

§ 1

Öppnades årsstämman av Rikard Lindahl från Advokatfirman Vinge på uppdrag av styrelsen.

§ 2

Valdes Rikard Lindahl till ordförande vid stämman. Antecknades att det uppdragits åt Rikard Lindahl att föra protokollet vid stämman.

§ 3

Godkändes bifogad förteckning Bilaga 1, att gälla som röstlängd vid stämman.

§ 4

Godkändes den i kallelsen intagna dagordningen som dagordning för stämman.

§ 5

Beslöts att dagens protokoll skulle justeras, jämte ordföranden, av Eric Svenningsson, som representerar Arbejdsmarkedets Tillaegspension, Handelsbanken Norden Index Criteria, Handelsbanken Sverige Index Criteria och SPDR S and P International Small Cap ETF.

§ 6

Konstaterades att stämman var i behörig ordning sammankallad.

§ 7

Höll verkställande direktören Nikolaj Sørensen ett anförande vari lämnades en redogörelse för bolagets verksamhet under verksamhetsåret 2021.

§ 8

Framlades årsredovisningen och revisionsberättelsen samt koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen för räkenskapsåret 2021. Bolagets huvudansvarige revisor Anna Svanberg redogjorde för revisionen avseende det gångna räkenskapsåret.

§ 9

Hänvisades till bolagsstyrningsrapporten för styrelsens arbete under verksamhetsåret 2021 samt för arbetet i ersättnings- och revisionsutskotten.

§ 10

Fastställdes den i årsredovisningen intagna resultaträkningen och balansräkningen samt koncernresultaträkningen och koncernbalansräkningen.

§ 11

Beslöts i enlighet med styrelsens förslag att ingen utdelning ska utgå för 2021 och att bolagets resultat balanseras i ny räkning.

§ 12

Beviljades styrelsens ledamöter och verkställande direktören ansvarsfrihet för förvaltningen av bolagets angelägenheter under räkenskapsåret 2021.

Antecknades att berörda personer, i den mån de var upptagna i röstlängden, inte deltog i beslutet såvitt avsåg dem själva.

§ 13

Beslöts, i enlighet med valberedningens förslag, att antalet styrelseledamöter för tiden intill slutet av nästa årsstämma ska vara åtta ordinarie ledamöter utan suppleanter och att bolaget ska ha en revisor utan suppleant.

§ 14

Beslöts, i enlighet med valberedningens förslag, att arvudet till styrelsen för tiden intill slutet av nästa årsstämma ska uppgå till sammanlagt 3 550 000 kronor att fördelas med totalt 900 000 kronor till styrelsens ordförande, 300 000 kronor vardera till övriga styrelseledamöter, sammanlagt 400 000 kronor att fördelas mellan ledamöterna i revisionsutskottet så att ordföranden erhåller 200 000 kronor och 200 000 kronor fördelas i lika delar till övriga ledamöter, samt sammanlagt 150 000 kronor att fördelas mellan ledamöterna i ersättningsutskottet i lika delar mellan ledamöterna i utskottet.

Beslöts, i enlighet med valberedningens förslag, att de oberoende styrelseledamöterna James Noble, Staffan Lindstrand, Fred Wilkinson, Mary Pat Christie, Charlotte Hansson, Christine Rankin och Michael J Matly ska erhålla ett utökad styrelsearvode om 1 050 000 kronor, villkorat av att (i) styrelseledamoten förvärvar aktier i Orexo för hela det utökade styrelsearvodet (efter skatt) så snart som möjligt efter årsstämmans beslut och utbetalningen av det utökade styrelsearvodet, och (ii) styrelseledamoten åtar sig att inte sälja aktierna under styrelseledamotens hela mandattid vid styrelsen i Orexo. Det utökade styrelsearvodet ska fördelas enligt följande: 450 000 kronor till styrelsens ordförande, motsvarande 50 procent av det ordinarie styrelsearvodet till styrelsens ordförande, och 100 000 kronor till vardera av Staffan Lindstrand, Fred Wilkinson, Mary Pat Christie, Charlotte Hansson, Christine Rankin och Michael J Matly, motsvarande 33 procent av det ordinarie styrelsearvodet till dessa ledamöter. För det fall styrelseledamoten före nästföljande årsstämma entledigas till följd av åsidosättande av dennes förpliktelser som styrelseledamot eller lämnar styrelsen på egen begäran är styrelseledamoten skyldig att återbetala hela det utökade styrelsearvodet (efter skatt). Antecknades att James Noble inte deltagit i valberedningens behandling av förslaget i den del det avser honom själv.

Beslöts, i enlighet med valberedningens förslag, att arvode till revisorn ska utgå enligt godkänd räkning.

§ 15

Beslöts, i enlighet med valberedningens förslag, att till styrelseledamöter för tiden intill slutet av nästa årsstämma omvälja James Noble, Staffan Lindstrand, Henrik Kjær Hansen, Fred

Wilkinson, Mary Pat Christie och Charlotte Hansson samt att välja Christine Rankin och Michael J Matly till nya styrelseledamöter. Valdes James Noble till styrelseordförande.

Beslöts i enlighet med valberedningens förslag att omvälja Ernst & Young Aktiebolag till bolagets revisor för tiden intill slutet av nästa årsstämma.

§ 16

Framlades styrelsens ersättningsrapport för räkenskapsåret 2021, Bilaga 2.

Beslöts att godkänna styrelsens ersättningsrapport.

§ 17

Framlades styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, Bilaga 3.

Beslöts i enlighet med styrelsens förslag.

§ 18

Framlades valberedningens förslag till beslut om principer för valberedning, Bilaga 4.

Beslöts i enlighet med valberedningens förslag.

§ 19

Framlades styrelsens förslag till beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om emission av aktier, Bilaga 5.

Beslöts i enlighet med styrelsens förslag. Noterades att beslutet fattades enhälligt.

§ 20

Framlades styrelsens förslag om bemyndigande för styrelsen att besluta om återköp och överlåtelser av egna aktier, Bilaga 6.

Beslöts i enlighet med styrelsens förslag. Noterades att beslutet fattades enhälligt.

§ 21

Framlades styrelsens förslag om antagande av ett nytt prestationsbaserat långsiktigt incitamentsprogram LTIP 2022, Bilaga 7.

Beslöts i enlighet med styrelsens förslag, varvid konstaterades att beslutet biträdades av aktieägare med minst nio tiondelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna.

§ 22

Framlades styrelsens förslag om antagande av ett nytt prestationsbaserat långsiktigt incitamentsprogram LTIP Stay-on 2022, Bilaga 8.

Beslöts i enlighet med styrelsens förslag, varvid konstaterades att beslutet biträdades av aktieägare med minst nio tiondelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna.

§ 23

Förklarades årsstämman i Orexo avslutad.

[Separat signatursida följer]

Signatursida till protokoll fört vid årsstämma i Orexo AB den 21 april 2022

Vid protokollet:



Rikard Lindahl

Justeras:



Eric Svenningson

Röstlängd

[Denna sida har avsiktligt lämnats blank]

Ersättningsrapport 2021

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Orexo AB, antagna av årsstämman 2021, tillämpades under år 2021. 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 Kollegiets för svensk bolagsstyrnings *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 80-81 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 101-111 i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 10 på sidorna 80-81 i årsredovisningen för 2021.

Utveckling under 2021

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 6-9 i årsredovisningen 2021.

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 58-59 i årsredovisningen för 2021. Bolaget har under 2021 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 2021 (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)	3 617	110	1 354	4 119	N/A	748	9 887		45/55*****

* Med undantag för Flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2021. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2021 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.

** Inklusiv semesterersättning om 147,4 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 13 april 2021 ska rörlig ersättning uppgå till maximalt 40 procent av den fasta årliga kontantlönen för den verkställande direktören. Den rörliga ersättning som rapporteras i denna kolumn 6 i Tabell 1 överstiger 40 procent av den fasta årliga kontantlönen för den verkställande direktören eftersom den inkluderar rörlig ersättning beslutad av bolagsstämman.

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram

Bolaget har infört ett personaloptionsprogram (LTIP 2011/2021) för koncernledningen.

LTIP 2011/2021

Varje prestationsaktie ska ge rätt att förvärva en (1) aktie i Orexo mot betalning av lösenpriset motsvarande 100 procent av volymvägd genomsnittlig betalkurs för Orexoaktien under de tio handelsdagarna närmast före tilldelning. Lösenpriset, bestämt enligt ovan, ska avrundas till närmaste 0,2 SEK, varvid 0,10 SEK ska avrundas nedåt. Rätten att förvärva nya aktier genom utnyttjande av prestationsaktier ska, för varje anställd, vara föremål för prestationsvillkor. Av de prestationsaktier som allokerats till varje deltagare i programmet ska 50 procent av prestationsaktierna intjänas enligt tids- och interna operativa kriterier och 50 procent intjänas enligt aktiekursprestation och relativ aktiekursutveckling. Inga prestationsaktier ska kunna utnyttjas efter den tionde årsdagen för bolagsstämmans antagande av programmet. LTIP 2011/2021 löpte ut den 16 februari 2021 och 97 763 prestationsaktier utnyttjades av den verkställande direktören.

Vidare har bolaget infört två aktierättsprogram (LTIP 2018/2021 och 2019/2022) och fyra kombinerade aktierätts- och personaloptionsprogram (LTIP 2020/2023, LTIP Stay-on 2020/2023, LTIP 2021/2024 och LTIP Stay-on 2021/2024) för vissa ledande befattningshavare och nyckelanställda inom koncernen, respektive för vissa anställda i Global Management Team och US Leadership Team.

LTIP 2018/2021

Antalet aktierätter som berättigar till aktier beror på utfallet av prestationsvillkor uppställda av styrelsen. Prestationsvillkoren fokuserar på Orexos finansiella och rörelsemässiga mål för 2018 ("Prestationsmål 1") och på aktiekursutvecklingen under den treåriga intjänandeperioden ("Prestationsmål 2" och tillsammans "Prestationsmålen"). Av varje deltagares tilldelade aktierätter kommer 50 procent avse Prestationsmål 1 och 50 procent avse Prestationsmål 2. 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 2018. Verkställande direktören har tilldelats 62 000 aktierätter. Totalt har 363 500 aktierätter tilldelats, vilket motsvarar 1,05 procent av aktierna i bolaget efter utspädning.

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.

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 Aktieoptioner för mål för prestationsvillkor	12 Utgående balans Tilldelade aktieoptioner som ej intjänats	13 Aktieoptioner för mål för inläsningsperiod
Nikolaj Sørensen (VD)	LTIP 2011/2021	2011-2021	2011-10-17	2016-10-17	2021-02-16	2016-10-17 – 2021-02-16	29.0	97 763	0	97 763****	0	0	0
	LTIP 2011/2021	2011-2021	2013-05-03	2018-05-03	2021-02-16	2018-05-03 – 2021-02-16	51.2	97 860	0	97 860****	0	0	0
	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	0	67 300**	0	67 300	67 300	67 300
Totalt							243 653	67 300	195 623	115 330	115 330	115 330	

* Under år 2021 utnyttjades 97 763 optioner i LTIP 2011/2021, där verkställande direktören innehar 97 763 optioner. I LTIP 2021/2024 tilldelades verkställande direktören 67 300 optioner under år 2021.

** Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tidpunkten för tilldelning är 2 685 270 SEK och det sammanlagda lösenpriset är 3 048 690 SEK för LTIP 2021/2024.

*** Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tidpunkten för utnyttjande är 4 956 854 SEK och det sammanlagda lösenpriset är 2 835 127 SEK för LTIP 2011/2021.

**** Optioner ej utnyttjade på grund av marknadsmässigt aktiepris högre än lösenpris

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 Aktierätter 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 för föremål för inläsningsperiod
Nikolaj Sørensen (VD)	LTIP 2018/2021	2018-2021	2018-06-15	2021-06-14	2021-06-14	62 000	0	41 230**	0	0	0
	LTIP 2019/2022	2019-2022	2019-06-15	2022-06-15	2022-06-15	25 800	0	0	25 800	25 800	25 800
	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	0	28 800***	0	28 800	28 800	28 800
Totalt						110 830	28 800	41 230	77 630	77 630	77 630

* Under år 2021 skedde s.k. vesting i LTIP 2018/2021, varvid aktier (41 230) överläts till den verkställande direktören. Inga förändringar skedde avseende LTIP 2019/2022, där verkställande direktören innehar 25 800 aktierätter. Inga förändringar avseende LTIP 2020/2023, där verkställande direktören innehar 18 800 aktierätter. Inga förändringar skedde avseende LTIP Stay-on 2020/2023, där verkställande direktören innehar 4 230 aktierätter. I LTIP 2021/2024 tilldelades verkställande direktören 28 800 aktierätter under 2021. Alla aktierätter vestades inte på grund av utfallet av uppfyllandet av prestationsmålen.

** Värde: 1 911 423 SEK, beräknat som marknadspris per aktie vid intjänande (46,36 SEK) multiplicerat med antal rätter (41 230) för LTIP 2018/2021.

*** Värde: 1 149 120 SEK, beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning (39,90 SEK) multiplicerat med antal rätter (28 800) för LTIP 2021/2024 och 238 572 SEK, beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning (56,4 SEK) multiplicerat med antal rätter (4 230) för LTIP Stay-on 2020/2023.

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 Sørensen (VD)	Finansiella mål	40 %	a) 100 % b) 541,6 kSEK
	Affärsprocesser – Initiativ med definierade mål	30 %	a) 100 % b) 406,2 kSEK
	Kunder & Samhälle – Definierade mål angående Zubsolv och DTx	20 %	a) 95 % b) 270,8 kSEK
	Personal & Organisation – Antal och allvarlighetsgrad på compliance-frågor och personalengagemang i årliga medarbetarundersökningen	10 %	a) 100 % b) 135,4 kSEK

* Baserat på bolagets Balanced Scorecard för 2020.

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 Sørensen (VD)	LTIP 2011/2021	Time-vested performance shares, baserat på förfluten tid sedan tilldelningen	50%	a) 100% b) 948 kSEK*
		Share price-vested performance shares, Prestationsmål 1, Utvecklingen av Orexos aktiekurs	50%	a) 77,5% b) 1 220 kSEK*
		Prestationsmål 2, Uppfyllandet av företagets operationella prestationer samt tid		
	LTIP 2018/2021	Prestationsmål 1, Uppfyllelse av de finansiella och rörelsemässiga målen för räkenskapsåret 2018 såsom de fastställts av styrelsen och vilka relaterar till bolagets KPI:er enligt Balanced Scorecard	50 %	a) 100 % b) 1 466 kSEK**
		Prestationsmål 2, Utvecklingen av Orexos aktiekurs under perioden från årsstämman 2018 till och med 11 april 2021	50 %	a) 33 % b) 484 kSEK***
		Prestationsmål 1, Anställd vid intjänande	33 %	a) Uppfyllt b) N/A***
	LTIP 2021/2024 – Aktierätter**	Prestationsmål 2, Uppfyllelse av de finansiella och rörelsemässiga målen för räkenskapsåret 2021 såsom de fastställts av styrelsen och vilka relaterar till bolagets KPI:er enligt Balanced Scorecard	67 %	a) 64 % b) N/A***
	LTIP 2021/2024 – Personaloptioner**	Prestationsmål 1, Anställd vid intjänande	100 %	a) Uppfyllt b) N/A***

* Det totala värdet är 2 169 kSEK för 97 763 utnyttjade aktier med ett lösenpris om 29 SEK. Aktiekursen vid vestingen uppgick till 51,2 SEK varpå förmånsvärdet uppgick till 22,2 SEK/aktie.

** Det totala värdet är 1 950 kSEK för 41 230 utnyttjade aktier med ett lösenpris om 47,3 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 2021	RR 2020
Ersättning till verkställande direktören	9 887	10 678
Koncernens rörelseresultat	-214 084	19 900
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget	698	681

* Exklusive medlemmar i koncernledningen.

Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att godkänna styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till bolagets ledande befattningshavare enligt nedanstående.

Dessa riktlinjer omfattar ledande befattningshavare i Orexo. Med ledande befattningshavare avses styrelseledamöter, verkställande direktören samt övriga personer i bolagsledningen, vilken bestod av sju personer i slutet av 2021. Riktlinjerna är framåtblickande, vilket innebär att de ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2022. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Bolagets affärsstrategi är följande.

Orexo har utvecklats från ett FoU-bolag till ett lönsamt fullt integrerat specialistläkemedelsbolag med egen kommersiell verksamhet i USA. Från en stark operationell och finansiell plattform siktar bolaget på att bli ledande inom behandling av mental ohälsa och substanssyndrom. För att nå dit ska den kommersiella verksamheten breddas genom verksamhetsutveckling, M&A samt lansering av patentskyddade läkemedel och digital terapi.

Orexos mål och strategier framåt är att bredda den kommersiella plattformen i USA för att skapa synergier och öka försäljning, ytterligare öka den amerikanska verksamhetens utveckling och bidrag till EBIT samt att inom tre år lansera minst en ny produkt från pipeline.

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

I bolaget har inrättats långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. De har beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Av samma skäl omfattas inte heller de långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogrammen för vissa ledande befattningshavare och anställda inom Orexo-koncernen respektive anställda i Group Management Team och US Leadership Team som styrelsen föreslagit att årsstämman 2022 ska anta. De föreslagna programmen motsvarar i huvudsak befintliga program för ledande befattningshavare och anställda. Nuvarande program omfattar vissa ledande befattningshavare och anställda inom Orexo-koncernen. De prestationskrav som används för att bedöma utfallet av programmen har en tydlig koppling till affärsstrategin och därmed till bolagets långsiktiga värdeskapande, inklusive dess hållbarhet. Dessa prestationskrav innefattar för närvarande ökning av aktiekursen, överträffande av visst index eller uppfyllande av vissa finansiella och

rörelsemässiga mål, och därigenom organisk tillväxt och produktutveckling. Programmen uppställer vidare krav på viss innehavstid.

Rörlig kontantersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Formerna av ersättning m.m.

Orexo ska erbjuda marknadsmässiga villkor som gör att bolaget kan rekrytera och behålla kompetent personal. Ersättningen till ledande befattningshavare ska bestå av fast lön, rörlig ersättning, långsiktiga incitamentsprogram, pension och andra sedvanliga förmåner. Ersättningen baseras på individens engagemang och prestation i förhållande till i förväg uppställda mål, såväl individuella som gemensamma mål för hela bolaget. Utvärdering av den individuella prestationen sker kontinuerligt.

Den fasta lönen omprövas som huvudregel en gång per år och ska beakta individens kvalitativa prestation. Den fasta lönen för ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig.

Ledande befattningshavare kan erbjudas kontantbonusar. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett år. Den rörliga ersättningen ska beakta individens ansvarsnivå och grad av inflytande. Storleken på den rörliga ersättningen baseras på individens procentuella uppfyllelse av förutbestämda och mätbara mål som kan vara finansiella eller icke-finansiella. De kan också 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. När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska bedömas/fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen av rörlig kontantersättning till verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen. Den rörliga ersättningen ska maximalt uppgå till 40 procent av den fasta årliga kontantlönen för den verkställande direktören, upp till 30 procent av den fasta årliga kontantlönen för övriga ledande befattningshavare i Sverige samt upp till 60 procent av den fasta årliga kontantlönen för ledande befattningshavare anställda i det amerikanska dotterbolaget. Huvuddelen av den rörliga ersättningen ska baseras på försäljningsutvecklingen och de finansiella resultaten på koncern- och dotterbolagsnivå. Procentandelen i förhållande till anställda i USA reflekterar dotterbolagets betydelse för koncernens resultat samt det faktum att den amerikanska arbetsmarknaden efterfrågar en ökad andel rörlig ersättning för att attrahera och behålla nyckelanställda. Styrelsen ska därutöver ha möjlighet att tilldela ledande befattningshavare ytterligare rörlig ersättning av engångskaraktär när styrelsen finner det lämpligt. Sådan tilldelning av engångskaraktär får efter sammanläggning med annan tilldelad rörlig ersättning maximalt uppgå till 70 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare omfattas av avgiftsbestämda pensionsplaner, innefattande sjukförsäkring. Rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande förutom i den mån så följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på befattningshavaren. Pensionspremierna som betalas av bolaget till verkställande direktören uppgår till 20 procent av den fasta årliga kontantlönen och uppgår till maximalt 25 procent av den fasta årliga kontantlönen för övriga ledande befattningshavare.

Anställningsavtalet med den verkställande direktören får sägas upp med sex månaders uppsägningstid. Anställningsavtal för övriga ledande befattningshavare kan sägas upp med mellan noll och sex månaders uppsägningstid. Den verkställande direktören är, om bolaget avslutar anställningen, berättigad till avgångsvederlag motsvarande sex månadslöner. Avgångsvederlag vid uppsägning från bolagets sida för övriga ledande befattningshavare uppgår till mellan tre till tolv månadslöner. Vid uppsägning från den ledande befattningshavarens sida föreligger ingen rätt till avgångsvederlag.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall och ska endast utgå i den utsträckning som den tidigare befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Ersättningen ska baseras på den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst 12 månader efter anställningens upphörande.

Ledande befattningshavare får tillerkännas andra sedvanliga förmåner, såsom tjänstebil och resor mellan bostadsorten och arbetsplatsen. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 20 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Styrelsen har rätt att, om den i ett enskilt fall bedömer att det är motiverat, uppdra åt styrelseledamot att utöver styrelseuppdraget utföra arbete för bolaget, varvid ledamoten får tillerkännas skälig ersättning.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses. För befattningshavare vilka är stationerade i annat land än sitt hemland får ytterligare ersättning och andra förmåner utgå i skälig omfattning med beaktande av de särskilda omständigheter som är förknippade med sådan utlandsstationering, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 30 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman.

Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens behandling av och

beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Avvikelser från riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Valberedningens förslag till beslut om principer för valberedning

Valberedningen föreslår att årsstämman beslutar att bolaget ska ha en valberedning bestående av en representant för envar av de tre till röstetalet största aktieägarna jämte styrelseordföranden. Om någon av de tre största aktieägarna avstår från att utse en ledamot till valberedningen, ska ytterligare aktieägare tillfrågas utifrån storleksordningen intill dess att tre ledamöter utsetts. Namnen på ledamöterna i valberedningen och namnen på de aktieägare de företräder ska offentliggöras senast sex månader före årsstämman och baseras på aktieägarstatistik från Euroclear Sweden AB per den sista bankdagen i augusti 2022. Ordförande i valberedningen ska, om inte ledamöterna enas om annat, vara den ledamot som representerar den till röstetalet största aktieägaren. Om en ägarrepresentant inte längre företräder aktuell aktieägare eller annars lämnar valberedningen innan dess arbete är slutfört, ska aktieägaren beredas tillfälle att utse en ny representant till ledamot i valberedningen. Aktieägare som utsett representant till ledamot i valberedningen har rätt att entlediga sådan ledamot och utse ny representant till ledamot i valberedningen. Om aktieägare som utsett ledamot därefter inte längre tillhör de tre till röstetalet största aktieägarna, ska den utsedde ledamoten lämna sitt uppdrag och ny ledamot utses enligt ovan angiven ordning. Om inte särskilda skäl föreligger ska dock inga förändringar ske i valberedningens sammansättning om endast marginella förändringar i röstetalet ägt rum eller förändringen inträffar senare än två månader före årsstämman. Förändringar i valberedningens sammansättning ska offentliggöras så snart sådana skett.

Valberedningen ska bereda och till bolagsstämman lämna förslag till stämмоordförande, styrelseledamöter, styrelseordförande, styrelsearvode till var och en av styrelseledamöterna och ordföranden samt eventuell ersättning för kommittéarbete, arvode till bolagets revisor, samt, i förekommande fall, förslag till val av revisor. Vidare ska valberedningen bereda och till bolagsstämman lämna förslag till principer för valberedningens sammansättning inför årsstämman 2023. Valberedningen ska ha rätt att belasta bolaget med kostnader för konsulter eller andra kostnader som erfordras för att valberedningen ska kunna fullgöra sitt uppdrag.

Styrelsens förslag till beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om emission av aktier

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att bemyndiga styrelsen att fram till nästa årsstämma, vid ett eller flera tillfällen, med eller utan avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt, mot kontant betalning eller mot betalning genom kvittning eller med apportegendom, eller annars med villkor, besluta om emission av nya aktier, dock att sådana emissioner inte får medföra att bolagets registrerade aktiekapital eller antal aktier i bolaget ökas med mer än totalt 10 procent. Bemyndigandet syftar till att möjliggöra företagsförvärv, produktförvärv eller samarbetsavtal, anskaffning av rörelsekapital eller breddning av ägarkretsen.

Den verkställande direktören ska bemyndigas att vidta de mindre justeringar i detta beslut som kan visa sig nödvändiga i samband med registrering därav.

Styrelsens förslag om bemyndigande för styrelsen att besluta om återköp och överlåtelser av egna aktier

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att bemyndiga styrelsen att fram till nästa årsstämma, vid ett eller flera tillfällen, fatta beslut om förvärv av så många egna aktier att bolagets innehav vid var tid inte överstiger 10 procent av samtliga aktier i bolaget. Förvärv ska ske på Nasdaq Stockholm och får endast ske till ett pris per aktie inom det gällande kursintervallet, varmed avses intervallet mellan högsta köpkurs och lägsta säljkurs.

Vidare föreslås att årsstämman beslutar att bemyndiga styrelsen att fram till nästa årsstämma, vid ett eller flera tillfällen, fatta beslut om överlåtelse av egna aktier. Överlåtelse får ske på Nasdaq Stockholm till ett pris per aktie inom det gällande kursintervallet, varmed avses intervallet mellan högsta köpkurs och lägsta säljkurs. Överlåtelse får också ske på annat sätt, med eller utan avvikelser från aktieägarnas företrädesrätt, mot kontant betalning eller mot betalning genom kvittning eller med apportegendom, eller annars med villkor. Vid sådan överlåtelse på annat sätt ska priset fastställas så att det inte understiger vad som är marknadsmässigt, varvid dock en marknadsmässig rabatt i förhållande till börskurs får tillämpas. Överlåtelse av egna aktier får ske av högst så många aktier som bolaget innehar vid tidpunkten för styrelsens beslut om överlåtelse.

Bemyndigandet att förvärva egna aktier syftar till att ge styrelsen ökat handlingsutrymme i arbetet med bolagets kapitalstruktur, skapa flexibilitet beträffande bolagets möjligheter att distribuera kapital till aktieägarna och användas inom ramen för bolagets incitamentsprogram. Bemyndigandet att överlåta egna aktier syftar till att möjliggöra företagsförvärv, produktförvärv eller samarbetsavtal, anskaffning av rörelsekapital, breddning av ägarkretsen eller användas inom ramen för bolagets incitamentsprogram.

Styrelsens yttrande enligt 19 kap. 22 § aktiebolagslagen hålls tillgängligt tillsammans med förslaget.

Den verkställande direktören ska bemyndigas att vidta de mindre justeringar i detta beslut som kan visa sig nödvändiga i samband med registrering därav.

Styrelsens förslag om antagande av ett nytt prestationsbaserat långsiktigt incitamentsprogram LTIP 2022

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om införandet av ett nytt prestationsbaserat långsiktigt incitamentsprogram för maximalt 130 anställda i Orexo-koncernen ("LTIP 2022").

LTIP 2022 är ett treårigt prestationsbaserat program. I LTIP 2022 kommer deltagarna vederlagsfritt att tilldelas (i) prestationsbaserade aktierätter ("Aktierätter"), och (ii) prestationsbaserade personaloptioner ("Personaloptioner") som berättigar till maximalt 1 921 138 aktier i Orexo, i enlighet med de nedan föreskrivna villkoren. Aktierätterna berättigar till maximalt 576 542 aktier i Orexo och Personaloptionerna berättigar till maximalt 1 344 596 aktier i Orexo.

Bakgrund till förslaget

LTIP 2022 motsvarar i huvudsak det prestationsbaserade långsiktiga incitamentsprogram som antogs av årsstämman 2021 (LTIP 2021). LTIP 2022 riktar sig till vissa ledande befattningshavare och anställda inom Orexo-koncernen. Styrelsen för Orexo anser att ett aktierelaterat incitamentsprogram är en viktig del i ett konkurrenskraftigt ersättningspaket för att kunna attrahera, behålla och motivera kvalificerade anställda till Orexo-koncernen. Med hänvisning därtill har styrelsen beslutat att föreslå antagandet av ett program som motsvarar det program som antogs av årsstämman 2021 (LTIP 2021). LTIP 2022 är baserat på prestationsbaserade Aktierätter och Personaloptioner och anpassat till de nuvarande behoven för Orexo-koncernen.

Syftet med LTIP 2022 är att attrahera, behålla och motivera anställda inom Orexo-koncernen, tillhandahålla ett konkurrenskraftigt ersättningspaket samt förena de ledande befattningshavarnas och anställdas intressen med aktieägarnas intressen. Styrelsen anser att detta stärker intresset för Orexos verksamhet och dessutom stimulerar lojaliteten till bolaget i framtiden. Mot denna bakgrund anser styrelsen att införandet av LTIP 2022 kommer att ha en positiv effekt på Orexo-koncernens fortsatta utveckling och att LTIP 2022 följaktligen är till fördel för både aktieägarna och bolaget.

Villkor för Aktierätter och Personaloptioner

För Aktierätterna och Personaloptionerna ska följande villkor gälla.

- Aktierätterna och Personaloptionerna ska tilldelas deltagarna vederlagsfritt snarast möjligt efter årsstämman 2022 och senast den 30 juni 2022. Av de tilldelade Aktierätterna och Personaloptionerna ska 30 procent utgöra Aktierätter och 70 procent utgöra Personaloptioner.
- Varje Aktierätt ger innehavaren rätt att vederlagsfritt, med undantag för vederbörliga skatter, erhålla en aktie i bolaget tre år efter tilldelning av Aktierätten (intjänandeperioden), under förutsättning att innehavaren, med vissa undantag, fortfarande är anställd inom Orexo-koncernen.

- Varje Personaloption ger innehavaren rätt att efter betalning av lösenpriset erhålla en aktie i bolaget tre år efter tilldelning av Personaloptionen (intjänandeperioden), under förutsättning att innehavaren, med vissa undantag, fortfarande är anställd inom Orexo-koncernen. Lösenpriset ska fastställas till 100 procent av volymvägd genomsnittlig betalkurs för Orexoaktien under de tio handelsdagarna närmast före dagen för årsstämman 2022.
- En förutsättning för berättigande att erhålla aktier på grundval av Aktierätter är att Prestationsmål 1 och/eller 2 har uppfyllts i enlighet med de nedan angivna villkoren.
- En förutsättning för berättigande att erhålla aktier på grundval av Personaloptioner är att Prestationsmål 1 har uppfyllts i enlighet med de nedan angivna villkoren.
- Antalet Aktierätter och Personaloptioner som omfattas av LTIP 2022 kommer att omräknas i händelse av förändringar i Orexos aktiekapitalstruktur, såsom vid fondemission, fusion eller sammanslagning av aktier, nyemission, minskning av aktiekapitalet eller liknande åtgärder.
- För att likställa deltagarnas intresse med aktieägarnas kommer Orexo att kompensera deltagarna för lämnade utdelningar, om några, under intjänandeperioden genom att antalet aktier som varje Aktierätt respektive Personaloption berättigar till efter intjänandeperioden ökas.
- Aktierätterna och Personaloptionerna kan inte överlåtas eller pantsättas.
- Aktierätterna och Personaloptionerna kan ställas ut av moderbolaget och alla andra bolag inom Orexo-koncernen.

Prestationsvillkor

Aktierätterna kommer att vara beroende av två olika prestationsvillkor som gäller för LTIP 2022. Prestationsvillkoren fokuserar på att innehavaren fortfarande är anställd inom Orexo-koncernen ("Prestationsmål 1") och på Orexos finansiella och rörelsemässiga mål för 2022 ("Prestationsmål 2"). Av varje deltagares tilldelade Aktierätter kommer cirka 33 procent (en tredjedel) att avse Prestationsmål 1 och upp till cirka 67 procent (två tredjedelar) att avse Prestationsmål 2.

Personaloptionerna kommer att vara beroende av ett prestationsvillkor som gäller för LTIP 2022, vilket är Prestationsmål 1. Av varje deltagares tilldelade Personaloptioner kommer 100 procent att avse Prestationsmål 1, vilket innebär att inga Personaloptioner kommer att intjänas såvida inte prestationsmålet uppfylls.

Den tilldelning av aktier som varje deltagare sedermera kan komma att erhålla beror på uppfyllandet av de fastställda prestationsmålen enligt nedan.

Prestationsmål 1 (för Aktierätter och Personaloptioner): Detta mål avser att innehavaren fortfarande är anställd inom Orexo-koncernen vid tidpunkten för intjänande.

Prestationsmål 2 (för Aktierätter): Detta mål avser uppfyllandet av de finansiella och rörelsemässiga målen för räkenskapsåret 2022 fastställda av styrelsen och hänför sig till Orexos nyckeltal, såsom omsättning, lönsamhet och uppnådda milstolpar, etc. Uppfyllande av respektive mål viktas i ett sammantaget genomsnittligt uppfyllande. Utfallet kommer att mätas linjärt, vilket innebär att mellan noll och 100 procent av Aktierätterna kommer att intjänas och berättiga till erhållande av aktier avhängigt det sammantagna genomsnittliga prestationsutfallet av de finansiella och rörelsemässiga målen. Samtliga Aktierätter kommer att intjänas och berättiga till en aktie vardera om 100 procent av den sammantagna genomsnittliga prestationen är uppfylld. Vid beräkningen av det sammantagna uppfyllandet kan individuella mål svara för

maximalt 120 procent uppfyllande, men den sammantagna genomsnittliga prestationen kan maximalt vara 100 procent. Om prestationsutfallet understiger 80 procent för ett enskilt mål kommer sådant enskilt mål räknas som noll vid beräkning av det sammantagna genomsnittliga prestationsutfallet.

Styrelsen kommer att presentera utfallet för uppfyllandet av Prestationsmål 2 i årsredovisningen för 2022.

Tilldelning

Deltagarna är indelade i två tilldelningskategorier: (i) VD och andra medlemmar av koncernledningen, och (ii) andra anställda. Det maximala antalet Aktierätter och Personaloptioner som en deltagare kan tilldelas i LTIP 2022 är beroende av vilken kategori deltagaren tillhör.

För att garantera att värdet av den aktiebaserade ersättningen inte uppgår till en oavsedd nivå i förhållande till annan ersättning får värdet av de tilldelade Aktierätterna och Personaloptionerna till VD och koncernledningen inte vid tidpunkten för tilldelningen överskrida ett värde som motsvarar personens nuvarande årliga grundlön. För övriga anställda får värdet inte överstiga 33 procent av den årliga grundlönen.

Styrelsen ska besluta om den slutliga tilldelningen av Aktierätter och Personaloptioner snarast möjligt efter årsstämman. Hänsyn kommer att tas till ett flertal faktorer vid beslut om individuell tilldelning för att säkerställa rekrytering, behållande och motivation, såsom befattning inom Orexo, individuell prestation och det totala värdet av nuvarande ersättningspaket. Individuell tilldelning kan inte överstiga den ovan angivna gränsen för den kategori som individen tillhör. Av de tilldelade Aktierätterna och Personaloptionerna kommer 30 procent utgöra Aktierätter och 70 procent utgöra Personaloptioner.

Aktiekursen som ska ligga till grund för beräkningen av antalet Aktierätter och Personaloptioner ska motsvara det genomsnittliga slutliga priset som betalats under en angiven period av handel. Denna period utgörs av de första tio dagarna av handel under tiden närmast efter årsstämman 2022. Aktiekursen divideras sedan med det individuella tilldelningsvärdet för att bestämma det totala antalet Aktierätter och Personaloptioner som varje deltagare tilldelas.

Utformning och hantering

Styrelsen ska ansvara för den närmare utformningen och hanteringen av LTIP 2022, inom ramen för de angivna villkoren och riktlinjerna. För detta ändamål ska styrelsen äga rätt att göra anpassningar för att uppfylla särskilda regler eller marknadsförutsättningar utomlands. Styrelsen ska även äga rätt att vidta andra justeringar om det sker betydande förändringar i Orexo-koncernen eller dess omvärld som skulle medföra att beslutade villkor enligt LTIP 2022 inte längre är ändamålsenliga. Före det slutliga beslutet om tilldelning av aktier på grundval av Aktierätter och Personaloptioner ska styrelsen bedöma huruvida resultatet av LTIP 2022 är rimligt. Denna bedömning kommer att utföras i förhållande till bolagets finansiella resultat och ställning, förhållanden på aktiemarknaden och andra omständigheter. Skulle styrelsen bedöma att resultatet inte är rimligt kommer antalet aktier som ska tilldelas att reduceras.

Beredning av förslaget

LTIP 2022 har initierats av Orexos styrelse och har utarbetats i samråd med externa rådgivare baserat på en utvärdering av tidigare incitamentsprogram och av gällande marknadspraxis. LTIP 2022 har beretts av ersättningsutskottet och granskats vid styrelsesammanträden.

Programmets omfattning och kostnader

LTIP 2022 kommer att redovisas i enlighet med ”IFRS 2 – Aktierelaterade ersättningar”. IFRS 2 föreskriver att Aktierätterna och Personaloptionerna ska kostnadsföras som personalkostnader över intjänandeperioden och kommer att redovisas direkt mot eget kapital. Personalkostnader i enlighet med IFRS 2 påverkar inte bolagets kassaflöde. Sociala avgifter kommer att kostnadsföras i resultaträkningen under intjänandeperioden.

Under antagande av att aktiekursen vid tidpunkten för implementeringen är 20,00 kronor, att Prestationsmål 1 uppnås och att Prestationsmål 2 uppnås till 50 procent, inklusive en ökning av aktiekursen med 30 procent under intjänandeperioden, uppskattas den årliga kostnaden för LTIP 2022 inklusive sociala avgifter till cirka 30,7 miljoner kronor före skatt. Motsvarande årlig kostnad vid fullt uppfyllande av Prestationsmål 1 och Prestationsmål 2, inklusive en ökning av aktiekursen med 60 procent under intjänandeperioden, beräknas uppgå till cirka 50,9 miljoner kronor före skatt.

LTIP 2022 kommer att ha marginella effekter på Orexos nyckeltal eftersom leverans av aktier kommer att ske genom överlåtelse av Orexos återköpta aktier i enlighet med vad som beskrivs nedan i avsnittet ”Leverans enligt LTIP 2022”.

Eftersom leverans av aktier inom ramen för LTIP 2022 kommer att ske genom överlåtelse av Orexos återköpta aktier medför LTIP 2022 ingen utspädning av aktieägandet i bolaget. Maximal utspädning för alla andra utestående långsiktiga incitamentsprogram i bolaget uppgår till 0 procent, eftersom leverans av aktier ska ske genom överlåtelse av Orexos återköpta aktier.

Information om Orexos befintliga incitamentsprogram finns i årsredovisningen för 2021, not 10 och 24, samt på bolagets hemsida www.orexo.se.

Leverans enligt LTIP 2022

Styrelsen föreslår att leverans av aktier enligt LTIP 2022 sker genom överlåtelse av Orexos återköpta aktier. Därutöver föreslår styrelsen att leverans även ska kunna ske genom betalning av ett kontantbelopp som motsvarar värdet av Orexos aktie per dagen för intjänande med avdrag för tillämpligt lösenpris för Personaloptionerna.

Styrelsens förslag om antagande av ett nytt prestationsbaserat långsiktigt incitamentsprogram LTIP Stay-on 2022

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om införandet av ett nytt prestationsbaserat långsiktigt incitamentsprogram för vissa anställda i Global Management Team ("GMT") och i US Leadership Team ("USLT") inom Orexo-koncernen ("LTIP Stay-on 2022"). LTIP Stay-on 2022 föreslås omfatta upp till cirka 13 anställda i GMT och USLT inom Orexo-koncernen.

LTIP Stay-on 2022 är ett treårigt prestationsbaserat program. I LTIP Stay-on 2022 kommer deltagarna vederlagsfritt att tilldelas (i) prestationsbaserade aktierätter ("Aktierätter"), och (ii) prestationsbaserade personaloptioner ("Personaloptioner") som berättigar till maximalt 56 000 aktier i Orexo, i enlighet med de nedan föreskrivna villkoren. Aktierätterna berättigar till maximalt 28 000 aktier i Orexo och Personaloptionerna berättigar till maximalt 28 000 aktier i Orexo.

Bakgrund till förslaget

LTIP Stay-on 2022 motsvarar i huvudsak det prestationsbaserade långsiktiga incitamentsprogram som antogs av årsstämman 2021 (LTIP Stay-on 2021). LTIP Stay-on 2022 riktar sig till vissa anställda i GMT och USLT inom Orexo-koncernen och kvalificering för deltagande i LTIP Stay-on 2022 är avhängigt av att deltagaren antingen behåller aktier från tilldelningar inom Orexos övriga pågående långsiktiga incitamentsprogram ("implementerade LTIPs") eller investerar i nya Orexo-aktier med del av eller hela deltagarens årliga kontantbonus. Styrelsen för Orexo anser att ett aktierelaterat incitamentsprogram är en viktig del i ett konkurrenskraftigt ersättningspaket för att kunna attrahera, behålla och motivera kvalificerade anställda till Orexo-koncernen. Styrelsen anser vidare att LTIP Stay-on 2022 utgör ett viktigt incitament för anställda i GMT och USLT att behålla aktier i bolaget. Med hänvisning därtill har styrelsen beslutat att föreslå antagandet av ett program som motsvarar det program som antogs av årsstämman 2021 (LTIP Stay-on 2021). LTIP Stay-on 2022 är baserat på prestationsbaserade Aktierätter och Personaloptioner och anpassat till de nuvarande behoven för Orexo-koncernen.

Syftet med LTIP Stay-on 2022 är att attrahera, behålla och motivera anställda inom Orexo-koncernen, tillhandahålla ett konkurrenskraftigt ersättningspaket samt förena anställdas i GMT och USLT intressen med aktieägarnas intressen. Styrelsen anser att detta stärker intresset för Orexos verksamhet och dessutom stimulerar lojaliteten till bolaget i framtiden. Mot denna bakgrund anser styrelsen att införandet av LTIP Stay-on 2022 kommer att ha en positiv effekt på Orexo-koncernens fortsatta utveckling och att LTIP Stay-on 2022 följaktligen är till fördel för både aktieägarna och bolaget.

Villkor för Aktierätter och Personaloptioner

För Aktierätterna och Personaloptionerna ska följande villkor gälla.

- Kvalificering för deltagande i LTIP Stay-on 2022 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").

- I Opt-in 1 ska Aktierätterna och Personaloptionerna tilldelas deltagarna vederlagsfritt snarast möjligt efter 31 juli 2022 och senast den 31 augusti 2022.
- I Opt-in 2 ska Aktierätterna och Personaloptionerna tilldelas deltagarna vederlagsfritt snarast möjligt efter 30 april 2023 och senast den 31 maj 2023.
- Av de tilldelade Aktierätterna och Personaloptionerna ska 50 procent utgöra Aktierätter och 50 procent utgöra Personaloptioner. Varje fem (5) aktier som behålls i enlighet med Opt-in 1 respektive förvärvas i enlighet med Opt-in 2 ger deltagaren rätt till en (1) Aktierätt och en (1) Personaloption.
- Varje Aktierätt ger innehavaren rätt att vederlagsfritt, med undantag för vederbörliga skatter, erhålla en aktie i bolaget tre år efter tilldelning av Aktierätten (intjänandeperioden), under förutsättning att innehavaren, med vissa undantag, fortfarande är anställd inom Orexo-koncernen.
- Varje Personaloption ger innehavaren rätt att efter betalning av lösenpriset erhålla en aktie i bolaget tre år efter tilldelning av Personaloptionen (intjänandeperioden), under förutsättning att innehavaren, med vissa undantag, fortfarande är anställd inom Orexo-koncernen. Lösenpriset ska fastställas till 100 procent av volymvägd genomsnittlig betalkurs för Orexoaktien under de tio handelsdagarna närmast före dagen för årsstämman 2022.
- En förutsättning för berättigande att erhålla aktier på grundval av Aktierätter är att Prestationsmål 1 och/eller 2 har uppfyllts i enlighet med de nedan angivna villkoren.
- En förutsättning för berättigande att erhålla aktier på grundval av Personaloptioner är att Prestationsmål 1 har uppfyllts i enlighet med de nedan angivna villkoren.
- Antalet Aktierätter och Personaloptioner som omfattas av LTIP Stay-on 2022 kommer att omräknas i händelse av förändringar i Orexos aktiekapitalstruktur, såsom vid fondemission, fusion eller sammanslagning av aktier, nyemission, minskning av aktiekapitalet eller liknande åtgärder.
- För att likställa deltagarnas intresse med aktieägarnas kommer Orexo att kompensera deltagarna för lämnade utdelningar, om några, under intjänandeperioden genom att antalet aktier som varje Aktierätt respektive Personaloption berättigar till efter intjänandeperioden ökas.
- Aktierätterna och Personaloptionerna kan inte överlåtas eller pantsättas.
- Aktierätterna och Personaloptionerna kan ställas ut av moderbolaget och alla andra bolag inom Orexo-koncernen.

Prestationsvillkor

Aktierätterna kommer att vara beroende av två olika prestationsvillkor som gäller för LTIP Stay-on 2022. Prestationsvillkoren fokuserar på att innehavaren fortfarande är anställd inom Orexo-koncernen ("Prestationsmål 1") och på Orexos finansiella och rörelsemässiga mål för 2022 ("Prestationsmål 2"). Av varje deltagares tilldelade Aktierätter kommer 50 procent att avse Prestationsmål 1 och upp till 50 procent att avse Prestationsmål 2.

Personaloptionerna kommer att vara beroende av ett prestationsvillkor som gäller för LTIP Stay-on 2022, vilket är Prestationsmål 1. Av varje deltagares tilldelade Personaloptioner kommer 100 procent att avse Prestationsmål 1, vilket innebär att inga Personaloptioner kommer att intjänas såvida inte prestationsmålet uppfylls.

Den tilldelning av aktier som varje deltagare sedermera kan komma att erhålla beror på uppfyllandet av de fastställda prestationsmålen enligt nedan.

Prestationsmål 1 (för Aktierätter och Personaloptioner): Detta mål avser att innehavaren fortfarande är anställd inom Orexo-koncernen vid tidpunkten för intjänande.

Prestationsmål 2 (för Aktierätter): Detta mål avser uppfyllandet av de finansiella och rörelsemässiga målen för räkenskapsåret 2022 fastställda av styrelsen och hänför sig till Orexos nyckeltal, såsom omsättning, lönsamhet och uppnådda milstolpar, etc. Uppfyllande av respektive mål viktas i ett sammantaget genomsnittligt uppfyllande. Utfallet kommer att mätas linjärt, vilket innebär att mellan noll och 100 procent av Aktierätterna kommer att intjänas och berättiga till erhållande av aktier avhängigt det sammantagna genomsnittliga prestationsutfallet av de finansiella och rörelsemässiga målen. Samtliga Aktierätter kommer att intjänas och berättiga till en aktie vardera om 100 procent av den sammantagna genomsnittliga prestationen är uppfylld. Vid beräkningen av det sammantagna uppfyllandet kan individuella mål svara för maximalt 120 procent uppfyllande, men den sammantagna genomsnittliga prestationen kan maximalt vara 100 procent. Om prestationsutfallet understiger 80 procent för ett enskilt mål kommer sådant enskilt mål räknas som noll vid beräkning av det sammantagna genomsnittliga prestationsutfallet.

Styrelsen kommer att presentera utfallet för uppfyllandet av Prestationsmål 2 i årsredovisningen för 2022.

Tilldelning

Varje fem (5) aktier som behålls i enlighet med Opt-in 1 respektive förvärvas i enlighet med Opt-in 2 ger deltagare i LTIP Stay-on 2022 rätt till en (1) Aktierätt och en (1) Personaloption. Av de tilldelade Aktierätterna och Personaloptionerna kommer 50 procent utgöra Aktierätter och 50 procent utgöra Personaloptioner.

I förhållande till tilldelning i Opt-in 1 ska styrelsen besluta om den slutliga tilldelningen av Aktierätter och Personaloptioner snarast möjligt efter den 31 juli 2022. I förhållande till tilldelning i Opt-in 2 ska styrelsen besluta om den slutliga tilldelningen av Aktierätter och Personaloptioner snarast möjligt efter den 30 april 2023.

Utformning och hantering

Styrelsen ska ansvara för den närmare utformningen och hanteringen av LTIP Stay-on 2022, inom ramen för de angivna villkoren och riktlinjerna. För detta ändamål ska styrelsen äga rätt att göra anpassningar för att uppfylla särskilda regler eller marknadsförutsättningar utomlands. Styrelsen ska även äga rätt att vidta andra justeringar om det sker betydande förändringar i Orexo-koncernen eller dess omvärld som skulle medföra att beslutade villkor enligt LTIP Stay-on 2022 inte längre är ändamålsenliga. Före det slutliga beslutet om tilldelning av aktier på grundval av Aktierätter och Personaloptioner ska styrelsen bedöma huruvida resultatet av LTIP Stay-on 2022 är rimligt. Denna bedömning kommer att utföras i förhållande till bolagets finansiella resultat och ställning, förhållanden på aktiemarknaden och andra omständigheter. Skulle styrelsen bedöma att resultatet inte är rimligt kommer antalet aktier som ska tilldelas att reduceras.

Beredning av förslaget

LTIP Stay-on 2022 har initierats av Orexos styrelse och har utarbetats i samråd med externa rådgivare baserat på en utvärdering av tidigare incitamentsprogram och av gällande marknadspraxis. LTIP Stay-on 2022 har beretts av ersättningsutskottet och granskats vid styrelsesammanträden.

Programmets omfattning och kostnader

LTIP Stay-on 2022 kommer att redovisas i enlighet med ”IFRS 2 – Aktierelaterade ersättningar”. IFRS 2 föreskriver att Aktierätterna och Personaloptionerna ska kostnadsföras som personalkostnader över intjänandeperioden och kommer att redovisas direkt mot eget kapital. Personalkostnader i enlighet med IFRS 2 påverkar inte bolagets kassaflöde. Sociala avgifter kommer att kostnadsföras i resultaträkningen under intjänandeperioden.

Under antagande av att aktiekursen vid tidpunkten för implementeringen är 20,00 kronor, att Prestationsmål 1 uppnås och att Prestationsmål 2 uppnås till 50 procent, inklusive en ökning av aktiekursen med 30 procent under intjänandeperioden, uppskattas den årliga kostnaden för LTIP Stay-on 2022 inklusive sociala avgifter till cirka 1,1 miljoner kronor före skatt. Motsvarande årlig kostnad vid fullt uppfyllande av Prestationsmål 1 och Prestationsmål 2, inklusive en ökning av aktiekursen med 60 procent under intjänandeperioden, beräknas uppgå till cirka 1,7 miljoner kronor före skatt.

LTIP Stay-on 2022 kommer att ha marginella effekter på Orexos nyckeltal eftersom leverans av aktier kommer att ske genom överlåtelse av Orexos återköpta aktier i enlighet med vad som beskrivs nedan i avsnittet ”Leverans enligt LTIP Stay-on 2022”.

Eftersom leverans av aktier inom ramen för LTIP Stay-on 2022 kommer att ske genom överlåtelse av Orexos återköpta aktier medför LTIP Stay-on 2022 ingen utspädning av aktieägandet i bolaget. Maximal utspädning för alla andra utestående långsiktiga incitamentsprogram i bolaget uppgår till 0 procent, eftersom leverans av aktier ska ske genom överlåtelse av Orexos återköpta aktier.

Information om Orexos befintliga incitamentsprogram finns i årsredovisningen för 2021, not 10 och 24, samt på bolagets hemsida www.orexo.se.

Leverans enligt LTIP Stay-on 2022

Styrelsen föreslår att leverans av aktier enligt LTIP Stay-on 2022 sker genom överlåtelse av Orexos återköpta aktier. Därutöver föreslår styrelsen att leverans även ska kunna ske genom betalning av ett kontantbelopp som motsvarar värdet av Orexos aktie per dagen för intjänande med avdrag för tillämpligt lösenpris för Personaloptionerna.