

# ERSÄTTNINGSRAPPORT FÖR 2023

---

## Introduktion

Ersättningsrapporten innehåller en beskrivning av hur Mips AB (publ) ("Mips") riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("ersättningsriktlinjerna"), tillämpades under 2023. Rapporten innehåller även uppgifter om ersättning under 2023 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*.

## Väsentliga händelser 2023

För en sammanfattning av väsentliga händelser och bolagets resultat under 2023, vänligen se avsnittet "Vd har ordet" i Mips årsredovisning för räkenskapsåret 2023 som finns tillgänglig på Mips webbplats, [www.mipscorp.com/investerare/rapporter-och-presentationer/](http://www.mipscorp.com/investerare/rapporter-och-presentationer/).

## Översikt av tillämpningen av ersättningsriktlinjerna under 2023

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 2023.

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 2023 då ingen ersättning bedömts ha blivit utbetalad på felaktiga grunder.

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

## Total ersättning till verkställande direktören

Den rörliga ersättningen för verkställande direktören är kopplad till utvecklingen under året och är maximerad till 75 procent av den fasta årliga kontantlönen. För 2023 baserades den

rörliga lönen på koncernens nettoomsättning och rörelsemarginal samt på hållbarhetsmål. Hållbarhetsmålen var under 2023 att minska utsläppen per såld produkt med totalt tolv procent, utföra tredjepartsrevisioner hos de tre mest strategiskt viktiga leverantörerna i leverantörskedjan och erbjuda hundra procent postindustriell plast i bolagets mest sålda säkerhetslösning hos bolagets leverantörer. Nettoomsättning- och rörelsemarginalmålet uppfylldes inte under året och övrig måluppfyllnad framgår nedan.

Tabellen nedan beskriver den totala ersättningen (TSEK) till Mips verkställande direktör under 2023.

Namn, befattning	Räkenskapsår	1		2	3	4	5	6
		Fast ersättning		Rörlig kontant-ersättning - Ettårig	Extra-ordinära ersättningar	Pensionsavgifter	Total ersättning	Andel fast respektive rörlig ersättning
Max Strandwitz (VD)	2023	4 406	-	630	-	1 149	6 185	90% / 10%

### 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 kontanterersättningen 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 kontanterersättningen ska till övervägande del vara beroende av koncernens nettoomsättning och rörelsemarginal, vilket ligger i linje med bolagets långsiktiga finansiella mål. Vidare ska den rörliga kontanterersättningen även vara relaterad till ett eller flera av bolaget uppsatta hållbarhetsmål, där den verkställande direktören ska ha enbart bolagsövergripande hållbarhetsmål och övriga ledande befattningshavare ska ha både bolagsövergripande och individuellt 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 kontanterersättning samt viktningen och nivån av uppfyllelse av dessa mål. Tabellen avser ersättning för 2023 och avser således prestationsmål för 2023.

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	40%	a) 0% b) 0 SEK
	Rörelsemarginal	40%	a) 0% b) 0 SEK
	Hållbarhet	20%	a) 100% b) 630 TSEK
	Totalt	100%	a) 20% b) 630 TSEK

### Utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Mips har lanserat incitamentsprogram där ledande befattningshavare och vissa nyckelpersoner erbjuds delta. Avsikten är att kunna erbjuda förmåner i form av långsiktiga incitament kopplade till bolagets aktiekurs för att attrahera, motivera och behålla ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Programmen är utformade så att deltagarnas incitament överensstämmer med aktieägarnas intressen.

Mips hade under 2023 ett teckningsoptionsprogram som löpte ut under september 2023 och omfattade elva personer. Teckningsoptionsprogrammet erbjöds till ledande befattningshavare och vissa nyckelpersoner och avsåg emission av teckningsoptioner med efterföljande överlåtelse till deltagarna i incitamentsprogrammet till ett marknadsmässigt pris. Varje teckningsoption gav rätten att teckna en aktie (före omräkning) under perioden den 15 maj 2023 till och med den 30 september 2023. I likhet med tidigare teckningsoptionsprogram förelåg villkor om bland annat en omräknad teckningskurs och ett omräknat antal aktier till följd av utdelning. Efter omräkning för betald utdelning var lösenpriset per aktie 331,30 SEK och varje teckningsoption berättigade till teckning av 1,03 aktier.

Mips hade även under 2023 ett långsiktigt prestationsaktieprogram för anställda som inte deltog i teckningsoptionsprogrammet. Prestationsaktieprogrammet omfattade totalt 33 personer i Sverige och Kina och löpte ut under andra kvartalet 2023. Deltagande i prestationsaktieprogrammet förutsatte en egen investering och deltagarna kunde maximalt investera ett antal aktier som till sitt värde motsvarade deltagarens bruttomånadslön för april månad 2020. Varje investerad aktie berättigade till en prestationsaktierätt och varje prestationsaktierätt berättigade till tilldelning av en aktie i Mips under förutsättning att (i) deltagaren förblivit 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, innefattande att den genomsnittliga årliga totalavkastningen för Mips aktie skulle uppgå till 10 procent eller mer under mätperioden (mars 2020 – mars 2023), uppnåtts.

Vid årsstämman den 10 maj 2023 beslutades att anta tre nya långsiktiga incitamentsprogram, optionsprogram 2023/2026, optionsprogram 2024/2027 och optionsprogram 2025/2028, för ledande befattningshavare och vissa nyckelpersoner i Mips (sammanlagt högst 25 personer i respektive program) genom emission av teckningsoptioner med efterföljande överlåtelser till deltagarna i incitamentsprogrammen till ett marknadsmässigt pris. I varje program berättigar varje teckningsoption till teckning av en aktie i Mips till en teckningskurs som motsvarar 130 procent av den volymvägda genomsnittskursen för Mips-aktien under de

fem handelsdagar som föregår den tidpunkt då deltagarna förvärvar teckningsoptioner i respektive program. För optionsprogram 2023/2026 ska anmälan om teckning av aktie ske under perioden från och med den 15 juni 2026 till och med den 15 december 2026. För optionsprogram 2024/2027 är perioden för anmälan om teckning av aktie från och med den 15 juni 2027 till och med den 15 december 2027 och för optionsprogram 2025/2028 är perioden från och med den 15 juni 2028 till och med den 15 december 2028. Programmen omfattar totalt maximalt 429 000 teckningsoptioner fördelat på högst 143 000 teckningsoptioner per program. För optionsprogram 2023/2026 överläts 82 100 teckningsoptioner till deltagarna, varav verkställande direktören förvärvade 39 000 teckningsoptioner. Lösenpriset i det första programmet har bestämts till 396,27 SEK per aktie (före omräkning). För optionsprogram 2024/2027 överläts 46 070 teckningsoptioner till deltagarna, varav verkställande direktören förvärvade 17 500 teckningsoptioner. Lösenpriset i optionsprogram 2024/2027 har bestämts till 388,25 SEK per aktie (före omräkning). Per den 29 december 2023, dvs. årets sista handelsdag, uppgick stängningskursen för Mips aktie på Nasdaq Stockholm till 364,50 SEK.

Ytterligare information om utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram, inklusive information om verkställande direktörens deltagande i sådana, finns i not 5 i årsredovisningen för 2023, 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, 2022 och 2023 (RR) (SEK)

Årlig förändring	2019 mot 2020	2020 mot 2021	2021 mot 2022	2022 mot 2023	(information om 2023)
<b>Ersättningar</b>					
VD Max Strandwitz <sup>1</sup>	+459 TSEK (+7%)	+3 599 TSEK (+81%)	-1 474 TSEK (-18%)	-385 TSEK (-6%)	6 185 TSEK
<b>Bolagets resultat</b>					
EBIT	+59 135 TSEK (+55%)	+162 628 TSEK (+98%)	-96 685 TSEK (-30%)	-158 606 TSEK (-69%)	70 412 TSEK
<b>Genomsnittlig ersättning på heltidsbasis för anställda<sup>2</sup></b>					
Bolagets anställda	+37 TSEK (+6%)	+34 TSEK (+5%)	+43 TSEK (+6%)	+16 TSEK (+2%)	790 TSEK

<sup>1</sup> 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 efterkommande år.

<sup>2</sup> Den genomsnittliga ersättningen för anställda i Mips inrymmer vanligen fast kontantlön och eventuell rörlig kontanterättning, pensionsförmåner och eventuella andra förmåner.

