

Ersättningsrapport 2020

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Orexo AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020. 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 72-73 i årsredovisningen för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 93-97 i årsredovisningen för 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 10 på sidorna 72-73 i årsredovisningen för 2020.

Utveckling under 2020

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 7-9 i årsredovisningen 2020.

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 50-51 i årsredovisningen för 2020. Bolaget har under 2020 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 årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2020 (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)	3 428	89	1 289	5 180	N/A	692	10 678	39/61*****

* Med undantag för Flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2020. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2020 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 42,9 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 16 april 2020 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 97 673 prestationsaktier utnyttjades av den verkställande direktören.

Vidare har bolaget infört tre aktierättsprogram (LTIP 2017/2020, 2018/2021 och 2019/2022) och två kombinerade aktierätts- och personaloptionsprogram (LTIP 2020/2023 och LTIP Stay-on 2020/2023) för vissa ledande befattningshavare och nyckelanställda inom koncernen, respektive för vissa anställda i Global Management Team och US Leadership Team.

LTIP 2017/2020

Antalet aktierätter som berättigar till aktier beror på utfallet av prestationsvillkor uppställda av styrelsen. Prestationsvillkoren fokuserar på Orexos finansiella och rörelsemässiga mål för 2017 ("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 22 juni 2017. Verkställande direktören har tilldelats 45 000 aktierätter. Totalt har 214 619 aktierätter tilldelats, vilket motsvarar 0,62 procent av aktierna i bolaget efter utspädning.

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.

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)	Ingående balans	Under året		Utgående balans		
								8 Aktieoptioner vid årets början	9 Tilldelade aktieoptioner	10 Intjänade aktieoptioner	11 Aktieoptioner föremål för prestationsvillkor	12 Tilldelade aktieoptioner som ej intjänats	13 Aktieoptioner föremål 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	0	97 763	0	97 763
	LTIP 2011/2021	2011-2021	2013-05-03	2018-05-03	2021-02-16	2018-05-03 – 2021-02-16	51,2	247 860	0	150 000***	97 860	0	97 860
	LTIP 2020/2023	2020-2023	2020-06-08	2023-06-08	2023-06-29	2023-06-08 – 2023-06-29	78,61	0	43 800**	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	0	4 230**	0	4 230	4 230	4 230
Totalt							345 623	48 030	150 000	243 653	48 030	243 653	

* Under år 2020 utnyttjades 150 000 optioner i LTIP 2011/2021, där verkställande direktören innehar 195 623 optioner. I LTIP 2020/2023 tilldelades verkställande direktören 48 030 optioner under år 2020.

** Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tidpunkten för tilldelning är 3 302 520 SEK för LTIP 2020/2023 och det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tidpunkten för tilldelning är 238 572 SEK och det sammanlagda lösenpriset är 236 457 SEK för LTIP Stay-on 2020/2023.

*** Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tidpunkten för utnyttjande är 10 252 650 SEK och det sammanlagda lösenpriset är 7 680 000 SEK för LTIP 2011/2021.

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	Ingående balans	Under året		Utgående balans		
						6 Aktierätter vid årets början	7 Tilldelade	8 Intjänade	9 Föremål för prestationsvillkor	10 Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	11 Aktier föremål för inläsningsperiod
Nikolaj Sørensen (VD)	LTIP 2017/2020	2017-2020	2017-06-22	2020-04-05	2020-06-21	42 300	0	42 300**	0	0	0
	LTIP 2018/2021	2018-2021	2018-06-15	2021-06-14	2021-06-14	62 000	0	0	62 000	62 000	62 000
	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	0	18 800***	0	18 800	18 800	18 800
	LTIP Stay-on 2020/2023	2020-2023	2020-08-03	2024-08-03	2024-08-03	0	4 230***	0	4 230	4 230	4 230
Totalt						130 100	23 030	42 300	110 830	110,830	110 830

* Under år 2020 skedde s.k. vesting i LTIP 2017/2020, varvid aktier (42 300) överläts till den verkställande direktören. Inga förändringar skedde avseende LTIP 2018/2021, där verkställande direktören innehar 62 000 aktierätter. Inga förändringar skedde avseende LTIP 2019/2022, där verkställande direktören innehar 25 800 aktierätter. I LTIP 2020/2023 tilldelades verkställande direktören 18 800 aktierätter under år 2020. I LTIP Stay-on 2020/2023 tilldelades verkställande direktören 4 230 aktierätter under år 2020.

** Värde: 2 607 161 SEK, beräknat som marknadspris per aktie vid intjänande (61,6 SEK) multiplicerat med antal rätter (42 300) för LTIP 2017/2020. 50 procent av de tilldelade aktierna behövs och 50 procent betalades ut som kontant för att täcka skattekostnaden för lösen av aktier.

*** Värde: 1 417 520 SEK, beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning (75,4 SEK) multiplicerat med antal rätter (18 800) för LTIP 2020/2023 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 2020 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	30 %	a) 100 % b) 386,8 kSEK
	Affärsprocesser – Initiativ med definierade mål	30 %	a) 100 % b) 386,8 kSEK
	Kunder & Samhälle – Zubsoolv NTRx-volym, DTx regulatoriskt godkännande för vorvida och helårsintäktsmål	30 %	a) 100 % b) 386,8 kSEK
	Personal & Organisation – Antal och allvarlighetsgrad på compliance-frågor och personalengagemang i årliga medarbetarundersökningen	10 %	a) 100 % b) 128,9 kSEK

* Baserat på bolagets Balanced Scorecard för 2019.

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 2017/2020	Prestationsmål 1, Uppfyllelse av de finansiella och rörelsemässiga målen för räkenskapsåret 2017 såsom de fastställts av styrelsen och vilka relaterar till bolagets KPI:er enligt Balanced Scorecard	50 %	a) 80 % b) 1 159 kSEK*
		Prestationsmål 2, Utvecklingen av Orexos aktiekurs under perioden från årsstämman 2017 till och med 5 april 2020	50 %	a) 100 % b) 1 448 kSEK*
	LTIP 2020/2023 – Aktierätter**	Prestationsmål 1, Anställd vid intjänande	33 %	a) Uppfyllt b) N/A***
		Prestationsmål 2, Uppfyllelse av de finansiella och rörelsemässiga målen för räkenskapsåret 2020 såsom de fastställts av styrelsen och vilka relaterar till bolagets KPI:er enligt Balanced Scorecard	67 %	a) 100 % b) N/A***
	LTIP 2020/2023 – Personaloptioner**	Prestationsmål 1, Anställd vid intjänande	100 %	a) Uppfyllt b) N/A***
		Prestationsmål 1, Anställd vid intjänande	50 %	a) Uppfyllt b) N/A***
	LTIP Stay-on 2020/2023 – Aktierätter**	Prestationsmål 2, Uppfyllelse av de finansiella och rörelsemässiga målen för räkenskapsåret 2020 såsom de fastställts av styrelsen och vilka relaterar till bolagets KPI:er enligt Balanced Scorecard	50 %	a) 100 % b) N/A***
		LTIP Stay-on 2020/2023 – Personaloptioner**	Prestationsmål 1, Anställd vid intjänande	100 %

* Det totala värdet är 2 607 kSEK för 42 300 utnyttjade aktier med ett lösenpris om 61,6 SEK. 50 procent av de tilldelade aktierna behövs och 50 procent betalades ut som kontant för att täcka skattekostnaden för lösen av aktier.

** 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 2020
Ersättning till verkställande direktören	10 678
Koncernens rörelseresultat	-19 900
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget	681

* Exklusive medlemmar i koncernledningen.