

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare

1. Riktlinjernas tillämpningsområde

Styrelsen föreslår att extra bolagsstämman som ska hålls den 6 april 2026 antar följande ersättningsriktlinjer. Ersättningsriktlinjerna omfattar lön och annan ersättning för verkställande direktören och andra ledande befattningshavare i Silex Microsystems AB (publ) ("Bolaget"). Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas efter det att årsstämman 2026 beslutat att anta riktlinjerna samt vid ändring av redan avtalade ersättningar. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

2. Riktlinjernas främjande av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Riktlinjernas syfte är att fastställa ett ramverk som anpassar ersättningen till Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Bolagets verksamhet vägleds av tre kärnvärden: visa respekt, hålla det enkelt och skapa värde, samt sex grundläggande verksamhetsprinciper: kundfokus, engagemang, hög kvalitet i verksamheten, ledarskap inom innovation, problemlösning samt integritet och gott omdöme. Detta främjas genom kontinuerlig förbättring och ett konsekvent fokus på att integrera hög kvalitet i alla delar av bolagets verksamhet, inklusive system och protokoll.

Ett framgångsrikt genomförande av bolagets affärsstrategi och skyddet av dess långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, är beroende av förmågan att attrahera, behålla och motivera kvalificerade anställda. Mot denna bakgrund har riktlinjerna utformats för att säkerställa att bolagets ledande befattningshavare erhåller en lämplig och konkurrenskraftig ersättning. För undvikande av tvivel definieras medlemmar i den utökade ledningsgruppen inte som Bolagets ledande befattningshavare. Ersättningsstrukturen ska vara konkurrenskraftig i förhållande till jämförbara bolag och samtidigt tydligt återspegla det ansvar och den befogenhet som är förknippade med varje befattning. För mer information om bolagets affärsstrategi, se <https://www.silexmicrosystems.com>.

3. Beslutsprocess för fastställande, översyn och tillämpning av riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott bestående av minst två medlemmar av styrelsens bolagsstämmovalda ledamöter. I utskottets uppdrag ingår bland annat följande två huvudsakliga uppgifter:

1. Att bereda styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya ersättningsriktlinjer när väsentliga ändringar kräver att så sker eller åtminstone vart fjärde år och lägga fram riktlinjerna för beslut på bolagsstämman. Riktlinjerna ska gälla från det att de godkänns av bolagsstämman till dess att nya riktlinjer har antagits (dock längst under fyra år). Ersättningsutskottet får begära att nya riktlinjer godkänns vid en tidigare tidpunkt om det uppkommer omständigheter som gör att syftet med riktlinjerna motverkas.
2. Att följa upp och utvärdera program för rörliga ersättningar till ledande befattningshavare, tillämpningen av ersättningsriktlinjerna samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget.

Ersättningsutskottets medlemmar är oberoende i förhållande till Bolaget och koncernledningen. Verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare deltar inte i beredningen av och beslut i ersättningsrelaterade frågor i den mån de berörs av besluten i fråga.

4. Beaktande av lön och anställningsvillkor för anställda

Vid ersättningsutskottets beredning av styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare har uppgifter om de anställdas totalersättning, ersättningens olika komponenter samt ersättningens nivå och utveckling över tid beaktats. Denna information utgör en del av underlaget för ersättningsutskottets och styrelsens bedömning av riktlinjernas skälighet och de begränsningar som följer av dessa. Skillnaden mellan ersättningen till ledande befattningshavare och ersättningen till övriga anställda, liksom eventuella förändringar i detta avseende, kommer att redovisas i den årliga ersättningsrapporten.

5. Former för ersättning

Ersättningen ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter:

- Fast kontantlön
- Kortsiktiga incitament
- Långsiktiga incitament (aktierelaterade incitamentsprogram beslutas av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa ersättningsriktlinjer, se vidare ”*Information angående långsiktiga incitamentsprogram*” nedan)
- Pensionsförmåner
- Övriga förmåner
- Konsultarvoden för styrelseledamöter

5.1 Fast kontantlön

Fast kontantlön utgör grunden för den totala ersättningen. Lönens nivå ska fastställas med beaktande av den enskildes ansvar, komplexiteten i befattningen, erfarenhet och prestation samt vara marknadsmässig i förhållande till jämförbara bolag. Den fasta kontantlönen ska ses över årligen för att säkerställa att den fortsatt är konkurrenskraftig och ändamålsenlig.

5.2 Kortsiktiga incitament

Kortsiktiga incitament utgörs av rörlig kontanterersättning som betalas ut om vissa prestationskriterier uppfylls. Den rörliga ersättningen får uppgå till högst 75 procent av den fasta årliga kontantlönen för den verkställande direktören och 50 procent för övriga ledande befattningshavare.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av kortsiktiga incitament ska kunna mätas under en period om minst tolv månader. Kriterierna utgörs i regel av en kombination av förutbestämda prestationskriterier, innefattande både finansiella mål – såsom tillväxt, rörelseresultat och kassaflöde – samt kvalitativa individuella mål kopplade till Bolagets strategiska mål, och icke-finansiella mål, till exempel viktiga strategiska eller hållbarhetsrelaterade kriterier.

Genom att på detta sätt tillämpa förutbestämda och mätbara finansiella och icke-finansiella prestationskriterier som återspeglar Bolagets affärsprioriteringar, bedömer Bolaget att möjligheten att attrahera, motivera och behålla nyckelmedarbetare ökar, vilket bidrar till Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. När utvärderingsperioden för uppfyllande av kriterier för utbetalning av kortsiktiga incitament har avslutats, ska en bedömning göras av i vilken utsträckning kriterierna har uppfyllts. Ersättningsutskottet ansvarar för att genomföra en sådan utvärdering avseende kortsiktiga incitament för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare och föreslår det rekommenderade utfallet till styrelsen.

Ytterligare rörlig kontanterersättning kan utbetalas under extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana särskilda arrangemang är tidsbegränsade och individuellt överenskomna för att rekrytera eller

behålla ledande befattningshavare eller som ersättning för extraordinära insatser utöver individens ordinarie arbetsuppgifter. Den totala extraordinära ersättningen får inte överstiga 100 procent av den fasta årliga kontantlönen samt ej utges mer än en gång per år och per individ.

Villkoren för rörlig ersättning ska möjliggöra för Bolaget att återkräva, helt eller delvis, rörlig ersättning som betalats på felaktiga grunder i den mån det är möjligt enligt gällande lag.

5.3 Pensionsförmåner

Alla individuella pensionsavtal ska ingås enligt de regler som gäller i det land där den ledande befattningshavaren är bosatt. Om inte annat följer av tillämplig lag eller tvingande kollektivavtalsbestämmelser ska pensionsförmåner vara premiebestämda (dvs. en viss procent av den fasta kontantlönen inklusive semesterersättning) och uppgå till maximalt 35 procent av den fasta årliga kontantlönen och rörlig ersättning ska vara pensionsgrundande. För anställningar som omfattas av andra än svenska regler får pensionsförmåner anpassas till gällande lag, tvingande kollektivavtalsbestämmelser eller andra tillämpliga regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

5.4 Övriga förmåner

Övriga förmåner, såsom tjänstebil, bostadsförmån, privat sjukvårdsförsäkring eller liv- och invaliditetsförsäkring, får tillhandahållas i den utsträckning det är marknadsmässigt. Övriga förmåner för ledande befattningshavare som är nödvändiga för att den totala ersättningen ska vara konkurrenskraftig och underlätta rekrytering och kvarhållande av Bolagets ledande befattningshavare, får sammanlagt uppgå till högst tio procent av den fasta årliga kontantlönen.

5.5 Konsultarvoden för styrelseledamöter

Styrelsen får besluta om att marknadsmässigt konsultarvode ska utgå till styrelseledamöter som utför tjänster för Bolagets räkning vid sidan av styrelsearbetet under förutsättning att sådana tjänster bidrar till Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet.

6. Uppsägningstid

Uppsägningstiden får inte överstiga tolv månader vid uppsägning från Bolagets sida. Vid uppsägning får summan av den fasta kontantlönen under uppsägningstiden och avgångsvederlag inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för tolv månader för den verkställande direktören och sex månader för övriga ledande befattningshavare. Vid uppsägning från den anställdes sida ska uppsägningstiden vara högst sex månader och vara utan rätt till avgångsvederlag.

7. Information om långsiktiga incitamentsprogram

Ersättning som beslutats eller godkänns av bolagsstämman omfattas inte av dessa riktlinjer. Följaktligen gäller dessa riktlinjer inte till exempel aktierelaterade långsiktiga incitamentsprogram som beslutats eller godkänts av bolagsstämman. Styrelsen ska årligen utvärdera behovet av aktierelaterade incitamentsprogram och, om nödvändigt, lägga fram förslag för beslut av årsstämman. Syftet med långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram är att skapa ett långsiktigt engagemang för Bolaget, att attrahera och behålla ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner samt att säkerställa aktieägarvärde och långsiktig tillväxt.

8. Avsteg från riktlinjerna

Styrelsen får, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl och ett avsteg bedöms nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen eller finansiella bärkraft, besluta att tillfälligt helt eller delvis frångå riktlinjerna. Ersättningsutskottet ska bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket även omfattar avvikelser från riktlinjerna. Eventuella avsteg ska redovisas i den årliga ersättningsrapporten.

Styrelsen den 23 februari 2026