

## Ersättningsrapport 2020

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Q-linea AB (publ) ("**Q-linea**" eller "**Bolaget**"), enhälligt antagna av årsstämman 2020, har tillämpats under år 2020. Rapporten innehåller även information om ersättning till Q-lineas verkställande direktör. Dessutom innehåller rapporten en sammanfattning av Q-lineas utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information enligt årsredovisningslagen (1995:1554) finns i not 24 på sidan 71 i Bolagets årsredovisning för 2020 ("**årsredovisningen 2020**"). Riktlinjerna för ersättning, antagna av årsstämman 2020, finns på sidorna 43–45 i årsredovisningen 2020. Revisorns rapport huruvida Bolaget har följt riktlinjerna finns tillgänglig på Bolagets hemsida [www.qlinea.com](http://www.qlinea.com).

Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 39–47 i årsredovisningen 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 24 på sidan 71 i årsredovisningen 2020.

### Utveckling under 2020

Verkställande direktören sammanfattar Q-lineas huvudsakliga utveckling i sin redogörelse på sidan 6 i Bolagets årsredovisning för 2020.

### Översikt över tillämpningen av ersättningsriktlinjerna 2020

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. I syfte att uppnå 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 43–45 i årsredovisningen 2020.

### Total ersättning till verkställande direktör (kSEK)

Tabellen anger intjänad ersättning under 2020. Utbetalning av eventuella betalningar kan ha gjorts under samma år.

Befattningshavarens namn, position	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Pensionskostnad <sup>2)</sup>	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning <sup>3)</sup>
		Grundlön	Andra förmåner <sup>1)</sup>	Ettårig	Flerårig			
Jonas Jarvius, verkställande direktör	2020	2 621	6	108	-	581	3 316	97%/3%

1) Inkluderar yrkesgrupps livförsäkring och sjukförsäkring.

2) Pensionskostnaderna avser i sin helhet grundlön och är premiebestämd. Sjukförsäkring inkluderas i beloppet.

3) Hela pensionskostnaden har inkluderats i den fasta ersättningen i andelsberäkningen.

### Aktiebaserad ersättning

#### *Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram*

I slutet av 2020 har Q-linea tre (3) utestående långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram som beskrivs kort nedan. Verkställande direktör deltar i LTIP 2018 och personaloptionsprogrammet 2020/2023.

#### *LTIP 2018*

Vid den extra bolagsstämman den 12 november 2018 beslutades att implementera ett långsiktigt incitamentsprogram i form av ett prestationsaktiebaserat program (LTIP 2018). Rättigheterna att erhålla prestationsaktier tilldelades kostnadsfritt i mars 2019. Programmet mäter resultat under en treårsperiod med början i mars 2019 och prestationskriterierna är kopplade till olika operativa delmål under denna period. Kriterierna inkluderar att produktutveckling, produktgodkännande och kommersialisering uppnås, vilket är i linje med Bolagets affärsstrategier. Prestationsaktierättigheterna tilldelas om prestationskriterierna är uppfyllda.

#### *LTIP 2019*

Vid årsstämman den 22 maj 2019 beslutades att implementera ett långsiktigt incitamentsprogram i form av ett prestationsaktiebaserat program (LTIP 2019). Rättigheterna att erhålla prestationsaktier tilldelades kostnadsfritt i december 2019. Programmet mäter resultat under en treårsperiod med början i december 2019 och prestationsmålen är kopplade till olika operativa delmål under denna period. Målen inkluderar att

produktutveckling, produktgodkännande och kommersialisering uppnås, vilket är i linje med Bolagets affärsstrategier. Prestationsaktierättigheterna tilldelas om prestationskriterierna är uppfyllda.

#### *Personaloptionsprogram 2020/2023*

Vid årsstämman den 26 maj 2020 beslutades att implementera ett långsiktigt incitamentsprogram i form av ett personaloptionsprogram (Personaloptionsprogram 2020/2023). Rättigheterna att erhålla optioner tilldelades kostnadsfritt i juni 2020. Programmet mäter resultat under en treårsperiod med början i juni 2020 och prestationsmålen är kopplade till olika operativa delmål under denna period. Målen inkluderar att produktutveckling, produktgodkännande och kommersialisering uppnås, vilket är i linje med Bolagets affärsstrategier. Personaloptionerna är intjänade om prestationskriterierna är uppfyllda.

#### *Ersättning till verkställande direktör i aktier och aktieoptioner*

Incitamentsprogram bestående av aktie- och aktiekursrelaterad ersättning beslutas av årsstämman och dessa riktlinjer gäller inte sådana incitamentsprogram. Befintliga incitamentsprogram beskrivs dock nedan för att ge en fullständig bild av bolagets totala ersättningspaket till ledande befattningshavare. De befintliga långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogrammen (LTIP 2018, LTIP 2019 och Personaloptionsprogrammet 2020/2023) innehåller prestationskrav som är kopplade till Bolagets affärsstrategi. Jonas Jarvius, verkställande direktör för Q-linea inkluderas i Personaloptionsprogrammet 2020/2023 (tabell 2) och LTIP 2018 (tabell 3).

**Tabell 2 – Ersättning för verkställande direktör i aktieoptioner**

Befattningshavarens namn (position)	Huvudsakliga villkor för aktieoptionsprogrammen							Information för det rapporterade räkenskapsåret					
								Ingående balans	Under året		Utgående balans		
	Programmets namn	Prestationsperiod	Datum för tilldelning	Datum för intjänande ("vesting")	Utgång av inläsningsperiod	Period för utnyttjande	Aktiekurs och datum <sup>1)</sup>	Aktieoptioner vid årets början	Tilldelade aktieoptioner	Intjänade aktieoptioner	Aktieoptioner med prestationsvillkor	Tilldelade aktieoptioner som ej intjänats	Aktieoptioner föremål för inläsningsperiod
Jonas Jarvius, verkställande direktör	Personaloptionsprogram 2020/2023	2020–2023	2020-06-30	2023-06-30	2023-06-30	2023-06-30-2023-09-30	SEK 98,98	0	15 660	0	15 660	15 660	0
<b>TOTAL</b>								<b>0</b>	<b>15 660</b>	<b>0</b>	<b>15 660</b>	<b>15 660</b>	<b>0</b>

1) Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tilldelningstillfället (30 juni 2020) var 1 240 kSEK. Det aggregerade lösenpriset är 1 550 kSEK.

**Tabell 3 – Ersättning för verkställande direktör i aktier**

Befattningshavarens namn (position)	Huvudsakliga villkor för aktietilldelningsplanen				Information för det rapporterade räkenskapsåret					
					Ingående balans	Under året		Utgående balans		
	Programmets namn	Prestationsperiod	Datum för tilldelning	Datum för intjänande ("vesting")	Aktieoptioner vid årets början	Tilldelade aktieoptioner	Intjänade aktieoptioner	Aktieoptioner med prestationsvillkor	Tilldelade aktieoptioner som ej intjänats	Aktieoptioner föremål för inläsningsperiod
Jonas Jarvius, verkställande direktör	LTIP 2018	2019–2022	2019-03-01	2022-02-28	32 250	0	0	32 250	32 250	0
<b>TOTAL</b>					<b>32 250</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>32 250</b>	<b>32 250</b>	<b>0</b>

### Efterlevnad av ersättningsriktlinjerna och tillämpning av prestationskriterier

En förutsättning för ett framgångsrikt genomförande av Bolagets affärsstrategi och skydd av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerad personal. För detta ändamål är det nödvändigt att Bolaget erbjuder konkurrenskraftig ersättning. Q-lineas riktlinjer för ersättning gör det möjligt för bolaget att erbjuda den verkställande ledningen och verkställande direktören en konkurrenskraftig total ersättning. Den totala ersättningen till verkställande direktören under 2020 har följt Bolagets riktlinjer för ersättning.

Prestationskriterierna inkluderar att produktutveckling, produktgodkännande och kommersialisering uppnås, vilket är i linje med Bolagets affärsstrategier.

### Verkställande direktörs resultat under det rapporterade verksamhetsåret

Kriterierna för den korta och långsiktiga ersättningen till verkställande direktören valdes av styrelsen för att säkerställa att ledningens verksamhet är i linje med Bolagets affärsplan. Den långsiktiga affärsplanen delades upp i årliga mål inom varje affärsstrategiområde, med det övergripande målet att bygga ett lönsamt och hållbart bolag. De kortsiktiga kriterierna för 2020 var att Bolaget skulle uppnå vissa kommersiella milstolpar och gå in i vissa steg i den regulatoriska processen. Bedömningen av i vilken utsträckning kriterierna hade uppnåtts vid årsskiftet resulterade i att ett mål uppnåddes (det kommersiella målet) och ett inte helt uppnått (det regulatoriska målet), dvs. 50 procent av den kortfristiga ersättningen tjänades in 2020, motsvarande 50% av en månads grundlön uppgående till 108 TSEK.

### Undantag och avvikelser från ersättningsriktlinjerna och förfarandet för genomförandet av riktlinjerna

Styrelsen kan besluta att tillfälligt avvika från riktlinjerna endast i enskilda fall om det finns särskilda och betydande skäl för detta och avvikelsen är nödvändig för att uppfylla Q-lineas långsiktiga intressen och hållbarhet eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft. Inga avvikelser från riktlinjerna har beslutats och inga undantag från förfarandet för genomförande av riktlinjerna har gjorts. Ingen ersättning har återbetalats.

## Jämförande information om förändring av ersättning och Bolagets resultat

Tabell 5 – Förändring av ersättning och Bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren

Årlig förändring	2016 vs 2015	2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2020
VD-ersättning (TSEK)						
Jonas Jarvius, verkställande direktör	-8,2 (-0,8%)	+113 (+10,7%)	+895 (+76,4%)	+1699 (+82,2%)	-449 (-11,9%)	3 316
Bolagets resultat (TSEK)						
Rörelseresultat (EBIT)	-20 947 (+54%)	-7 784 (+13%)	-59 497 (+88%)	-51 749 (+41%)	-42 428 (+24%)	- 221 543
Genomsnittlig ersättning på heltidsbasis för anställda						
Genomsnittlig ersättning på heltidsbasis för anställda (TSEK)	+88 (+16,8%)	+38 (6,2%)	+116 (+17,9%)	+32 (+4,1%)	-37 (-4,7%)	762
Genomsnittligt antal anställda (antal)	+2 (6,9%)	+5 (+16,1%)	+11 (+30,6%)	+15 (+31,9%)	+27 (+42,7%)	89

Anmärkning: Q-lineaaktien är noterad på Nasdaq Stockholm sedan den 7 december 2018. Ersättningsnivån till verkställande direktör ökade under räkenskapsåret 2019 jämfört med 2018 på grund av en översyn av tillämplig lönenivå.