

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) Uppmått 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) Uppmått 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 Prestationsmål 2, Uppfyllandet av företagets operationella prestationer samt tid	50%	a) 77,5% b) 1 220 kSEK*
	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***
	LTIP 2021/2024 – Aktierätter**	Prestationsmål 1, Anställd vid intjänande	33 %	a) Uppfyllt b) N/A***
		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.