
I händelse av skillnad mellan den engelska och svenska versionen ska den svenska versionen gälla.

In case of any discrepancy between the English and Swedish versions, the Swedish version shall prevail.

STYRELSENS FULLSTÄNDIGA FÖRSLAG TILL BESLUT OM RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

THE BOARD'S COMPLETE PROPOSAL ON GUIDELINES FOR REMUNERATION TO THE SENIOR MANAGEMENT

Styrelsen för QleanAir Holding AB (publ) föreslår att bolagsstämman fattar beslut om antagande av riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare enligt följande att gälla tills vidare, dock längst för tiden fram till årsstämman 2024. Riktlinjerna gäller för avtal som ingås efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2020 samt för det fall ändringar görs i befintliga avtal efter denna tidpunkt.

The board of directors of QleanAir Holding AB (publ) proposes that the general meeting resolves on the adoption of guidelines for remuneration and other employment conditions for the senior management, as set forth below, which shall apply for the time being, but at the latest until the annual general meeting to be held in 2024. The guidelines are applicable on agreements entered into after the general meeting held in 2020, and as far as changes are made to existing agreements, thereafter.

Riktlinjerna omfattar bolagets verkställande direktör och styrelseledamöterna (i den mån de erhåller ersättning för tjänster utförda åt koncernen utanför styrelseuppdraget) och eventuell vice verkställande direktör i bolaget. I den mån det skulle följa av god sed på aktiemarknaden ska riktlinjerna även vara tillämpliga i förhållande till en vidare personkrets. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman. Styrelsen ska ha rätt att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Om sådan avvikelse sker ska detta redovisas inför närmast följande årsstämma. Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

These guidelines encompass the company's CEO and board members (in so far as they receive remuneration for services provided to the group outside of the scope of the board assignment) and any deputy CEO appointed in the company. To the extent it should follow from good practice on the Swedish stock market, the guidelines shall also be applicable in relation to additional persons. The guidelines do not include remuneration decided by the general meeting. The board of directors may temporarily resolve to deviate from the guidelines, in whole or in part, if in a specific case there is special cause for the deviation and a deviation is necessary to serve the company's long-term interests, including its sustainability, or to ensure the company's financial viability. If such deviation occurs, this shall be disclosed for the next annual general meeting. Terms of employments governed by rules other than Swedish may be duly adjusted to comply with mandatory rules or established local practice, taking into account, to the extent possible, the overall purpose of these guidelines.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

The guidelines' promotion of the company's business strategy, long-term interests and sustainability

Bolagets övergripande affärsstrategi är att vara en nischad leverantör av premiumlösningar inom marknaden för luftrening av inomhusmiljöer. Bolagets affärsmodell baseras på uthyrning av modulbaserade lösningar med ett fullserviceerbjudande. Bolagets lösningar är utvecklade på filterteknologi som fångar, filtrerar och recirkulerar inomhusluft. För ytterligare information, se bolagets hemsida www.qleanair.com.

The company's overall business strategy is to be a niche premium provider of clean indoor environment solutions. The company's business model is based on lease contracts for modular solutions with a full-service offer. The company's solutions are developed using filter technology that traps, filters and recycles indoor air. For further information, please refer to the company's website www.qleanair.com.

Styrelsen bedömer att en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla en ledning med god kompetens och kapacitet att nå uppställda mål. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig totalersättning vilka dessa riktlinjer möjliggör.

The board of directors assesses that the successful implementation of the company's business strategy and safeguarding of its long-term interests, including its sustainability, builds on the company being able to recruit and retain highly qualified and capable management to achieve set goals. In order to achieve this, the company must be able to offer competitive total remuneration which these guidelines enable.

Former av ersättning m.m.

Types of remuneration, etc.

Grundprincipen är att ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare ska vara marknadsmässiga och konkurrenskraftiga för att säkerställa att koncernen kan attrahera och behålla kompetenta ledande befattningshavare till för bolaget rimliga kostnader. Den totala ersättningen till ledande befattningshavare får bestå av fast kontantersättning, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och övriga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

The main principle is that remuneration and other employment conditions for members of the senior management shall be based on market terms and competitive in order to ensure that the group can attract and retain competent members of the senior management at a reasonable cost for the company. The total remuneration to senior management may consist of fixed cash remuneration, variable cash remuneration, pension benefits and other benefits. Additionally, the general meeting may – irrespective of these guidelines – resolve on, among other things, share or share price-related remuneration.

Fast kontantersättning

Fixed cash remuneration

Varje ledande befattningshavare ska erbjudas en fast ersättning vilken ska utgå kontant, vara marknadsmässig och baserad på arbetets svårighetsgrad och den ledande befattningshavarens erfarenhet, ansvar, kompetens och arbetsinsats. Den fasta ersättningen ska revideras årligen. För att undvika att ledande befattningshavare uppmuntras till osunt risktagande ska det finnas

en grundläggande balans mellan fast och rörlig ersättning. Den fasta ersättningen ska således stå för en tillräckligt stor del av den ledande befattningshavarens totala ersättning för att det ska vara möjligt att sätta ner den rörliga delen till noll.

Each member of the senior management shall be offered a fixed remuneration to be paid in cash and on market terms based on the degree of difficulty of the work performed, as well as experience, responsibilities, competence and performances. The fixed remuneration shall be adjusted annually. In order to avoid that the senior management is encouraged to take inappropriate risks, there shall be a fundamental balance between fixed and variable remuneration. The fixed remuneration shall thus be large enough in relation to the total remuneration paid to the senior management in order to render it possible to reduce the variable remuneration to zero.

Rörlig kontantersättning

Variable cash remuneration

Utöver fast ersättning ska ledande befattningshavare även kunna erhålla rörlig ersättning vilken ska utgå kontant och baseras på utfallet i förhållande till resultatmål inom det individuella ansvarsområdet samt sammanfalla med aktieägarnas intressen. Rörlig ersättning ska uppgå till maximalt 75 procent av den fasta ersättningen för verkställande direktören och maximalt 50 procent av den fasta ersättningen för övriga ledande befattningshavare. För det fall rörlig ersättning som utbetalats visar sig ha betalats på basis av uppgifter som senare visar sig vara uppenbart felaktiga ska bolaget ha möjligheten att återkräva utbetald ersättning. Rörlig ersättning ska inte vara pensionsgrundande.

In addition to the fixed remuneration, the members of the group's senior management may be offered variable remuneration to be paid in cash and based on the result in relation to performance goals within the respective area of responsibility and in line with the shareholders' interests. Variable remuneration shall amount to a maximum of 75 per cent of the fixed remuneration for the CEO and a maximum of 50 per cent of the fixed remuneration for other members of the senior management. Should variable remuneration paid have been based on information that later shows to have been evidently incorrect, the company shall have the possibility to request repayment. Variable remuneration shall not be pension qualifying.

Rörlig ersättning ska grundas på tydliga, förutbestämda och mätbara kriterier och ekonomiska resultat och i förväg uppsatta individuella mål och verksamhetsmål, som kan vara finansiella, såsom bolagets eller del av bolagets tillväxt, lönsamhet och kassaflöde, eller icke-finansiella, såsom organisationsutveckling, och vara utformade med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande. Genom upprättandet av kriterier för rörlig ersättning som kopplar de ledande befattningshavarnas ersättning till bolagets resultat och hållbarhet främjas genomförandet av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och konkurrenskraft. Uppfyllelse av dessa kriterier ska kunna mätas under en period av ett eller flera år, och ska fastställas baserat på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

Variable remuneration shall be based on clear, predetermined and measurable criteria and financial results and predefined individual and operational goals, which can be financial, such as the company's or part of the company's growth, profitability, and cash flows, or non-financial, such as organizational development, and be designed with the objective to promote the company's long-term value creation. By setting criteria for variable remuneration for the senior management linked to the company's earnings as well as sustainability, the company's business strategy, long-term interests and competitiveness are promoted. The fulfilment of these criteria shall be measured over a period of one or more years, and shall be determined based on the latest published financial information.

Ett maximalt utrymme för total rörlig ersättning till ledande befattningshavare ska fastställas årligen i samband med att mål för kommande räkenskapsår fastställs.

A cap for total variable remuneration to the senior management shall be set annually in connection with the establishment of goals for the coming financial year.

Ytterligare kontant rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla ledande befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 100 procent av den fasta årliga kontantersättningen samt ej utges mer än en gång per år och per individ.

Further variable cash remuneration may be awarded in extraordinary circumstances, provided that such extraordinary arrangements are limited in time and only made on an individual basis, either for the purpose of recruiting or retaining senior management, or as remuneration for extraordinary performance beyond the individual's ordinary tasks. Such remuneration may not exceed an amount corresponding to 100 per cent of the fixed annual cash remuneration and may not be paid more than once each year per individual.

Långsiktiga aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Long-term share or share-price related incentive programmes

I bolaget har inte inrättats några långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. Såsom framgår av punkt 14 i den föreslagna dagordningen har styrelsen föreslagit att årsstämman ska besluta om att införa ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram för ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner. Aktierelaterade incitamentsprogram beslutas av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Det föreslagna incitamentsprogrammet omfattar emission av teckningsoptioner som ger rätt att teckna nya aktier i bolaget. Möjligheten till teckning av nya aktier genom utnyttjandet av teckningsoptioner ska enligt styrelsens förslag infalla under perioden från och med den 1 juni 2023 till och med 31 december 2023. Full tilldelning i programmet förutsätter fortsatt anställning under en intjänandeperiod om tre år. För mer information om föreslaget program, se förslag under punkt 14 i den föreslagna dagordningen och bolagets hemsida under ”Investors”/”Corporate Governance”/”AGM”.

No share-related incentive programmes have been implemented in the company. As set forth in item 14 in the proposed agenda, the board of directors has proposed that the annual general meeting shall resolve to implement a long-term share-related incentive programme for senior management and other key individuals. Share-related incentive programmes are resolved upon by the general meeting and are therefore excluded from these guidelines. The proposed incentive programme comprises the issue of warrants entitling the holder to subscribe for new shares in the company. The possibility to subscribe for new shares in the company through the exercise of warrants shall according to the board of directors' proposal occur during the period from and including 1 June 2023 until and including 31 December 2023. Maximum allocation under the programme is conditional upon continued employment during a vesting period of three years. For more information regarding the proposed programme, please refer to item 14 in the proposed agenda and to the company's website under "Investors"/"Corporate Governance"/"AGM".

Pension

Pension

Pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, ska vara premiebestämda om inte befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande

kollektivavtalsbestämmelser. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 30 procent av den pensionsgrundande inkomsten.

Pension benefits, including health insurance, shall be premium defined unless the individual concerned is subject to defined benefit pension under mandatory collective bargaining agreement provisions. The pension premiums for premium defined pension shall amount to not more than 30 per cent of the pension qualifying income.

Övriga förmåner

Other benefits

Övriga förmåner kan innefatta bland annat livförsäkring, sjukvårdsförsäkring, företagshälsovård och bilförmån, och ska vara av begränsat värde i förhållande till övrig ersättning och kunna utgå i den utsträckning detta bedöms vara marknadsmässigt för ledande befattningshavare i motsvarande positioner på den arbetsmarknad där befattningshavaren är verksam. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 8 procent av den fasta ersättningen.

Other benefits may include, inter alia, life insurance, health insurance, medical benefits and company car, and shall be limited in value in relation to other remuneration and shall be paid only in so far as it is considered to be in accordance with the market for other members of senior managements holding corresponding positions on the employment market where the member in question is operating. Premiums and other costs relating to such benefits may amount to not more than 8 per cent of the fixed remuneration.

Upphörande av anställning

Termination of employment

Vid uppsägning från bolagets sida ska uppsägningstiden för samtliga ledande befattningshavare vara högst 6 månader med rätt till avgångsvederlag efter uppsägningstidens slut motsvarande högst 100 procent av den fasta kontantersättningen i maximalt 6 månader, alltså ska fast ersättning under uppsägningstiden och avgångsvederlag för de ledande befattningshavarna sammantaget inte överstiga 12 fasta månadslöner. Eventuell rätt till avgångsvederlag ska som huvudregel minska i situationer där ersättning under aktuell period erhålls från annan arbetsgivare. Vid uppsägning från befattningshavarens sida ska uppsägningstiden normalt vara 6 månader för verkställande direktören och för eventuell vice verkställande direktör och 3-6 månader för övriga ledande befattningshavare.

The notice period upon notice given by the company shall be no longer than 6 months for all members of the senior management, with a right to redundancy payment after the expiration of the notice period corresponding to not more than 100 per cent of the fixed cash remuneration for a maximum of 6 months, meaning that the fixed remuneration and redundancy payment shall together not exceed 12 months' fixed salary. Any right to redundancy payment shall, as a main rule, decrease in situations where remuneration is received from another employer. Upon notice given by a member of the senior management, the notice period shall generally be 6 months for the CEO and for any deputy CEO, and 3-6 months for other members of the senior management.

Beaktande av befintliga löner och anställningsvillkor

Consideration given to existing salaries and employment conditions for employees

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

utgjort en del av styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

In the preparation of the board of directors' proposal for these remuneration guidelines, salary and employment conditions for employees of the company have been taken into account by including information on the employees' total income, the components of the remuneration and increase and growth rate over time, in the board of directors' basis of decision when evaluating whether the guidelines and the limitations set out herein are reasonable.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

The decision-making process to determine, review and implement the guidelines

Styrelsen har inte inrättat ett ersättningsutskott. Mot bakgrund av verksamhetens omfattning och koncernens nuvarande storlek finner styrelsen det finnas mer ändamålsenligt att hela styrelsen fullgör ersättningsutskottets uppgifter. I styrelsens uppgifter ingår att bereda styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer när det uppkommer behov av väsentliga förändringar och åtminstone vart fjärde år, och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Styrelsen 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 bolaget. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i koncernledningen, i den mån de berörs av frågorna.

The board of directors has not established a remuneration committee. Given the scope of the business and the current size of the group, the board of directors finds it more appropriate that the entire board fulfils the remuneration committee's tasks. The board of directors' tasks include proposing guidelines for remuneration to the senior management. The board of directors shall prepare a proposal for new guidelines when there is need for significant changes and at least every fourth year, and submit it to the general meeting. The guidelines shall be in force until new guidelines are adopted by the general meeting. The board of directors shall also monitor and evaluate programmes for variable remuneration to the senior management, the application of the guidelines for remuneration to senior management, as well as the current remuneration structures and compensation levels in the company. The CEO and other members of the senior management of the group do not participate in the board of directors' processing of and resolutions regarding remuneration-related matters in so far as they are affected by such matters.

Information om tidigare beslutade ersättningar

Information in regards to previously decided remuneration

Utöver löpande åtaganden finns inga ersättningsåtaganden gentemot ledande befattningshavare som inte har förfallit till betalning.

Except for recurring commitments, there are no remuneration commitments in relation to members of the senior management that have not become due.

Styrelsen

The board of directors