

## **Styrelsens för Orexo AB förslag till principer och riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare**

---

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att godkänna styrelsens förslag till principer och riktlinjer för ersättning till bolagets ledande befattningshavare enligt nedanstående att gälla intill tiden för årsstämman 2011. Styrelsens förslag överensstämmer i huvudsak med tidigare tillämpade riktlinjer för ersättning till bolagets ledande befattningshavare. Med bolagsledningen avses verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare i bolaget, vilken utöver den verkställande direktören består av fem personer. Styrelsen har utsett en ersättningskommitté för beredning av frågor om ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen.

### ***Motiv***

Orexo skall erbjuda marknadsmässiga villkor som gör att bolaget kan rekrytera och behålla kompetent personal. Ersättningen till bolagsledningen skall bestå av fast lön, rörlig ersättning, långsiktigt 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.

### ***Fast lön***

Den fasta lönen omprövas som huvudregel en gång per år och skall beakta individens kvalitativa prestation. Den fasta lönen för den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare skall vara marknadsmässig.

### ***Rörlig ersättning***

Den rörliga ersättningen skall beakta individens ansvarsnivå och grad av inflytande. Storleken på den rörliga ersättningen baseras på individens procentuella uppfyllelse av uppställda mål. Den rörliga ersättningen skall maximalt uppgå till 40 procent av fast lön för den verkställande direktören och förste vice verkställande direktören och 20 procent av fast lön för övriga ledande befattningshavare. Styrelsen skall därutöver ha möjlighet att diskretionärt tilldela ledande befattningshavare rörlig ersättning när styrelsen finner det lämpligt.

### ***Långsiktigt Incitamentsprogram***

Orexo har infört aktiebaserade incitamentsprogram avsedda att främja bolagets långsiktiga intressen genom att motivera och belöna bland annat bolagets ledande befattningshavare. För en beskrivning av bolagets långsiktiga incitamentsprogram hänvisas till bolagets årsredovisning för 2009, not 15, samt bolagets hemsida, [www.orexo.se](http://www.orexo.se).

### ***Övriga ersättningar och anställningsvillkor***

Verkställande direktören och förste vice verkställande direktören omfattas av avgiftsbestämda pensionsplaner. Pensionspremierna som betalas av bolaget uppgår till 21 procent av den verkställande direktörens och den förste vice verkställande direktörens månadslön. Övriga ledande befattningshavare omfattas av avgiftsbestämda pensionsplaner. Premienivån för pensionsplanerna är lägre än premienivån för ITP-planen och som i genomsnitt uppgår till cirka 23 procent av den fasta årslönen.

Anställningsavtalet med den verkställande direktören och förste vice verkställande direktören får sägas upp med sex månaders uppsägningstid. Anställningsavtal för övriga ledande befattningshavare kan sägas upp med mellan tre och tolv månaders uppsägningstid. Månadslön skall utgå under hela uppsägningstiden. Den verkställande direktören och förste vice verkställande direktören är berättigade till avgångsvederlag om bolaget avslutar anställningen motsvarande tolv månadslöner vilket inkluderar den pension men inte bonus som intjänats vid upphörandet av anställningen. Härutöver finns det inte några överenskommelser om avgångsvederlag för de ledande befattningshavarna.

***Avvikelse från riktlinjerna***

Styrelsen har rätt att frångå ovanstående riktlinjer om styrelsen bedömer att det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det.

---