

## **Styrelsens för Obducat AB (publ) förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare**

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Obducat. Riktlinjerna är framåtblickande och ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2024.

Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas eller godkänns av bolagsstämman. Om styrelsen bedömer att långsiktiga aktierelaterade incitament bör införas, ska förslag därom föreläggas bolagsstämman för beslut.

Styrelsen föreslår inga materiella ändringar i förhållande till de riktlinjer som antogs av årsstämman 2020.

### ***Riktlinjernas främjande av Obducats affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet***

Obducat utvecklar och levererar innovativa teknologier med fokus på systemlösningar för litografiprocesser för produktion och replikering av avancerade mikro- och nanostrukturer för användning vid massproduktion såväl som forskning och utveckling. Innovation är en av Obducats viktiga strategiska hörnstenar för att skapa framtida tillväxt. För ytterligare information om Obducats affärsstrategi, se [www.obducat.com](http://www.obducat.com).

En framgångsrik implementering av affärsstrategin och tillvaratagandet av Obducats långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Obducat kan rekrytera och behålla kompetenta medarbetare som arbetar för att uppnå maximalt aktieägar- och kundvärde. För detta krävs att Obducat kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

### ***Formerna av ersättning m.m.***

Ersättningen till ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, eventuell rörlig kontantersättning, pensionsförmåner samt övriga förmåner. Totalersättningen till ledande befattningshavare ska innehålla en avvägd blandning av ovan nämnda komponenter.

Den fasta kontantlönen ska vara individuell och baserad på den ledande befattningshavarens ansvar och befogenheter.

För koncernchefen får den rörliga kontantersättningen uppgå till högst 50 procent av den fasta årliga kontantlönen. För övriga ledande befattningshavare får motsvarande ersättning uppgå till högst 30 procent av befattningshavarens fasta årliga kontantlön. Rörlig kontantersättning är inte pensionsgrundande.

Pensionsförmåner ska vara marknadsmässiga och avgiftsbestämda. Pensionspremierna för avgiftsbestämd pension ska uppgå till högst 35 procent av den fasta årliga kontantlönen. Styrelsen ska ha rätt att utan hinder av ovanstående istället erbjuda andra lösningar som är kostnadsmässigt likvärdiga för bolaget.

Övriga förmåner får innefatta bl.a. bilförmån och sjukvårdsförsäkring. Sådana förmåner ska vara av begränsat värde i förhållande till övrig kompensation och överensstämja med vad som marknadsmässigt är brukligt. Övriga förmåner får sammanlagt uppgå till högst 15 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana

regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

#### ***Upphörande av anställning***

Vid upphörande av ledande befattningshavares anställning ska gälla en ömsesidig uppsägningstid om mellan sex och tolv månader. Fast kontantlön, och i förekommande fall bilförmån, ska utgå under uppsägningstiden. Avgångsvederlag eller liknande ersättning ska som utgångspunkt inte utgå.

#### ***Kriterier för utdelning av rörlig kontantersättning m.m.***

Rörlig kontantersättning ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier, som kan vara finansiella eller icke-finansiella, utformade med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande. Kriterierna ska bland annat relatera till koncernens omsättningsutveckling och lönsamhet. Kriterierna ska vidare vara utformade så att de främjar Obducats affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska mätas under en period om ett eller flera år. När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Styrelsen ansvarar för bedömningen avseende rörlig kontantersättning till ledande befattningshavare. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

#### ***Lön och anställningsvillkor för anställda***

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

#### ***Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna***

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för koncernledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i koncernen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte koncernchefen eller andra ledande befattningshavare, i den mån de berörs av frågorna.

#### ***Frångående av riktlinjerna***

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Obducats långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Obducats ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

#### ***Ytterligare information***

Ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare finns i Obducats årsredovisning.