

Ersättningsrapport 2021

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för MultiQ International AB, antagna av årsstämman 2021, tillämpades under år 2021. 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 på sidan 46 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 60-63 i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i Bolagsstyrningsrapporten på sidan 60 i årsredovisningen för 2021 samt i protokoll vid årsstämma MultiQ International.

Utveckling under 2021

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 6 i årsredovisningen 2021.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets 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 ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. De kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets 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 26-27 i årsredovisningen för 2021. Bolaget har under 2021 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.multiq.com/investors/bolagsstyrning. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Tabell 1

Totalersättning till verkställande direktören under 2021 (TSEK)

Befattningshavarens namn (position)	Fast ersättning Grundlön 1)	Andra förmåner	Rörlig ersättning	Övriga ersättningar	Pensionskostnad	Totalersättning	Andelen fast resp rörlig ersättning
Henrik Esbjörnson (VD jan-8 nov)	1 174	-	-		252	1 426	100/0
Johan Husberger (Tf VD 8 nov-dec)	130	4	-		17	151	100/0

1) Inklusive semesterersättning

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna 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 prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2021 beaktats.

Tabell 2

Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kostnadsersättning (TSEK)

Befattningshavarens namn (position)	Beskrivning av kriterier till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) uppmätt prestation b) ersättningsutfall
Henrik Esbjörnson (VD jan-8 nov)	Koncernens resultat före skatt 1 jan-8 nov	100%	a) negativt b) 0 sek
Johan Husberger (Tf VD 8 nov-dec)	-	-	-

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 3

Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (TSEK)

	2017 jmf 2016	2018 jmf 2017	2019 jmf 2018	2020 jmf 2019	2021 jmf 2020	2021
Ersättning till verkställande direktören	193(22%)	2(0%)	513 (47%)	181 (11%)	-199 (-11%)	1 577
Koncernens rörelseresultat	5 696 (71%)	2 329 (103%)	21 585 (37216%)	-22 498(-104%)	1 116(-131%)	261
Genomsnittlig ersättning baserat på antal heltidsekvivalenter anställda 1)	-7 (-1%)	8 (1%)	-22(-4%)	-22(-4%)	32(6%)	551

1) Exklusive medlemmar i koncernledningen