edling ² (vice VD)	LTIP 2019	0	2019-11-01- 2022-11-01	2022-11-01	0	0
	LTIP 2020	0	2020-09-01- 2023-09-01	2023-09-01	0	0
	LTIP 2021	0	2021-07-01-2024-07-01	2024-07-01	0	0

¹ Kvalifikationsperioden löper fortfarande.

² Vice VD avgick 2021-09-15, därmed inte längre kvalificerad till programmet.

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 2021, Pattern Generators 2) Rörelseresultat 2021, AS High Flex 3) Rörelseresultat 2021, AS High Volume 4) Rörelseresultat 2021, Global Technologies 5) Kostnadsmassa 2021, Huvudkontorsfunktionerna	1) 20% 2) 20% 3) 20% 4) 20% 5) 20%	a) 98% b) 5 535
Niklas Edling (vice VD)	1) Rörelseresultat 2021, Pattern Generators 2) Rörelseresultat 2021, AS High Flex 3) Rörelseresultat 2021, AS High Volume 4) Rörelseresultat 2021, Global Technologies 5) Kostnadsmassa 2021, Huvudkontorsfunktionerna	1) 20% 2) 20% 3) 20% 4) 20% 5) 20%	a) 0 ³ b) 0 ³

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 och för vice VD till 60% av fast lön.

² I enlighet med tabell 1, Kortsiktig lön.

³ Vice VD avgick 2021-09-15 och är ej kvalificerad till programmet.

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) ² b) ²
	LTIP 2020	Vinst per aktie 2022	a) ² b) ²
	LTIP 2021	Vinst per aktie 2023	a) ² b) ²
Niklas Edling ³ (vice VD)	LTIP 2019	Vinst per aktie 2021	-
	LTIP 2020	Vinst per aktie 2022	-
	LTIP 2021	Vinst per aktie 2023	-

¹ En översikt av programmen finns i tabell 2.

² Prestationsperioden löper fortfarande.

³ Vice VD avgick 2021-09-15 och är ej kvalificerad till programmet.

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

	2021	2020	Förändring 2021/2020	
			Tusen kronor	Procent
Total ersättning till VD och vice VD				
Anders Lindqvist (VD)	13 371 ¹	8 246	+5 125	+62
Niklas Edling ² (vice VD)	2 833 ¹	3 319	-486	-15
Bolagets prestation				
Koncerns rörelseresultat	1 049 mkr	898 mkr	+151 mkr	+17
Genomsnittlig total ersättning baserat på antal heltidsekvivalenter anställda i moderbolaget				
Genomsnittlig total ersättning per heltidsanställd ³	806	715	+91	+13

¹ I enlighet med tabell 1, Total ersättning.

² Vice VD avgick 2021-09-15.

³ 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.