

§ 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 Svenningson, som representerar Arbejdsmarkedets Tillaegspension, Acadian Non-US Microcap Equity Fund, LLC, Ensign Peak Advisors Inc., Handelsbanken Norden Index Criteria och Handelsbanken Sverige Index Criteria.

§ 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 2022.

§ 8

Framlades årsredovisningen och revisionsberättelsen samt koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen för räkenskapsåret 2022. Ida Brandt från Ernst & Young Aktiebolag redogjorde för revisionen avseende det gångna räkenskapsåret.

§ 9

Hänvisades till bolagsstyrningsrapporten för styrelsens arbete under verksamhetsåret 2022 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 2022 och att bolagets resultat balanseras i ny räkning.

§ 12

Beviljades styrelsens ledamöter och verkställande direktören ansvarsfrihet för förvaltningen av bolagets angelägenheter under räkenskapsåret 2022.

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, Charlotte Hansson, Christine Rankin och Michael J Matly till styrelseledamöter. Valdes James Noble till styrelseordförande.

Noterades att Mikael Flovén och KMF Ventures, som representeras av Mikael Flovén, röstade emot förslaget om val av styrelseledamöter och styrelseordförande. Mikael Flovén framförde synpunkter avseende styrelseledamöternas bidrag till långsiktigt värdeskapande för aktieägarna i ljuset av Orexo-aktiens kursutveckling under respektive styrelseledamots mandatperiod samt synpunkter avseende styrelseledamöternas respektive innehav i Orexo.

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 2022, Bilaga 2.

Beslöts att godkänna styrelsens ersättningsrapport.

§ 17

Framlades valberedningens förslag till beslut om principer för valberedning, Bilaga 3.

Beslöts i enlighet med valberedningens förslag.

§ 18

Framlades styrelsens förslag till beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om emission av aktier, Bilaga 4.

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

§ 19

Framlades styrelsens förslag om bemyndigande för styrelsen att besluta om återköp och överlåtelser av egna aktier, Bilaga 5.

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

§ 20

Framlades styrelsens förslag om antagande av ett nytt prestationsbaserat långsiktigt incitamentsprogram LTIP 2023, Bilaga 6.

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.

Noterades att Mikael Flovén och KMF Ventures röstade emot förslaget om antagande av ett nytt prestationsbaserat långsiktigt incitamentsprogram LTIP 2023.

§ 21

Framlades styrelsens förslag om antagande av ett nytt prestationsbaserat långsiktigt incitamentsprogram LTIP Stay-on 2023, 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.

Noterades att Mikael Flovén och KMF Ventures röstade emot förslaget om antagande av ett nytt prestationsbaserat långsiktigt incitamentsprogram LTIP Stay-on 2023.

§ 22

Förklarades årsstämman i Orexo avslutad.

[Separat signatursida följer]

Signatursida till protokoll fört vid årsstämma i Orexo AB den 18 april 2023

Vid protokollet:

Justeras:

Rikard Lindahl

Eric Svenningsson

Röslängd

[Denna sida har avsiktligen lämnats blank]

Ersättningsrapport 2022

Introduktion

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

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

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

Utveckling under 2022

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

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast lön, rörlig ersättning, långsiktiga incitamentsprogram, pension och andra sedvanliga förmåner. Den rörliga kontanterersättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. De kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

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

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

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

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

** Inklusive semesterersättning om 124 kSEK.

*** Företagsbil och sjukvårdsförsäkring.

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

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

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

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram

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

LTIP 2019/2022

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

LTIP 2020/2023

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

LTIP Stay-on 2020/2023

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

LTIP 2021/2024

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

LTIP Stay-on 2021/2024

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

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

LTIP 2022/2025

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

LTIP Stay-on 2022/2025

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

Tabell 2 – Aktieoptionsprogram (verkställande direktören)

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

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

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

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

Tabell 3 – Aktieprogram (verkställande direktören)

Befattningshavarens namn (position)	Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen					Information för det rapporterade räkenskapsåret*					
	1 Programmets namn	2 Prestationsperiod	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande	5 Utgång av inläsningsperiod	6 Ingående balans 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 föremål för inläsningsperiod
Nikolaj Sørensen (VD)	LTIP 2019/2022	2019-2022	2019-06-15	2022-06-15	2022-06-15	25 800	0	15 480**	0	0	0
	LTIP 2020/2023	2020-2023	2020-06-08	2023-06-08	2023-06-29	18 800	0	0	18 800	18 800	18 800
	LTIP Stay-on 2020/2023	2020-2023	2020-08-03	2024-08-03	2024-08-03	4 230	0	0	4 230	4 230	4 230
	LTIP 2021/2024	2021-2024	2021-06-15	2024-06-15	2024-06-15	28 800	0	0	17 464	17 464	17 464
	LTIP 2022/2025	2022-2025	2022-05-12	2025-05-12	2025-05-12	0	57 900***	0	57 900	57 900	57 900
LTIP Stay-on 2022/2025	2022-2025	2022-03-29 /2022-07-01	2025-08-02 /2025-07-01	2025-08-12 /2025-07-01	0	4 548***	0	4 548	4 548	4 548	
Totalt						77 630	64 448	15 480	102 942	102 942	102 942

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

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

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

Tillämpning av prestationskriterier

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

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

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

* Baserat på bolagets Balanced Scorecard för 2021.

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

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

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

** Prestationsperioden löper fortfarande.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

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

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

* Exklusive medlemmar i koncernledningen.

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 2023. 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 2024. 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 20 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 avvikelse 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 2023

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om införandet av ett nytt prestationsbaserat långsiktigt incitamentsprogram för maximalt 130 anställda i Orexo-koncernen ("LTIP 2023").

LTIP 2023 är ett treårigt prestationsbaserat program. I LTIP 2023 kommer deltagarna vederlagsfritt att tilldelas (i) prestationsbaserade aktierätter ("Aktierätter"), och (ii) prestationsbaserade personaloptioner ("Personaloptioner") som berättigar till maximalt 2 076 770 aktier i Orexo, i enlighet med de nedan föreskrivna villkoren. Aktierätterna berättigar till maximalt 623 031 aktier i Orexo och Personaloptionerna berättigar till maximalt 1 453 739 aktier i Orexo.

Bakgrund till förslaget

LTIP 2023 motsvarar i huvudsak det prestationsbaserade långsiktiga incitamentsprogram som antogs av årsstämman 2022 (LTIP 2022). LTIP 2023 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 2022 (LTIP 2022). LTIP 2023 är baserat på prestationsbaserade Aktierätter och Personaloptioner och anpassat till de nuvarande behoven för Orexo-koncernen.

Syftet med LTIP 2023 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 2023 kommer att ha en positiv effekt på Orexo-koncernens fortsatta utveckling och att LTIP 2023 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 2023 och senast den 30 juni 2023. 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 2023.
- 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 2023 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 2023. Prestationsvillkoren fokuserar på att innehavaren fortfarande är anställd inom Orexo-koncernen ("**Prestationsmål 1**") och på Orexos finansiella och rörelsemässiga mål för 2023 ("**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 2023, 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 2023 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 uppfyllt. 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 2023.

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 2023 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 2023. 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 2023, 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 2023 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 2023 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 2023 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 2023 har beretts av ersättningsutskottet och granskats vid styrelsesammanträden.

Programmets omfattning och kostnader

LTIP 2023 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 17 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 2023 inklusive sociala avgifter till cirka 24,7 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 38,7 miljoner kronor före skatt.

LTIP 2023 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 2023”.

Eftersom leverans av aktier inom ramen för LTIP 2023 kommer att ske genom överlåtelse av Orexos återköpta aktier medför LTIP 2023 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 2022, not 10 och 24, samt på bolagets hemsida www.orexo.se.

Leverans enligt LTIP 2023

Styrelsen föreslår att leverans av aktier enligt LTIP 2023 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 2023

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 2023"). LTIP Stay-on 2023 föreslås omfatta upp till cirka 13 anställda i GMT och USLT inom Orexo-koncernen.

LTIP Stay-on 2023 är ett treårigt prestationsbaserat program. I LTIP Stay-on 2023 kommer deltagarna vederlagsfritt att tilldelas (i) prestationsbaserade aktierätter ("Aktierätter"), och (ii) prestationsbaserade personaloptioner ("Personaloptioner") som berättigar till maximalt 60 000 aktier i Orexo, i enlighet med de nedan föreskrivna villkoren. Aktierätterna berättigar till maximalt 30 000 aktier i Orexo och Personaloptionerna berättigar till maximalt 30 000 aktier i Orexo.

Bakgrund till förslaget

LTIP Stay-on 2023 motsvarar i huvudsak det prestationsbaserade långsiktiga incitamentsprogram som antogs av årsstämman 2022 (LTIP Stay-on 2022). LTIP Stay-on 2023 riktar sig till vissa anställda i GMT och USLT inom Orexo-koncernen och kvalificering för deltagande i LTIP Stay-on 2023 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 2023 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 2022 (LTIP Stay-on 2022). LTIP Stay-on 2023 är baserat på prestationsbaserade Aktierätter och Personaloptioner och anpassat till de nuvarande behoven för Orexo-koncernen.

Syftet med LTIP Stay-on 2023 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 2023 kommer att ha en positiv effekt på Orexo-koncernens fortsatta utveckling och att LTIP Stay-on 2023 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 2023 är avhängigt av att deltagaren (i) behåller aktier från tilldelningar inom Orexos övriga implementerade LTIPs mellan 1 maj 2023 och 31 juli 2023 ("Opt-in 1"), eller (ii) investerar i nya Orexo-aktier med del av eller hela deltagarens årliga kontantbonus mellan 1 februari 2024 och 30 april 2024 ("Opt-in 2").

- I Opt-in 1 ska Aktierätterna och Personaloptionerna tilldelas deltagarna vederlagsfritt snarast möjligt efter 31 juli 2023 och senast den 31 augusti 2023.
- I Opt-in 2 ska Aktierätterna och Personaloptionerna tilldelas deltagarna vederlagsfritt snarast möjligt efter 30 april 2024 och senast den 31 maj 2024.
- 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 2023.
- 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 2023 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 2023. Prestationsvillkoren fokuserar på att innehavaren fortfarande är anställd inom Orexo-koncernen ("Prestationsmål 1") och på Orexos finansiella och rörelsemässiga mål för 2023 ("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 2023, 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 2023 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 2023.

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 2023 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 2023. 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 2024.

Utformning och hantering

Styrelsen ska ansvara för den närmare utformningen och hanteringen av LTIP Stay-on 2023, 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 2023 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 2023 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 2023 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 2023 har beretts av ersättningsutskottet och granskats vid styrelsesammanträden.

Programmets omfattning och kostnader

LTIP Stay-on 2023 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 17 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 2023 inklusive sociala avgifter till cirka 0,8 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 1,3 miljoner kronor före skatt.

LTIP Stay-on 2023 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 2023”.

Eftersom leverans av aktier inom ramen för LTIP Stay-on 2023 kommer att ske genom överlåtelse av Orexos återköpta aktier medför LTIP Stay-on 2023 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 2022, not 10 och 24, samt på bolagets hemsida www.orexo.se.

Leverans enligt LTIP Stay-on 2023

Styrelsen föreslår att leverans av aktier enligt LTIP Stay-on 2023 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.