

SEMCON AB (PUBL) ERSÄTTNINGSRAPPORT FÖR RÄKENSKAPSÅRET 2020

INTRODUKTION

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Semcon AB [publ], antagna av årsstämman 2020, tillämpades under räkenskapsåret 2020. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 9 [Anställda och personalkostnader] på sidorna 70-72 i årsredovisningen för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 90-91 i årsredovisningen för 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 9 på sidan 71 i årsredovisningen för 2020. Koncernen har ingen vice verkställande direktör som omfattas av denna rapport.

UTVECKLING UNDER 2020

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 8-9 i årsredovisningen 2020.

KONCERNENS ERSÄTTNINGSRIKTLINJER: TILLÄMPNINGSOMRÅDE, ÄNDAMÅL OCH AVVIKELSER

En förutsättning för en framgångsrik implementering av koncernens affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att koncernen kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att koncernen kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Koncernens ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner.

Den rörliga kontantersättningen får uppgå till högst 75 procent av den sammanlagda fasta kontantlönen under året som mätperioden avser. Vidare ska den rörliga kontantersättningen vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier. De kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål, exempelvis kriterier knutna till rörelseresultat, kassaflöde, avkastning på sysselsatt kapital eller hållbarhetsmål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar koncernens affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess

hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns på sidorna 48-49 i årsredovisningen för 2020. Bolaget har under 2020 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.semcon.com. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor tidigare år beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade program.

TABELL 1 - TOTALERSÄTTNING TILL VERKSTÄLLANDE DIREKTÖREN UNDER 2020 (KSEK)

Befattningshavarens namn (position)	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3	4	5
	Grundlön*	Förmåner**	Ettårig	Flerårig***	Pensionskostnad	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning****
Markus Granlund, VD	3 287	89	-	473	1 150	4 999	91/9

* Inklusive semesterersättning om 66 kSEK

** Förmåner avseende tjänstebil och sjukvårdsförmåner

*** Avser tilldelade aktier under året till börskursen vid tilldelningstillfället avseende Prestationsrelaterat Aktiesparprogram 2017

**** Pensionskostnader (kolumn 3), som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning

AKTIEBASERAD ERSÄTTNING

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram

Bolaget har infört två långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram för ledande befattningshavare och nyckelpersoner i Semconkoncernen ["Prestationsrelaterat aktiesparprogram 2017" samt "Prestationsrelaterat aktiesparprogram 2018"]. För att få delta i programmen krävs att deltagarna investerar i aktier. Anställda som deltar i programmen kan spara ett belopp motsvarande maximalt 10 procent av fast bruttolön för köp av stamaktier på Nasdaq Stockholm under en tolv månadersperiod från det att programmet implementerades ["Sparaktier"]. Om de köpta Sparaktierna behålls av den anställde under tre år från dagen för investeringen och om anställningen inom koncernen förelegat under hela denna treårsperiod, kommer den anställde vederlagsfritt att av koncernen tilldelas ett motsvarande antal stamaktier ["Matchningsaktier"] samt - förutsatt att prestationskraven uppfyllts - ytterligare 2-4 stamaktier ["Prestationsaktier"]. För prestationsmatchning krävs att Semcons årliga genomsnittliga procentuella ökning av vinst per aktie ["EPS"] uppfyller vissa mål:

För programmet 2017 krävs att Semcons genomsnittliga årliga procentuella ökning av EPS ska mellan 2016 och 2019 vara minst 5 procent. Linjär ökning av matchning av Prestationsaktier om den

genomsnittliga årliga ökningen av EPS är mellan 5 och 20 procent. Basvärdet för beräkningen av ökningen av EPS ska utgöras av EPS för 2016. Maximalt antal Prestationsaktier kommer att tilldelas om den genomsnittliga ökningen av EPS är lika med eller över 20 procent. Ingen tilldelning av Prestationsaktier kommer att ske om den genomsnittliga årliga ökningen av EPS är lika med eller mindre än 5 procent. Matchningen av Prestationsaktier vid en genomsnittlig årlig ökning av EPS mellan 5 och 20 procent ska vara linjär.

För programmet 2018 krävs Prestationsvillkoren för 2018: Semcons genomsnittliga årliga procentuella ökning av vinst per aktie [”EPS”] ska mellan 2017 och 2020 vara minst 5 procent. Basvärdet för beräkningen av ökningen av EPS ska utgöras av EPS för 2017. Maximalt antal Prestationsaktier kommer att tilldelas om den genomsnittliga ökningen av EPS är lika med eller över 20 procent. Ingen tilldelning av Prestationsaktier kommer att ske om den genomsnittliga årliga ökningen av EPS är lika med eller mindre än 5 procent. Matchningen av Prestationsaktier vid en genomsnittlig årlig ökning av EPS mellan 5 och 20 procent ska vara linjär.

För mer information om programmen, vänligen se not 9 i årsredovisningen 2020. Koncernens VD har deltagit i programmen, se mer information i tabell 2 nedan.

Tabell 2 – Prestationsrelaterat Aktiesparprogram [verkställande direktören]

Befattningshavarens namn (position)	Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen				Information för det rapporterade räkenskapsåret*				
	1 Programmets namn	2 Prestationsperiod (Prestationskravet EPS)**	3 Datum för tilldelning Av Matchning- och Prestationsaktier	4 Utgång av inläsningsperiod	5 Tilldelade Matchnings- och Prestationsaktier tidigare år	6 Tilldelade Matchnings- och Prestationsaktier under 2020	7 Intjänade*** att tilldelas 2021	8 Intjänade*** att tilldelas 2022	9 Föremål för prestationsvillkor**
Markus Granlund, VD	2017	2017-2019	nov 2020 – juli 2021	nov 2020-juli 2021	-	6 956	19 314	-	EPS
	2018	2018-2020	nov 2021 – juli 2022	nov 2021 – juli 2022	-	-	4 949	13 819	EPS
Totalt					-	6 956	24 263	13 819	

* Aktier som den verkställande direktören har investerat för att bli berättigad att delta i programmen, Sparaktier, inkluderas inte i tabellen.

**Prestationsvillkoren för 2017: Semcons genomsnittliga årliga procentuella ökning av vinst per aktie [”EPS”] ska mellan 2016 och 2019 vara minst 5 procent. Basvärdet för beräkningen av ökningen av EPS ska utgöras av EPS för 2016. Maximalt antal Prestationsaktier kommer att tilldelas om den genomsnittliga ökningen av EPS är lika med eller över 20 procent. Ingen tilldelning av Prestationsaktier kommer att ske om den genomsnittliga årliga ökningen av EPS är lika med eller mindre än 5 procent. Matchningen av Prestationsaktier vid en genomsnittlig årlig ökning av EPS mellan 5 och 20 procent ska vara linjär.

Prestationsvillkoren för 2018: Semcons genomsnittliga årliga procentuella ökning av vinst per aktie [”EPS”] ska mellan 2017 och 2020 vara minst 5 procent. Basvärdet för beräkningen av ökningen av EPS ska utgöras av EPS för 2017. Maximalt antal Prestationsaktier kommer att tilldelas om den genomsnittliga ökningen av EPS är lika med eller över 20 procent. Ingen tilldelning av Prestationsaktier kommer att ske om den genomsnittliga årliga ökningen av EPS är lika med eller mindre än 5 procent. Matchningen av Prestationsaktier vid en genomsnittlig årlig ökning av EPS mellan 5 och 20 procent ska vara linjär.

*** Intjänade aktier att tilldelas förutsätter att Markus Granlund fortfarande är anställd vid tilldelningstillfället.

TILLÄMPNING AV PRESTATIONSKRITERIUM

Prestationskriteriet för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriteriet har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2020 beaktats.

Tabell 3(a) - Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Befattningshavarens namn (position)	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Markus Granlund (VD)	Koncernens rörelseresultat 2020	100 %	a) 0 % b) 0 KSEK

Tabell 3(b) - Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: aktiebaserad ersättning

Befattningshavarens namn (position)	Programmens namn	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall*
Markus Granlund (VD)	Aktiesparprogram 2017	Genomsnittlig vinst per aktie 2017-2019	100 %	a) 84 % b) 26 269 aktier
	Aktiesparprogram 2018	Genomsnittlig vinst per aktie 2018-2020	100 %	a) 57 % b) 18 768 aktier

*Faktisk tilldelning av aktierna som nämns under [b] i sektion 3 avser tilldelning under åren 2020-2021 respektive åren 2021-2022.

JÄMFÖRANDE INFORMATION AVSEENDE FÖRÄNDRINGAR I ERSÄTTNING OCH BOLAGETS RESULTAT

Tabell 4 - Förändringar i ersättning och bolagets resultat under det senaste rapporterade räkenskapsåret [KSEK]

	2020 vs 2019	År 2020	År 2019
Ersättning till verkställande direktören (Markus Granlund)	- 22,7 %	4 999	6 470
Koncernens rörelseresultat	- 8,3 %	130 000	141 800
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i koncernbolagen**	0,2 %	434	433

* Exklusive medlemmar i koncernledningen

** Jämförelse görs gentemot anställda i samtliga koncernbolag då koncernens nyckelfunktioner återfinns i fler bolag än moderbolaget.

Styrelsen för Semcon AB [publ]
Göteborg i mars 2021