

Protokoll

fört vid årsstämma i Mycronic AB (publ),
org. nr 556351-2374, den 6 maj 2026 på
Nytorp svägen 9 i Täby, kl. 17:00 – 17:50

§ 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 Advokatbyrå, 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 Patrik Jönsson, representerande SEB Funds.

§ 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.

Det konstaterades att årsredovisningen jämte koncernredovisningen, samt revisions- och koncernrevisionsberättelse funnits tillgängliga hos bolaget, på bolagets hemsida samt sänts till de aktieägare som begärt det och uppgett sin postadress.

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 utdelning lämnas med 3,25 kronor per aktie. Avstämningsdagen ska vara den 8 maj 2026 och utbetalning beräknas ske den 13 maj 2026.

§ 9

Beslutades att bevilja styrelseledamöterna och verkställande direktören ansvarsfrihet för förvaltningen under räkenskapsåret 2025. 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 arvoden i enlighet med valberedningens förslag innebärande att styrelsearvode ska utgå med sammanlagt 4 510 000 kronor, att fördelas med 1 125 000 kronor till ordföranden och med 450 000 kronor till var och en av de övriga av stämman utsedda ledamöterna. Härutöver ska 200 000 kronor avsättas till arvode till ordföranden i revisionsutskottet och 100 000 kronor till var och en av utskottets övriga ledamöter. Vidare ska 125 000 kronor avsättas till ordföranden i ersättningsutskottet och 80 000 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

Jens Hinrichsen, omval

Bo Risberg, omval

Patrik Tigerschiöld omvaldes till styrelseordförande.

§ 13

Beslutades i enlighet med valberedningens förslag att till revisor för tiden intill slutet av årsstämman 2027 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 samt om instruktion till 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 2026; och
- b) att godkänna styrelsens överlåtelse av egna aktier till deltagare i LTIP 2026 och säkringsåtgärder.

§ 20

Då några övriga frågor inte förekom förklarades stämman avslutad.

Vid protokollet:

Justeras:

Niklas Larsson

Patrik Tigerschiöld

Patrik Jönsson

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 2026 (LTIP 2026)

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2025**Inledning**

Denna ersättningsrapport tillhandahåller en översikt över hur Mycronics ersättningsriktlinjer till medlemmar i koncernledningen, som antogs av årsstämman 2025, har tillämpats under 2025. 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 123 i årsredovisningen för räkenskapsåret 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under året finns tillgängligt i bolagsstyrningsrapporten på sidan 42 i årsredovisningen 2025.

Ersättning till Mycronics styrelseledamöter omfattas inte av denna rapport. Styrelsens arvoden beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 14 i årsredovisningen 2025.

Året i korthet

Verkställande direktören sammanfattar bolagets utveckling i sitt VD-ord på sidan 9 i årsredovisningen 2025. Årsstämman 2025 beslutade om en uppdelning av bolagets aktier, s.k. aktiesplit, varvid en befintlig aktie delas i två aktier, vilket genomfördes den 4 juni 2025. Tabell 2 nedan anger antal aktier efter aktiesplit.

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 2025, finns tillgängliga på sidan 36 i årsredovisningen 2025 och har tillämpats under året. Ersättningen till koncernledningen har under räkenskapsåret 2025 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.

Revisorernas 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 2023, LTIP 2024 samt LTIP 2025. 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 samt LTIP 2025, 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 2025

Bolagets långsiktiga incitamentsprogram 2022 ("LTIP 2022") avslutades under räkenskapsåret 2025. Tilldelning av prestationsaktier inom LTIP 2022 förutsatte att prestationsvillkoret kopplat till bolagets vinst per aktie ("EPS") för räkenskapsåret 2024 uppfylldes. Den EPS för räkenskapsåret 2024 som användes för detta ändamål härleddes direkt från det EPS-värde som anges i årsredovisningen för räkenskapsåret 2024 som fastställdes och godkändes av årsstämman. Antalet aktier som användes vid beräkningen av EPS var antalet utestående aktier per den 31 december 2024, efter full utspädning i enlighet med IFRS.

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. Deltagare i LTIP 2022 tilldelades således 100 procent av deras respektive maximala antal prestationsaktier inom LTIP 2022.

Information om aktieägarnas röstning

Vid årsstämman 2025 framlades ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2024 för godkännande. Ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2024 godkändes. Inga synpunkter från aktieägarna framfördes i samband med stämmobehandlingen av ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2024. 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)	2025	8 000	288	9 200	3 936	-	2 845	24 268	46/54

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 – antal aktier efter aktiesplit 4 juni 2025

Namn (Position)	De grundläggande villkoren för aktieprogram				Information avseende 2025		
					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 2022	18 608 ³	2022-07-01 – 2025-07-01	2025-09-01	18 608 ³	0	0
	LTIP 2023	14 400	2023-07-01 – 2026-07-01	2026-09-01	0	13 392 ⁴	0
	LTIP 2024	14 704	2024-07-01 – 2027-07-01	2027-09-01	0	0	29 408 ⁵
	LTIP 2025	23 288	2025-07-01 – 2028-07-01	2028-09-01	0	0	23 288 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 93% av max. Ett tröskelvärde för EPS om 4,99 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 2023. En EPS om 7,26 kronor (målnivån) berättigade varje deltagare till en tilldelning av 62,5 procent av deltagarens maximala antal prestationsaktier inom LTIP 2023. En EPS om 8,16 kronor (stretchnivån) berättigade varje deltagare till en tilldelning av 100 procent av deltagarens maximala antal prestationsaktier inom LTIP 2023. Tilldelningen var linjär för utfall mellan tröskelnivån och målnivån samt mellan målnivån och stretchnivån. EPS för räkenskapsåret 2025 uppgick till 7,99 kronor. Samtliga EPS-nivåer har omräknats utifrån aktiesplit 4 juni 2025. Antalet aktier kommer justeras baserat 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 2025, Pattern Generators	1) 20%	a) 100% b) 9 200
	2) Rörelseresultat 2025, PCB Assembly Solutions	2) 20%	
	3) Rörelseresultat 2025, High Volume	3) 20%	
	4) Rörelseresultat 2025, Global Technologies	4) 20%	
	5) Mångfald – Andel kvinnor av Mycronic-koncernens nyanställda under 2025 högre än andelen kvinnor totalt inom Mycronic-koncernens totala antalet anställda vid slutet av 2024	5) 20%	

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 2022	Vinst per aktie 2024	a) 17,24 kr (före aktiesplit) b) 18 608 ²
	LTIP 2023	Vinst per aktie 2025	a) 7,99 kr (efter aktiesplit) b) ³
	LTIP 2024	Vinst per aktie 2026 och utsläppsnivå i CO ₂ ekvivalenter 2026	a) ⁴ b) ⁴
	LTIP 2025	Vinst per aktie 2027 och utsläppsnivå i CO ₂ ekvivalenter 2027	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)

	2025	2024	2023	2022	2021
Anders Lindqvist (VD)	24 268 ¹ (+4 372; +26%)	19 896 (+2 769; +16%)	17 127 (+687; +4%)	16 440 (+3 069; +23%)	13 371
Koncerns rörelseresultat	1 940 mkr (- 81 mkr; -4%)	2 021 mkr (+786 mkr; +64%)	1 235 mkr (+341 mkr; +38%)	894 mkr (-155 mkr; -15%)	1 049 mkr
Genomsnittlig total ersättning per heltidsanställd ²	977 (+143; +17%)	853 (+19; +2%)	834 (-4; 0%)	838 (+32; +4%)	806

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 i Mycronic AB. 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 6 maj 2026. 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 6 maj 2026. Ärende om frångående av Riktlinjerna ska beredas av ersättningsutskottet och beslutas av styrelsen.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Myronics 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 alternativt efter, eller 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 anställda 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 omlokaliserings 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 omlokaliserings 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 compensation 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 6 maj 2026 och översynen har resulterat i vissa smärre redaktionella ändringar. Ovanstående förändringar förväntas inte medföra någon väsentlig förändring av den ersättning som utgår enligt nu gällande riktlinjer.

Förslag till principer för utseende av valberedning

Valberedningen föreslår att stämman beslutar att en ny valberedning ska utses inför årsstämman 2027 genom att styrelsens ordförande – senast vid utgången av tredje kvartalet 2026 – kontaktar de tre största ägarregistrerade eller på annat sätt kända aktieägarna per den 31 augusti 2026. Mandatperioden ska löpa intill dess att ny valberedning har tillträtt.

Valberedningens sammansättning ska offentliggöras senast sex månader före årsstämma i Bolaget.

I valberedningens uppdrag ingår att inför årsstämman 2027 lämna förslag till (i) ordförande vid stämman, (ii) antalet styrelseledamöter, (iii) val av och beslut om arvode till styrelsens ordförande, respektive ledamöter i bolagets styrelse samt arvode till ledamöter i utskott, (iv) val av och beslut om arvode till revisor, samt (v) process för utseende av ny valberedning.

Valberedningen föreslår att årsstämman beslutar att instruktionen till valberedningen ska vara motsvarande instruktion som förra året.

Styrelsens förslag till bemyndigande för styrelsen att besluta om nyemission

Styrelsen Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att bemyndiga styrelsen att intill tiden för årsstämman år 2027, 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 motsvara högst tio (10) procent av antalet 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 produkträttigheter.

Majoritetskrav

För giltigt beslut krävs att förslaget biträds av aktieägare representerande minst två tredjedelar (2/3) av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna.

Bilaga 7

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

Styrelsen bemyndigas att, under tiden fram till årsstämman 2027, 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 (5) 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 2027

Syftet med ovanstående bemyndigande att förvärva aktier är att kunna leverera aktier till deltagare i LTIP 2026 (införandet av ett nytt långsiktigt incitamentsprogram, LTIP 2026, är föremål för ett separat beslut enligt punkten 19 i kallelsen till 2026 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 2026 avses att makuleras efter beslut av årsstämman 2027.

Majoritetskrav

För giltigt beslut krävs att förslaget biträds av aktieägare representerande minst två tredjedelar (2/3) av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna.

Styrelsens förslag till beslut avseende långsiktigt incitamentsprogram 2026 (LTIP 2026)

Punkt 19: Styrelsens förslag till beslut avseende långsiktigt incitamentsprogram 2026 (LTIP 2026)

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att införa ett långsiktigt incitamentsprogram 2026 (LTIP 2026). Förslaget är uppdelat i fyra delar:

- A Villkor för LTIP 2026
- B Överlåtelse av egna aktier i LTIP 2026 och säkringsåtgärder
- C Säkringsåtgärder avseende LTIP 2026 genom ingående av aktieswapavtal med tredje part
- D Övriga frågor med anledning av LTIP 2026

A Villkor för LTIP 2026

A.1 Inledning

Styrelsen vill införa ett långsiktigt incitamentsprogram till nuvarande och framtida ledande befattningshavare och andra nyckelmedarbetare i bolaget och dess dotterbolag för att uppmuntra till ett personligt långsiktigt ägande i Mycronic, samt för att öka och stärka möjligheterna att rekrytera, behålla och motivera sådana ledande befattningshavare och nyckelmedarbetare. Styrelsen föreslår därför att årsstämman beslutar att införa ett långsiktigt prestationsaktieprogram 2026 ("LTIP 2026"). Målet är också att använda LTIP 2026 för att förena såväl ledande befattningshavares som övriga nyckel-medarbetares intressen med 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 2026 är mer än tre år.

A.2 Grundläggande drag i LTIP 2026

LTIP 2026 riktar sig till nuvarande och framtida ledande befattningshavare och andra nyckelmedarbetare i bolaget och dess dotterbolag. 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 uppfyllelsen av särskilda prestationskrav kopplade till Mycronics vinst per aktie (Engelska: earnings per share, "EPS") och utsläppsnivån i CO₂ ekvivalenter ("CO₂e"), erhålla tilldelning av Mycronic-aktier ("Prestationsaktier"). Tilldelning av Prestationsaktier till deltagaren ska ske vederlagsfritt. Prestationsaktier utgörs av stamaktier.

A.3 Deltagande i LTIP 2026

LTIP 2026 riktar sig till högst etthundra (100) nuvarande och framtida ledande befattningshavare och andra nyckelmedarbetare i bolaget och dess dotterbolag, fördelat på fyra (4) kategorier av deltagare: VD (maximalt en (1) person), härafter benämnd som "Kategori A", medlemmar av koncernledningen (maximalt nio (9)

personer), härfter benämnda som "Kategori B", medlemmar av koncernledningen baserade i USA (maximalt en (1) person), härfter benämnd som "Kategori C", och övriga anställda (maximalt åttionio (89) personer), härfter benämnda som "Kategori D".

Det maximala antalet Prestationsaktier per deltagare ("MPS") ska baseras på ett maximalt prestations-värde för varje kategori av deltagare. Det maximala prestationsvärdet för deltagare i Kategori A kommer vara åttio (80) procent av deltagarens årliga grundlön för 2026, fastställt per den 1 juli 2026; för deltagare i Kategori B, sjuttio (70) procent av deltagarens årliga grundlön för 2026, fastställt per den 1 juli 2026; för deltagare i Kategori C, åttio (80) procent av deltagarens årliga grundlön för 2026, fastställt per den 1 juli 2026; och för deltagare i Kategori D, tjugo (20) procent av deltagarens årliga grundlön för 2026, fastställt per den 1 juli 2026.

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 2025. Trots vad som angetts ovan kan MPS inte vara mindre än tolvhundrafemtio (1 250) Prestationsaktier.

Nyttillkomna ledande befattningshavare och andra nyckelmedarbetare som anställs av bolaget eller dess dotterbolag efter den initiala anmälningens utgång, kan erbjudas att delta i LTIP 2026. Kvarstående löptid på LTIP 2026 kan understiga tre år vid anslutning av sådana nyttillkomna ledande befattningshavare och andra nyckelmedarbetare till LTIP 2026. Skälet till anslutning av nyttillkomna ledande befattningshavare och andra nyckelmedarbetare efter den initiala anmälningens utgång är att det bedöms vara av stort värde för bolaget och dess dotterbolag att snabbt kunna ansluta nyttillkomna ledande befattningshavare och andra nyckelmedarbetare till motsvarande incitamentsstruktur som gäller för övriga ledande befattningshavare och övriga nyckelmedarbetare som omfattas av LTIP 2026. Anslutning av nyttillkomna ledande befattningshavare och andra nyckelmedarbetare till LTIP 2026 får dock inte ske senare än den 31 december 2026.

A.4 Tilldelning av Prestationsaktier

Tilldelning av Prestationsaktier inom LTIP 2026 kommer att göras under en begränsad tidsperiod efter årsstämman 2029. 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 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 Myconic-koncernen under hela kvalifikationsperioden fram tills tilldelning. För tilldelning av Prestationsaktier krävs därutöver att prestationskraven kopplade till Myconics 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 Myconics 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. Av aktiemarknads- och konkurrensmässiga skäl anges inte tröskelnivån och stretchnivån för prestationskraven. 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 Myconic-koncernen eller på marknaden, vilket enligt styrelsens bedömning skulle innebära att villkoren för tilldelning/överlåtelse av aktier enligt LTIP 2026 inte längre är rimliga, har styrelsen rätt att genomföra en justering av LTIP 2026, 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 2026 inte längre är rimliga, har styrelsen rätt att genomföra en justering av LTIP 2026 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 2026. 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 2026.

Målet är att styrelsen ska lansera LTIP 2026 så snart det är praktiskt möjligt efter årsstämman. Om styrelsen beslutar att skjuta upp lanseringen av LTIP 2026 på grund av administrativa skäl, betydande förändringar på marknaden, börsrättsliga regler eller av andra skäl, kan löptiden för LTIP 2026 komma att understiga tre år. Då lanseringen av LTIP 2026 är av stort värde för bolaget ska lanseringen ske så snart det är praktiskt möjligt efter det att skälen för den uppskjutna lanseringen upphört. Beslut om deltagande eller införande av LTIP 2026 förutsätter dock att det enligt styrelsens bedömning kan ske med rimliga administrativa kostnader och ekonomiska effekter.

För det fall att bolagsstämman inte beslutar enligt punkt B med erforderlig majoritet, ska bolaget säkra sig mot finansiell exponering som LTIP 2026 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 2026 och säkringsåtgärder

B.1 Antal aktier

Styrelsen föreslår att bolagsstämman beslutar om att överlåtelse av upp till 289 994 Mycronic-aktier under LTIP 2026 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 2026. Aktieöverlåtelse ska ske vederlagsfritt till deltagare i LTIP 2026 vid den tidpunkt och på de övriga villkor som deltagare i LTIP 2026 har rätt att tilldelas aktier. Antalet Mycronic-aktier som kan komma att överlåtas inom ramen för LTIP 2026 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 av årsstämman 2026 ska inte inkluderas i en omräkning av antalet aktier.

B.3 Grunder till styrelsens förslag samt alternativ säkring genom aktieswapavtal med tredje part etcetera

Eftersom styrelsen anser att den mest kostnadseffektiva och flexibla metoden för överlåtelse av Mycronic-aktier under LTIP 2026 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 2026.

Anledningen till avvikelsen från aktieägarnas företrädesrätt att förvärva de egna aktierna är att bolaget ska kunna säkra leverans av aktier i LTIP 2026.

C. Säkringsåtgärder avseende LTIP 2026 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 2026 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 2026. 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 2026 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 2026

D.1 Majoritetskrav etcetera

Beslutet i enlighet med punkten A ovan (inklusive punkten C 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 företrädde aktierna.

D.2 Uppskattade kostnader, utgifter och ekonomiska effekter av LTIP 2026

LTIP 2026 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 198,10 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 2026, inklusive sociala kostnader, till 36,2 MSEK före skatt, vilket motsvarar en årlig kostnad om 12,1 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 2026, inklusive sociala kostnader, till 74,0 MSEK före skatt, vilket motsvarar en årlig kostnad om 24,7 MSEK före skatt.

LTIP 2026 innefattar totalt maximalt 289 994 aktier, vilket motsvarar 0,15 procent av totalt antal utestående aktier och röster i bolaget, efter utspädning.

Beräkningarna ovan baseras på beslut om säkring i enlighet med punkten B.

Styrelsen anser att de positiva effekter som förväntas följa av LTIP 2026, överväger de till LTIP 2026 hänförliga kostnaderna.

D.3 Styrelsens motivering

Ett personligt långsiktigt ägarengagemang hos deltagarna i LTIP 2026 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 ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner. Styrelsen anser att införande av LTIP 2026 är till fördel för Mycronic och aktieägarna. LTIP 2026 kommer att utgöra ett konkurrenskraftigt och motivationshöjande incitament för viktiga ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i bolaget och dess dotterbolag.

LTIP 2026 har utformats för att premiera deltagarna för ökat aktieägarvärde genom tilldelning av aktier baserat på uppfyllandet av fastställda resultat- och hållbarhetsbaserade villkor. Genom att knyta deltagarnas ersättning till bolagets resultat- och hållbarhetsutveckling, premieras den långsiktiga värdetillväxten i bolaget. Mot bakgrund härav anser styrelsen att införandet av LTIP 2026 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 122 i bolagets årsredovisning.

D.5 Beredning av ärendet

Principerna för LTIP 2026 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 2026 deltagit i utformningen av villkoren.