

## Ersättningsrapport 2025

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Q-linea AB (publ) ("**Q-linea**" eller "**Bolaget**"), enhälligt antagna av årsstämman 2025, har tillämpats under år 2025. Riktlinjer för ersättning till bolagsledningen ska gälla fram till årsstämman 2028 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 65-67 i Bolagets årsredovisning för 2025 ("**Årsredovisningen 2025**"). Riktlinjerna för ersättning, antagna av årsstämman 2025, finns på sidorna 31-33 i årsredovisningen 2025. Revisorns rapport huruvida Bolaget har följt riktlinjerna finns tillgänglig på Bolagets hemsida [www.qlinea.com](http://www.qlinea.com).

Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 27-35 i årsredovisningen 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 9 på sidan 66 i årsredovisningen 2025.

### Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar Q-lineas huvudsakliga utveckling i sin redogörelse på sidorna 4-5 i Bolagets årsredovisning för 2025.

### Översikt över tillämpningen av ersättningsriktlinjerna antagna på årsstämman 2025

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 31-33 i årsredovisningen 2025.

### Total ersättning till koncernchef och verkställande direktör (kSEK)

Tabellen anger intjänad ersättning under 2025. 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			
Anders Ljunggren, verkställande direktör t.o.m. 31/7 2025, därefter vice verkställande direktör	2025	888	-	-	-	235	2 025	100%/0%
Stuart Gander, verkställande direktör (fr.o.m. 1/8) och koncernchef	2025	2 904	308	432	-	446	4 090	89,5%/10,5%

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

### Aktiebaserad ersättning

#### *Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram*

Vid räkenskapsårets utgång 2025 har Q-linea ett utestående långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram, LTIP 2024/2027, som beskrivs kort nedan. Verkställande direktören och koncernchefen deltar i personaloptionsprogram 2024/2027.

#### *Personaloptionsprogram 2024/2027*

Vid årsstämman den 28 juni 2024 beslutades att implementera ett långsiktigt incitamentsprogram i form av ett personaloptionsprogram (Personaloptionsprogram 2024/2027). Rättigheterna att erhålla optioner tilldelades kostnadsfritt under 2024. Programmet mäter resultat under en treårsperiod med början i oktober 2024 och prestationskraven är kopplade till olika operativa mål under denna period.

### 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. Det befintliga långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogrammet (Personaloptionsprogram 2024/2027) innehåller prestationskrav som är kopplade till Bolagets affärsstrategi. Stuart Gander, koncernchef för Q-linea och Anders Ljunggren, verkställande direktör, inkluderas i Personaloptionsprogrammet 2024/2027 (tabell 2).

**Tabell 2 – Ersättning för koncernchef 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
Anders Ljunggren, VD t.o.m. 31/7 2025, därefter vice VD	Personaloptionsprogram 2024/2027	2024–2027	2024-06-30	2027-06-30	2027-06-30	2027-09-01-2027-12-31	SEK 3,85		200 000	0	200 000	200 000	0
Stuart Gander, VD (fr.o.m. 1/8) och koncernchef	Personaloptionsprogram 2024/2027	2024–2027	2024-06-30	2027-06-30	2027-06-30	2027-09-01-2027-12-31	SEK 3,85	0	2 343 000	0	2 343 000	2 343 000	0

1) Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tilldelningstillfället (30 juni 2024) för personaloptionsprogrammet 2024/2027 var 9 020 TSEK eller 3,85 SEK per aktie. Det aggregerade lösenpriset var 9 934 TSEK eller 4,24 SEK per aktie.

**Tabell 3 – Ersättning för koncernchef och 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
Stuart Gander VD och koncernchef, Anders Ljunggren vVD	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 koncernchefen och verkställande direktören under 2025 har följt Bolagets riktlinjer för ersättning.

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

Koncernchefs och verkställande direktörs resultat under det rapporterade verksamhetsåret

Kriterierna för den korta och långsiktiga ersättningen till koncernchefen och 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. För verksamhetsåret 2025 har 432 000 SEK i rörlig ersättning tjänats in vilken baserats på en utvärdering av måluppfyllelsen av på förhand uppsatta mål.

### 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	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2025 vs 2024	2025
<b>VD-ersättning (TSEK)</b>						
Jonas Jarvius, verkställande direktör	+489 (+15%)	+59 (+1,6%)	-541 (-14,0%)	-		
<b>Anders Ljunggren, verkställande direktör</b>	-	-	-	-	+463 (+29,5%)	2 025
<b>Stuart Gander, koncernchef <sup>1)</sup></b>	-	-	-	+813 (+24,5%)	-146 (-3,5%)	4 090
<b>Bolagets resultat (TSEK)</b>						
Rörelseresultat (EBIT)	-12 587 (+5,4%)	-28 697 (+12,3%)	+31 660 (-12,1%)	+16 946 (+7,3%)	+36 953 (+17,2%)	-176 688
<b>Genomsnittlig ersättning på heltidsbasis för anställda</b>						
Genomsnittlig ersättning på heltidsbasis för anställda (TSEK)	-76 (-9,9%)	+36 (+5,2%)	-15 (-2,1%)	-49 (-6,9%)	+59 (+9,0%)	717
Genomsnittligt antal anställda (antal)	+31 (+35%)	+30 (+25%)	-8 (-5%)	-37 (-26,6%)	-15 (-14,7%)	87

1) Koncernchefens ersättning 2024 avser 10 månader