

Ersättningsrapport 2022

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Orexo AB, antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Aktiemarknadens Självregleringskommittés *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 10 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 86-87 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 108-113 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 10 på sidorna 86-87 i årsredovisningen för 2022.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 9-11 i årsredovisningen 2022.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

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. För 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 lön, rörlig ersättning, långsiktiga incitamentsprogram, pension och andra sedvanliga förmåner. Den rörliga kontanterersättningen 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 64-65 i årsredovisningen för 2022. Bolaget har under 2022 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorers yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgängligt på www.orexo.se. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets bolagsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2022 (kSEK)*

Befattningshavarens namn (position)	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3	4	5	6
	Grundlön**	Andra förmåner***	Ettårig	Flerårig****	Extraordinära poster	Pensionskostnad	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning*****
Nikolaj Sørensen (VD)	3 681	114	1 041	365	N/A	772	5 972	76/24*****

* Med undantag för Flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2022. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2022 och i den mening intjänats, i enlighet med vad som anges i kolumn 10 i Tabell 2 och kolumn 8 i Tabell 3 nedan (om tillämpligt). Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år.

** Inklusive semesterersättning om 124 kSEK.

*** Företagsbil och sjukvårdsförsäkring.

**** Intjänade aktieoptioner och aktierätter såsom framgår av kolumn 10 i Tabell 2 och kolumn 8 i Tabell 3 nedan.

***** Pensionskostnader (kolumn 4), som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

***** Enligt bolagets ersättningsriktlinjer antagna av årsstämman den 21 april 2022 ska rörlig ersättning uppgå till maximalt 40 procent av den fasta årliga kontantlönen för den verkställande direktören.

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram

Bolaget har infört ett aktierättsprogram (LTIP 2019/2022) samt sex kombinerade aktierätts- och personaloptionsprogram (LTIP 2020/2023, LTIP Stay-On 2020/2023, LTIP 2021/2024, LTIP Stay-on 2021/2024, LTIP 2022/2025 och LTIP Stay-On 2022/2025) för ledande befattningshavare och anställda inom koncernen, respektive för vissa anställda i Global Management Team och US Leadership Team.

LTIP 2019/2022

Antalet aktierätter som berättigar till aktier beror på utfallet av prestationsvillkor uppställda av styrelsen. Utöver villkoret att innehavaren fortfarande är anställd i Orexo-koncernen ("Prestationsmål 1") fokuserar prestationsvillkoren på Orexos finansiella och rörelsemässiga mål för 2019 ("Prestationsmål 2") och på aktiekursutvecklingen under den treåriga intjänandeperioden ("Prestationsmål 3" och tillsammans "Prestationsmålen"). Av varje deltagares tilldelade aktierätter kommer 20 procent avse Prestationsmål 1, upp till 40 procent avse Prestationsmål 2 och upp till 40 procent avse Prestationsmål 3. Tilldelningen av aktier som varje deltagare kan erhålla beror på uppfyllandet av Prestationsmålen. Intjänandeperiod betyder den treåriga perioden från programmets början. Programmet började den 15 juni 2019. Verkställande direktören har tilldelats 25 800 aktierätter. Totalt har 228 750 aktierätter tilldelats, vilket motsvarar 0,66 procent av aktierna i bolaget efter utspädning.

LTIP 2020/2023

Antalet aktierätter och personaloptioner som berättigar till aktier beror på utfallet av prestationsvillkor uppställda av styrelsen. Prestationsvillkoren fokuserar på att innehavaren fortfarande är anställd i Orexo-koncernen ("Prestationsmål 1") och på Orexos finansiella och rörelsemässiga mål för 2020 ("Prestationsmål 2" och tillsammans "Prestationsmålen"). Av varje deltagares tilldelade aktierätter kommer cirka 33 procent (en tredjedel) avse Prestationsmål 1 och upp till cirka 67 procent (två tredjedelar) avse Prestationsmål 2. Av varje deltagares tilldelade personaloptioner kommer 100 procent avse Prestationsmål 1, vilket innebär att inga personaloptioner kommer att intjänas såvida inte prestationsmålet uppfylls. Tilldelningen av aktier som varje deltagare kan erhålla beror på uppfyllandet av Prestationsmålen. Intjänandeperiod betyder den treåriga perioden från tilldelningsdagen. Programmet började den 8 juni 2020. Verkställande direktören har tilldelats 23 030 aktierätter och 48 030 personaloptioner. Totalt har 199 364 aktierätter och 447 448 personaloptioner tilldelats, vilket motsvarar 1,86 procent av aktierna i bolaget efter utspädning.

LTIP Stay-on 2020/2023

Kvalificering för deltagande i programmet är avhängigt av att deltagaren (i) behåller aktier från tilldelningar inom Orexos övriga implementerade LTIPs mellan 1 maj 2020 och 31 juli 2020 ("Opt-in 1"), eller (ii) investerar i nya Orexo-aktier med del av eller hela deltagarens årliga kontantbonus mellan 1 februari 2021 och 30 april 2021 ("Opt-in 2"). Antalet aktierätter och personaloptioner som berättigar till aktier beror på utfallet av prestationsvillkor uppställda av styrelsen. Prestationsvillkoren fokuserar på att innehavaren fortfarande är anställd i Orexo-koncernen ("Prestationsmål 1") och på Orexos finansiella och rörelsemässiga mål för 2020 ("Prestationsmål 2" och tillsammans "Prestationsmålen"). Av varje deltagares tilldelade aktierätter kommer 50 procent avse Prestationsmål 1 och 50 procent avse Prestationsmål 2. Av varje deltagares tilldelade personaloptioner kommer 100 procent avse Prestationsmål 1, vilket innebär att inga personaloptioner kommer att intjänas såvida inte prestationsmålet uppfylls. Tilldelningen av aktier som varje deltagare kan erhålla beror på uppfyllandet av Prestationsmålen. Intjänandeperiod betyder den treåriga perioden från tilldelningsdagen. Den del av programmet som hänför sig till Opt-in 1 kan inte börja senare än 31 augusti 2020 och följaktligen inte upphöra senare än 31 augusti 2023. Den del av programmet som hänför sig till Opt-in 2 kan inte börja senare än 31 maj 2021 och följaktligen inte upphöra senare än 31 maj 2024. Verkställande direktören har tilldelats 4 230 aktierätter och 4 230 personaloptioner. Totalt har 13 409 aktierätter och 13 409 personaloptioner tilldelats, vilket motsvarar 0,08 procent av aktierna i bolaget efter utspädning.

LTIP 2021/2024

Antalet aktierätter och personaloptioner som berättigar till aktier beror på utfallet av prestationsvillkor uppställda av styrelsen. Prestationsvillkoren fokuserar på att innehavaren fortfarande är anställd i Orexo-koncernen ("Prestationsmål 1") och på Orexos finansiella och rörelsemässiga mål för 2021 ("Prestationsmål 2" och tillsammans "Prestationsmålen"). Av varje deltagares tilldelade aktierätter kommer cirka 33 procent (en tredjedel) avse Prestationsmål 1 och upp till cirka 67 procent (två tredjedelar) avse Prestationsmål 2. Av varje deltagares tilldelade personaloptioner kommer 100 procent avse Prestationsmål 1, vilket innebär att inga personaloptioner kommer att intjänas såvida inte prestationsmålet uppfylls. Tilldelningen av aktier som varje deltagare kan erhålla beror på uppfyllandet av Prestationsmålen. Intjänandeperiod betyder den treåriga perioden från tilldelningsdagen. Programmet började den 15 juni 2021. Verkställande direktören har tilldelats 28 800 aktierätter och 67 300 personaloptioner. Totalt har 284 770 aktierätter och 664 180 personaloptioner tilldelats, vilket motsvarar 2,7% procent av aktierna i bolaget efter utspädning.

LTIP Stay-on 2021/2024

Kvalificering för deltagande i programmet är avhängigt av att deltagaren (i) behåller aktier från tilldelningar inom Orexos övriga implementerade LTIPs mellan 1 maj 2021 och 31 juli 2021 ("Opt-in 1"), eller (ii) investerar i nya Orexo-aktier med del av eller hela deltagarens årliga kontantbonus mellan 1 februari 2022 och 30 april 2022 ("Opt-in 2"). Antalet aktierätter och personaloptioner som berättigar till aktier beror på utfallet av prestationsvillkor uppställda av styrelsen. Prestationsvillkoren fokuserar på att innehavaren fortfarande är anställd i Orexo-koncernen ("Prestationsmål 1") och på Orexos finansiella och rörelsemässiga mål för 2021 ("Prestationsmål 2" och tillsammans "Prestationsmålen"). Av varje deltagares tilldelade aktierätter kommer 50 procent avse Prestationsmål 1 och 50 procent avse Prestationsmål 2. Av varje deltagares tilldelade personaloptioner kommer 100 procent avse Prestationsmål 1, vilket innebär att inga personaloptioner kommer att intjänas såvida inte prestationsmålet uppfylls. Tilldelningen av aktier som varje deltagare kan erhålla beror på uppfyllandet av Prestationsmålen. Intjänandeperiod

betyder den treåriga perioden från tilldelningsdagen. Den del av programmet som hänför sig till Opt-in 1 kan inte börja senare än 31 augusti 2021 och följaktligen inte upphöra senare än 31 augusti 2024. Den del av programmet som hänför sig till Opt-in 2 kan inte börja senare än 31 maj 2022 och följaktligen inte upphöra senare än 31 maj 2025. Verkställande direktören har tilldelats 0 aktierätter och 0 personaloptioner. Totalt har 3 037 aktierätter och 3 037 personaloptioner tilldelats, vilket motsvarar 0,02 procent av aktierna i bolaget efter utspädning.

LTIP 2022/2025

Antalet aktierätter och personaloptioner som berättigar till aktier beror på utfallet av prestationsvillkor uppställda av styrelsen. Prestationsvillkoren fokuserar på att innehavaren fortfarande är anställd i Orexo-koncernen ("Prestationsmål 1") och på Orexos finansiella och rörelsemässiga mål för 2022 ("Prestationsmål 2" och tillsammans "Prestationsmålen"). Av varje deltagares tilldelade aktierätter kommer cirka 33 procent (en tredjedel) avse Prestationsmål 1 och upp till cirka 67 procent (två tredjedelar) avse Prestationsmål 2. Av varje deltagares tilldelade personaloptioner kommer 100 procent avse Prestationsmål 1, vilket innebär att inga personaloptioner kommer att intjänas såvida inte prestationsmålet uppfylls. Tilldelningen av aktier som varje deltagare kan erhålla beror på uppfyllandet av Prestationsmålen. Intjänandeperiod betyder den treåriga perioden från tilldelningsdagen. Programmet började den 12 maj 2022. Verkställande direktören har tilldelats 57 900 aktierätter och 135 300 personaloptioner. Totalt har 490 030 aktierätter och 1 142 665 personaloptioner tilldelats, vilket motsvarar 4,7% procent av aktierna i bolaget efter utspädning.

LTIP Stay-on 2022/2025

Kvalificering för deltagande i programmet är avhängigt av att deltagaren (i) behåller aktier från tilldelningar inom Orexos övriga implementerade LTIPs mellan 1 maj 2022 och 31 juli 2022 ("Opt-in 1"), eller (ii) investerar i nya Orexo-aktier med del av eller hela deltagarens årliga kontantbonus mellan 1 februari 2023 och 30 april 2023 ("Opt-in 2"). Antalet aktierätter och personaloptioner som berättigar till aktier beror på utfallet av prestationsvillkor uppställda av styrelsen. Prestationsvillkoren fokuserar på att innehavaren fortfarande är anställd i Orexo-koncernen ("Prestationsmål 1") och på Orexos finansiella och rörelsemässiga mål för 2022 ("Prestationsmål 2" och tillsammans "Prestationsmålen"). Av varje deltagares tilldelade aktierätter kommer 50 procent avse Prestationsmål 1 och 50 procent avse Prestationsmål 2. Av varje deltagares tilldelade personaloptioner kommer 100 procent avse Prestationsmål 1, vilket innebär att inga personaloptioner kommer att intjänas såvida inte prestationsmålet uppfylls. Tilldelningen av aktier som varje deltagare kan erhålla beror på uppfyllandet av Prestationsmålen. Intjänandeperiod betyder den treåriga perioden från tilldelningsdagen. Den del av programmet som hänför sig till Opt-in 1 kan inte börja senare än 31 augusti 2022 och följaktligen inte upphöra senare än 31 augusti 2025. Den del av programmet som hänför sig till Opt-in 2 kan inte börja senare än 31 maj 2023 och följaktligen inte upphöra senare än 31 maj 2026. Verkställande direktören har tilldelats 4 548 aktierätter och 4 548 personaloptioner. Totalt har 12 853 aktierätter och 10 373 personaloptioner tilldelats, vilket motsvarar 0,07 procent av aktierna i bolaget efter utspädning.

Tabell 2 – Aktieoptionsprogram (verkställande direktören)

Befattningshavarens namn (position)	Huvudsakliga villkor för aktieoptionsprogrammen						Information för det rapporterade räkenskapsåret*						
	1 Programmets namn	2 Prestationsperiod	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande	5 Utgång av inläsningsperiod	6 Period för utnyttjande	7 Lösenpris (SEK)	8 Ingående balans Aktieoptioner vid årets början	9 Under året Tilldelade aktieoptioner	10 Intjänade aktieoptioner	11 Föremål för prestationsvillkor	12 Utgående balans Tilldelade aktieoptioner som ej intjänats	13 Aktieoptioner föremål för inläsningsperiod
Nikolaj Sørensen (VD)	LTIP 2020/2023	2020-2023	2020-06-08	2023-06-08	2023-06-29	2023-06-08 – 2023-06-29	78,61	43 800	0	0	43 800	43 800	43 800
	LTIP Stay-on 2020/2023	2020-2023	2020-08-03	2023-08-03	2024-08-31	2024-08-03 – 2024-08-31	55,9	4 230	0	0	4 230	4 230	4 230
	LTIP 2021/2024	2021-2024	2021-06-15	2024-06-15	2024-06-15	2024-06-15	45,3	67 300	0	0	67 300	67 300	67 300
	LTIP 2022/2025	2022-2025	2022-05-12	2025-05-12	2025-05-12	2025-05-12	20,23	0	135 300**	0	135 300	135 300	135 300
	LTIP Stay-on 2022/2025	2022-2025	2022-03-29 /2022-07-01	2025-03-29 /2025-07-01	2025-08-02 /2025-07-01	2025-08-02 /2025-07-01	37,19/20,23	0	4 548***	0	4 548	4 548	4 548
Totalt							115 330	139 848	0	255 178	255 178	255 178	

* I LTIP 2022/2025 tilldelades verkställande direktören 135 300 optioner under 2022. Inga optioner vestades under 2022.

** Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tidpunkten för tilldelning är 2 432 694 SEK och det sammanlagda lösenpriset är 2 737 119 SEK för LTIP 2022/2025.

*** Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tidpunkten för utnyttjande är 95,400 SEK och det sammanlagda lösenpriset är 142 886 SEK för LTIP Stay-on 2022/2025.

Tabell 3 – Aktieprogram (verkställande direktören)

Befattningshavarens namn (position)	Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen					Information för det rapporterade räkenskapsåret*					
	1 Programmets namn	2 Prestationsperiod	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande	5 Utgång av inläsningsperiod	6 Ingående balans Aktier vid årets början	7 Under året Tilldelade	8 Intjänade	9 Föremål för prestationsvillkor	10 Utgående balans Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	11 Aktier föremål för inläsningsperiod
Nikolaj Sørensen (VD)	LTIP 2019/2022	2019-2022	2019-06-15	2022-06-15	2022-06-15	25 800	0	15 480**	0	0	0
	LTIP 2020/2023	2020-2023	2020-06-08	2023-06-08	2023-06-29	18 800	0	0	18 800	18 800	18 800
	LTIP Stay-on 2020/2023	2020-2023	2020-08-03	2024-08-03	2024-08-03	4 230	0	0	4 230	4 230	4 230
	LTIP 2021/2024	2021-2024	2021-06-15	2024-06-15	2024-06-15	28 800	0	0	17 464	17 464	17 464
	LTIP 2022/2025	2022-2025	2022-05-12	2025-05-12	2025-05-12	0	57 900***	0	57 900	57 900	57 900
LTIP Stay-on 2022/2025	2022-2025	2022-03-29 /2022-07-01	2025-08-02 /2025-07-01	2025-08-12 /2025-07-01	0	4 548***	0	4 548	4 548	4 548	
Totalt						77 630	64 448	15 480	102 942	102 942	102 942

* Under år 2022 skedde s.k. vesting i LTIP 2019/2022, varvid aktier (15 480) överläts till den verkställande direktören. Inga förändringar skedde avseende LTIP 2020/2023, där verkställande direktören innehar 18 800 aktier. I LTIP 2021/2024 förverkades 11 336 aktier med avseende på prestationsmålen, där verkställande direktören innehade 17 464 aktier vid årets slut. I LTIP 2022/2025 tilldelades verkställande direktören 62 448 aktier under 2022. Alla aktier vestades inte på grund av utfallet av uppfyllandet av prestationsmålen.

** Värde: 352 944 SEK, beräknat som marknadspris per aktie vid intjänande (22,80 SEK) multiplicerat med antal rätter (15 480) för LTIP 2019/2022.

*** Värde: 1 041 042 SEK, beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning (17,98 SEK) multiplicerat med antal rätter (57 900) för LTIP 2022/2025 och 95 400 SEK, beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning (21,80 SEK och 19,38 SEK) multiplicerat med antal rätter (4 548) för LTIP Stay-on 2022/2025.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar definierade och mätta i Business Scorecard för år 2021 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar.

Tabell 4(a) – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning*

Befattningshavarens namn (position)	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Nikolaj Sörensen (VD)	Finansiella mål	40 %	a) 68 % b) 377,5 kSEK
	Affärsprocesser – Initiativ med definierade mål	30 %	a) 90 % b) 374,6 kSEK
	Kunder & Samhälle – Definierade mål angående Zubsolv och DTx	20 %	a) 50 % b) 138,8 kSEK
	Personal & Organisation – Antal och allvarlighetsgrad på compliance-frågor och personalengagemang i årliga medarbetarundersökningen	10 %	a) 110 % b) 150,0 kSEK

* Baserat på bolagets Balanced Scorecard för 2021.

Tabell 4(b) – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: aktiebaserad ersättning

Befattningshavarens namn (position)	Programmens namn	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Nikolaj Sörensen (VD)	LTIP 2019/2022 – Aktierätter**	Prestationsmål 1, Anställd vid intjänande	20 %	a) Uppfyllt b) 121,7 kSEK*
		Prestationsmål 2, Uppfyllelse av de finansiella och rörelsemässiga målen för räkenskapsåret 2019 såsom de fastställts av styrelsen och vilka relaterar till bolagets KPI:er enligt Balanced Scorecard	40 %	a) 33 % b) 243,3 kSEK*
		Prestationsmål 3, Utvecklingen av Orexos aktiekurs under perioden från och med årsstämman 2019 till och med 11 april 2022	40 %	a) 0 % b) 0 kSEK
	LTIP 2022/2025 – Aktierätter**	Prestationsmål 1, Anställd vid intjänande	33 %	a) Uppfyllt b) N/A***
		Prestationsmål 2, Uppfyllelse av de finansiella och rörelsemässiga målen för räkenskapsåret 2022 såsom de fastställts av styrelsen och vilka relaterar till bolagets KPI:er enligt Balanced Scorecard	67 %	a) 80 % b) N/A***
		Prestationsmål 1, Anställd vid intjänande	100 %	a) Uppfyllt b) N/A***
	LTIP 2022/2025 – Personaloptioner**	Prestationsmål 1, Anställd vid intjänande	50 %	a) Uppfyllt b) N/A***
	LTIP 2022/2025 Stay-on – Aktierätter**	Prestationsmål 2, Uppfyllelse av de finansiella och rörelsemässiga målen för räkenskapsåret 2022 såsom de fastställts av styrelsen och vilka relaterar till bolagets KPI:er enligt Balanced Scorecard	50 %	a) 80 % b) N/A***
		Prestationsmål 1, Anställd vid intjänande	100 %	a) Uppfyllt b) N/A***
	LTIP 2022/2025 Stay-on – Personaloptioner**	Prestationsmål 1, Anställd vid intjänande	100 %	a) Uppfyllt b) N/A***

* Det totala värdet är 365 kSEK för 15 480 utnyttjade aktier med ett lösenpris om 23,58 SEK. Programmet inkluderar både aktierätter och personaloptioner, se beskrivningen av programmet under avsnittet "Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram" ovan.

** Prestationsperioden löper fortfarande.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 5 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK)

	RR 2022	RR 2021	RR 2020
Ersättning till verkställande direktören	5 972	9 887	10 678
Koncernens rörelseresultat	-183 895	-214 084	-19 900
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget	660	698	681

* Exklusive medlemmar i koncernledningen.