

## Ersättningsrapport 2022

### 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 2022. Riktlinjer för ersättning till bolagsledningen ska gälla fram till årsstämman 2024 om inte omständigheter uppkommer som gör att revidering måste ske tidigare. 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 10 på sidorna 89-93 i Bolagets årsredovisning för 2022 ("**Årsredovisningen 2022**"). Riktlinjerna för ersättning, antagna av årsstämman 2020, finns på sidorna 52–54 i årsredovisningen 2022. Revisorns rapport huruvida Bolaget har följt riktlinjerna finns tillgänglig på Bolagets hemsida [www.qlinea.com](http://www.qlinea.com).

Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 48–57 i årsredovisningen 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 10 på sidan 90 i årsredovisningen 2022.

### Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar Q-lineas huvudsakliga utveckling i sin redogörelse på sidorna 6-7 i Bolagets årsredovisning för 2022.

### Översikt över tillämpningen av ersättningsriktlinjerna antagna på årsstämman 2022

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 52–54 i årsredovisningen 2022.

### Total ersättning till verkställande direktör (kSEK)

Tabellen anger intjänad ersättning under 2022. Utbetalning av eventuella betalningar kan ha gjorts under samma år.

Befattningshavarens namn, position	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Pensionskostnad <sup>1)</sup>	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
		Grundlön	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig			
Jonas Jarvius, verkställande direktör	2022	2 630	-	581	-	653	3 864	85%/15%

<sup>1)</sup> Hela pensionskostnaden har inkluderats i den fasta ersättningen i andelsberäkningen.

### Aktiebaserad ersättning

#### *Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram*

Vid räkenskapsårets utgång 2022 har Q-linea tre (3) utestående långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram som beskrivs kort nedan. Det aktierelaterade prestationsaktieprogrammet LTIP 2019 har förfallit under 2022 då prestationsmålen ej bedömdes ha uppnåtts. Verkställande direktör deltar i personaloptionsprogrammen 2020/2023 och 2022/2025.

#### *LTIP 2019*

Vid bolagsstämman 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 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.

I december 2022 gjorde styrelsen bedömningen att prestationsmålen för LTIP2019 ej uppnåtts vid programmets utgång. Styrelsen beslutade därmed att samtliga prestationsaktierätter i programmet förfaller. Redovisad upplösning av tidigare perioders kostnader sedan programmets start, inklusive sociala avgifter uppgick under året till 2 385 TSEK.

#### *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.

#### *Personaloptionsprogram 2021/2024*

Vid årsstämman den 25 maj 2021 beslutades att implementera ett långsiktigt incitamentsprogram i form av ett personaloptionsprogram (**Personaloptionsprogram 2021/2024**). Rättigheterna att erhålla optioner tilldelades kostnadsfritt i juni 2021 till anställda som inte omfattas av tidigare långsiktiga incitamentsprogram i Bolaget. Programmet mäter resultat under en treårsperiod med början i juni 2021 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.

#### *Personaloptionsprogram 2022/2025*

Vid årsstämman den 24 maj 2022 beslutades att implementera ett långsiktigt incitamentsprogram i form av ett personaloptionsprogram (**Personaloptionsprogram 2022/2025**). Rättigheterna att erhålla optioner tilldelades kostnadsfritt i juni 2022 till nuvarande och tillkommande anställda som i) ingår i ledningsgruppen eller ii) inte omfattas av något av de tidigare långsiktiga incitamentsprogrammen i Bolaget. Programmet mäter resultat under en treårsperiod med början i juni 2022 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 (Personaloptionsprogram 2020/2023, 2021/2024 och 2022/2025) innehåller prestationskrav som är kopplade till Bolagets affärsstrategi. Jonas Jarvius, verkställande direktör för Q-linea inkluderas i Personaloptionsprogrammen 2020/2023 samt 2022/2025 (tabell 2).

**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	15 660	0	0	15 660	15 660	0
	Personaloptionsprogram 2022/2025	2022–2025	2022-06-30	2025-06-30	2025-06-30	2025-06-30-2025-09-30	SEK 102,82	0	14 340	0	14 340	14 340	0
<b>TOTAL</b>								<b>15 660</b>	<b>14 340</b>	<b>0</b>	<b>30 000</b>	<b>30 000</b>	<b>0</b>

- 1) Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tilldelningstillfället (30 juni 2020) för personaloptionsprogrammet 2020/2023 var 1 240 TSEK. Det aggregerade lösenpriset var 1 550 TSEK. Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tilldelningstillfället (30 juni 2022) för personaloptionsprogrammet 2022/2025 var 1 180 TSEK. Det aggregerade lösenpriset var 1 474 TSEK

**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	Förfallna aktieoptioner	Aktieoptioner med prestationsvillkor	Tilldelade aktieoptioner som ej intjänats
Jonas Jarvius, verkställande direktör	Ej tillämpligt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>					<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</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 2022 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 2022 var att Bolaget skulle uppnå vissa kommersiella och operationella milstolpar samt att gå in i vissa steg i den regulatoriska processen. Bedömningen av i vilken utsträckning kriterierna hade uppnåtts vid årsskiftet resulterade i att två av totalt tre mål uppnåddes delvis. Det regulatoriska målet uppnåddes till ca 75%, det operationella

målet uppnåddes till ca 50% och det kommersiella målet uppnåddes inte, dvs. totalt ca 60 procent av den totala kortfristiga ersättningen tjänades in 2022, motsvarande 60% av fyra månaders grundlön uppgående till 581 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 avvikelserna 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 4 – Förändring av ersättning och Bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren

Årlig förändring	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2022
<b>VD-ersättning (TSEK)</b>						
Jonas Jarvius, verkställande direktör	+895 (+76%)	+1 699 (+82%)	-449 (-12%)	+489 (+15%)	+59 (+1,6%)	3 864
<b>Bolagets resultat (TSEK)</b>						
Rörelseresultat (EBIT) <sup>1)</sup>	-59 497 (+88%)	-51 749 (+41%)	-42 428 (+24%)	-10 490 (+4,7%)	-30 214 (+13%)	- 262 247
<b>Genomsnittlig ersättning på heltidsbasis för anställda</b>						
Genomsnittlig ersättning på heltidsbasis för anställda (TSEK)	+116 (+18%)	+32 (+4,1%)	-37 (-4,7%)	-76 (-9,9%)	+36 (+5,2%)	722
Genomsnittligt antal anställda (antal)	+11 (+31%)	+15 (+32%)	+27 (+43%)	+31 (+35%)	+30 (+25%)	150

Anmärkning: Q-linea aktien 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.

<sup>1)</sup> Beloppen för år 2021 och 2022 är för koncernen, medan tidigare år är för moderbolaget, då koncernen utgjordes av endast moderbolaget under dessa perioder.