

# STYRELSENS ERSÄTTNINGSRAPPORT FÖR 2022

---

## INTRODUKTION

Ersättningsrapporten innehåller en beskrivning av hur Mips AB (publ) ("**Mips**") riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("**ersättningsriktlinjerna**"), tillämpades under 2022. Rapporten innehåller även uppgifter om ersättning under 2022 till Mips verkställande direktör samt en sammanfattande beskrivning av Mips utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Aktiemarknadens självregleringskommittés *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

## ÖVERSIKT AV TILLÄMPNINGEN AV ERSÄTTNINGSRIKTLINJERNA UNDER 2022

För en sammanfattning av väsentliga händelser och bolagets resultat under 2022, vänligen se avsnittet "Vd har ordet" i Mips årsredovisning för räkenskapsåret 2022 som är tillgänglig på Mips webbplats, [www.mipscorp.com/investerare/rapporter-och-presentationer/](http://www.mipscorp.com/investerare/rapporter-och-presentationer/).

Ersättningsutskottet följer och utvärderar program för rörlig ersättning till verkställande direktören, både pågående och de som har avslutats under året, och det faktiska och förväntade utfallet av sådana program har rapporterats till styrelsen och diskuterats vid styrelsemöten.

Baserat på ersättningsutskottets utvärdering av verkställande direktörens ersättning har styrelsen fastställt att den nuvarande ersättningsstrukturen och ersättningsnivån är lämplig, återspeglar marknadspraxis och är konkurrenskraftig samt är ändamålsenlig för att uppnå Mips kort- och långsiktiga mål. Både ersättningsutskottet och revisorn har efter utvärdering bedömt att Mips har följt gällande ersättningsriktlinjer och inga avsteg eller avvikelser från ersättningsriktlinjerna eller från den beslutsprocess som enligt ersättningsriktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen har gjorts under 2022.

Ersättningsriktlinjerna innehåller en möjlighet för styrelsen att, enligt lag eller avtal och med de begränsningar som kan följa därav, helt eller delvis återkräva rörlig ersättning som utbetalats på felaktiga grunder. Styrelsen har dock inte fattat beslut om att återkräva någon rörlig ersättning under 2022 då ingen ersättning bedömts ha blivit utbetald på felaktiga grunder.

Enligt Mips ersättningsriktlinjer ska ersättning till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver besluta om aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Den rörliga ersättningen för verkställande direktören är kopplad till utvecklingen under året och är maximerad till 75 procent av den fasta årliga kontantlönen. För 2022 baserades den rörliga lönen främst på koncernens nettoomsättning och rörelsemarginal samt på hållbarhetsmål och individuella/operationella mål. Hållbarhetsmålen var under 2022 att ta fram en strukturerad plan för att kunna registrera Mips till Science Based Targets initiative, i linje med 1,5 °C-målet, strukturerad uppföljning och rapportering i linje med UN Global Compacts tio principer fullt implementerad samt genomföra minst tre kundprojekt med återvunnen postindustriell plast. Nettoomsättning- och rörelsemarginalmålet uppfylldes inte under året och övrig målpuppfyllnad framgår nedan.

## Total ersättning till verkställande direktören

Tabellen nedan beskriver den totala ersättningen (TSEK) till Mips verkställande direktör under 2022.

Namn, befattning	Räkenskapsår	1 Fast ersättning		2	3	4	5	6
		Fast kontantlöön	Övriga förmåner	Rörlig kontant-ersättning - Ettårig	Extraordinära ersättningar	Pensionsavgifter	Total ersättning	Andel fast respektive rörlig ersättning
Max Strandwitz (VD)	2022	4 229	-	1 224	-	1 118	6 570	81% / 19%

## Tillämpning av prestationskriterier

Bolagets position som en världsledande aktör inom sitt område är i stor utsträckning ett resultat av innovation, kunnande och genomförandeförmåga hos ett antal individer knutna till Mips. En fortsatt framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Bolaget ska därför tillämpa marknadsmässiga och konkurrenskraftiga ersättningsnivåer och anställningsvillkor för att kunna rekrytera och behålla en ledning med hög kompetens och kapacitet att nå uppställda mål. De ska vidare vara enkla, långsiktiga och mätbara.

Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. De kan också utgöras av individ- och funktionsanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhetsarbete, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Den rörliga kontantersättningen ska till övervägande del vara beroende av koncernens nettoomsättning och rörelsemarginal, vilket ligger i linje med bolagets långsiktiga finansiella mål. Vidare ska den rörliga kontantersättningen även vara relaterad till ett eller flera av bolaget uppsatta hållbarhetsmål. Rörlig ersättning ska därutöver kunna utgå baserat på individuellt och funktionsspecifikt uppsatta mål.

I nedanstående tabell anges de prestationskriterier som tillämpats vad avser verkställande direktörens rörliga kontantersättning samt viktningen och nivån av uppfyllelse av dessa mål. Tabellen avser ersättning för 2022 och avser således prestationsmål för 2022.

Namn, befattning	1 Beskrivning av de kriterier som kopplas till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterierna	3	
			a) Uppnådd prestation och	b) faktiskt utfall av ersättning
Max Strandwitz (VD)	Nettoomsättning	30%	a) 0%	b) 0 SEK
	Rörelsemarginal	30%	a) 0%	b) 0 SEK
	Hållbarhet	20%	a) 100%	b) 612 TSEK
	Individuella/operationella	20%	a) 100%	b) 612 TSEK
	<b>Totalt</b>	<b>100%</b>	<b>a) 40%</b>	<b>b) 1 224 TSEK</b>

## Utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Vid årsstämman den 7 maj 2020 beslutades att anta ett långsiktigt incitamentsprogram ("Optionsprogram 2020/2023") för ledande befattningshavare och vissa nyckelpersoner i Mips (sammanlagt tolv personer) genom emission av teckningsoptioner med efterföljande överlåtelse till deltagarna i incitamentsprogrammet till ett marknadsmässigt pris. Varje teckningsoption berättigar till teckning av en aktie i bolaget till en teckningskurs som motsvarar 130 procent av den genomsnittliga volymviktade betalkursen för Mips-aktien på Nasdaq Stockholm under tiden från och med den 8 maj 2020 till och med den 14 maj 2020. I likhet med vad som gäller för tidigare optionsprogram ska enligt optionsvillkoren omräkning ske till följd av betald utdelning. Efter omräkning till följd av betalda utdelningar under 2021 och 2022 berättigar varje teckningsoption till teckning av 1,01 aktie i bolaget till en teckningskurs om 334,67 SEK per aktie (lösenpriset (teckningskursen) fastställdes initialt, i enlighet med det ovanstående, till 339,30 SEK per aktie). Programmet innefattar 550 000 utgivna och betalda teckningsoptioner, samt ytterligare 25 000 teckningsoptioner som inte allokerats, varav verkställande direktören har förvärvat 216 494 teckningsoptioner i Optionsprogram 2020/2023. Per den 30 december 2022, dvs. årets sista handelsdag, uppgick stängningskursen för Mips aktie på Nasdaq Stockholm till 429,90 SEK.

Vid årsstämman den 7 maj 2020 beslutades även att anta ett långsiktigt prestationsaktieprogram för anställda i Mips ("LTIP 2020") vilket omfattade samtliga anställda i Mips-koncernen förutom de som erbjöds att delta i Optionsprogram 2020/2023. Deltagande i programmet krävde en egen investering och deltagarna kunde maximalt investera ett antal aktier i LTIP 2020 som till sitt värde motsvarade deltagarens bruttomånadslön för april månad 2020, med antagande om att varje aktie har ett värde om 211,43 kronor. Varje investerad aktie berättigar till en prestationsaktierätt och varje prestationsaktierätt berättigar till tilldelning av en aktie i Mips under förutsättning att (i) deltagaren förblir anställd inom Mips-koncernen till och med dagen för offentliggörande av Mips delårsrapport för första kvartalet 2023, (ii) deltagaren behållit samtliga sina investeringsaktier, och (iii) prestationsmålet uppnås. Prestationsmålet uppnås om den genomsnittliga årliga totalavkastningen för Mips aktie uppgår till 10 procent eller mer under mätperioden (mars 2020 - mars 2023). Totalt antal deltagare i programmet uppgick per den 31 december 2022 till 33. Totalt investerades 5 749 aktier i programmet men efter att ett visst antal personer upphört att vara anställda hos bolaget uppgår det maximala utfallet i programmet till 4 762 aktier i Mips per den 31 december 2022.

Ytterligare information om utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram, inklusive information om verkställande direktörens deltagande i sådana, finns i not 5 i årsredovisningen för 2022, som är tillgänglig på Mips webbplats, [www.mipscorp.com/investerare/rapporter-och-presentationer/](http://www.mipscorp.com/investerare/rapporter-och-presentationer/).

## JÄMFÖRELSEINFORMATION AVSEENDE FÖRÄNDRINGAR I ERSÄTTNINGAR OCH MIPS RESULTAT

Förändringar i ersättningar och resultat under räkenskapsåren 2019, 2020, 2021 och 2022 (RR) (SEK)

Årlig förändring	2019 mot 2020	2020 mot 2021	2021 mot 2022	(information om 2022)
<b>Ersättningar</b>				
VD Max Strandwitz*	+459 TSEK (+7%)	+3 599 TSEK (+81%)	-1 474 TSEK (-18%)	6 570 TSEK
<b>Bolagets resultat</b>				
EBIT	+59 135 TSEK (+55%)	+162 628 TSEK (+98%)	-96 685 TSEK (-30%)	229 018 TSEK
<b>Genomsnittlig ersättning på heltidsbasis för anställda<sup>□</sup></b>				
Bolagets anställda	+37 TSEK (+6%)	+34 TSEK (+5%)	+43 TSEK (+6%)	774 TSEK

\* Max Strandwitz tillträdde som verkställande direktör för Mips AB den 10 maj 2019 och var dessförinnan CFO. Ovanstående tabell visar på årliga ersättningen för Max Strandwitz innebärande både rollen som verkställande direktör och CFO under 2019. Johan Thiel var verkställande direktör för Mips AB innan Max Strandwitz tillträdde, fram till den 10 maj 2019, och hans totala ersättning för 2019 uppgick till 2 314 TSEK. Han har inte erhållit någon ersättning för år 2020, 2021 eller 2022.

<sup>□</sup> Den genomsnittliga ersättningen för anställda i Mips inrymmer vanligen fast kontantlön och eventuell rörlig kontanterättning, pensionsförmåner och eventuella andra förmåner.

