

## Ersättningsrapport 2023

### 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 2023. 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 9 på sidorna 77-80 i Bolagets årsredovisning för 2023 ("**Årsredovisningen 2023**"). Riktlinjerna för ersättning, antagna av årsstämman 2020, finns på sidorna 47-49 i årsredovisningen 2023. Revisorns rapport huruvida Bolaget har följt riktlinjerna finns tillgänglig på Bolagets hemsida [www.qlinea.com](http://www.qlinea.com).

Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 43-51 i årsredovisningen 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 9 på sidan 77 i årsredovisningen 2023.

### Utveckling under 2023

Verkställande direktören sammanfattar Q-lineas huvudsakliga utveckling i sin redogörelse på sidorna 6-7 i Bolagets årsredovisning för 2023.

### Översikt över tillämpningen av ersättningsriktlinjerna antagna på årsstämman 2023

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 47-49 i årsredovisningen 2023.

### Total ersättning till verkställande direktör (kSEK)

Tabellen anger intjänad ersättning under 2023. 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	2023	2 670	-	-	-	653	3 323	100%/0%

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

### Aktiebaserad ersättning

#### *Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram*

Vid räkenskapsårets utgång 2023 har Q-linea två (2) utestående långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram som beskrivs kort nedan. Det aktierelaterade prestationsaktieprogrammet LTIP 2020 har förfallit under 2023 då prestationsmålen ej bedömdes ha uppnåtts. Verkställande direktör deltar i personaloptionsprogram 2022/2025.

#### *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.

I december 2023 gjorde styrelsen bedömningen att prestationsmålen för LTIP2020 ej uppnåtts vid programmets utgång. Styrelsen beslutade därmed att samtliga prestationsaktierätter i programmet förfaller.

#### *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.

#### *Personaloptionsprogram 2023/2026*

Det vid årsstämman den 13 juni beslutade personaloptionsprogrammet togs aldrig i drift. Styrelsen beslutade att på sitt möte den 1 november, på inrådan från VD Jonas Jarvius, avsluta programmet då det inte ansågs uppfylla sitt syfte att belöna bra prestationer och behålla nyckelkompetenser. Målsättningen är att presentera ett nytt långsiktigt incitamentsprogram vid nästa ordinarie årsstämma 2024 alternativt vid en extra stämma.

### 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 i denna rapport för att ge en fullständig bild av bolagets totala ersättningspaket till ledande befattningshavare. De befintliga långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogrammen (Personaloptionsprogram 2021/2024 och 2022/2025) innehåller prestationskrav som är kopplade till Bolagets affärsstrategi. Jonas Jarvius, verkställande direktör för Q-linea inkluderas i Personaloptionsprogrammen 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 2022/2025	2022–2025	2022-06-30	2025-06-30	2025-06-30	2025-06-30-2025-09-30	SEK 102,82	14 340	0	0	14 340	14 340	0
<b>TOTAL</b>								<b>14 340</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14 340</b>	<b>14 340</b>	<b>0</b>

1) 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 2023 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. På grund av den finansiella situationen och att Bolaget sagt upp personal under året, betalades ingen kortsiktig ersättning ut.

### 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 nödvändiga 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	2023 vs 2022	2023
VD-ersättning (TSEK)							
Jonas Jarvius, verkställande direktör	+895 (+76%)	+1 699 (+82%)	-449 (-12%)	+489 (+15%)	+59 (+1,6%)	-541 (-14,0%)	3 323
Bolagets resultat (TSEK)							
Rörelseresultat (EBIT)	-59 497 (+88%)	-51 749 (+41%)	-42 428 (+24%)	-10 490(+4,7%)	-30 214 (+13%)	+31 660 (-12,1%)	-230 587
Genomsnittlig ersättning på heltidsbasis för anställda							
Genomsnittlig ersättning på heltidsbasis för anställda (TSEK)	+116 (+18%)	+32 (+4,1%)	-37 (-4,7%)	-76 (-9,9%)	+36 (+5,2%)	-15 (-2,1%)	707
Genomsnittligt antal anställda (antal)	+11 (+31%)	+15 (+32%)	+27 (+43%)	+31 (+35%)	+30 (+25%)	-8 (-5%)	139

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.