

Ersättningsrapport 2025

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Orexo AB, antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 2025. 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 (Ersättningar till anställda) i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 10 i årsredovisningen för 2025.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i VD-ordet i årsredovisningen 2025.

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 i not 10 i årsredovisningen för 2025. Bolaget har under 2025 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. Revisorns 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.

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram

Bolaget har för närvarande sex utestående kombinerade aktierätts- och personaloptionsprogram (LTIP Stay-On 2022/2025, LTIP 2023/2026, LTIP Stay-On 2023/2026, LTIP 2024/2027, LTIP Stay-on

2024/2027 samt LTIP 2025/2028) för ledande befattningshavare och anställda inom koncernen, respektive för vissa anställda i Global Management Team och US Leadership Team.

LTIP 2022/2025 (vestades under 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% (en tredjedel) avse Prestationsmål 1 och upp till cirka 67% (två tredjedelar) avse Prestationsmål 2. Av varje deltagares tilldelade personaloptioner kommer 100% 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 515 850 aktierätter och 1 202 750 personaloptioner tilldelats.

LTIP Stay-on 2022/2025 (delvis vestat under 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% avse Prestationsmål 1 och 50% avse Prestationsmål 2. Av varje deltagares tilldelade personaloptioner kommer 100% 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 3 848 aktierätter och 3 848 personaloptioner. Totalt har 11 613 aktierätter och 11 613 personaloptioner tilldelats.

LTIP 2023/2026

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 2023 ("Prestationsmål 2" och tillsammans "Prestationsmålen"). Av varje deltagares tilldelade aktierätter kommer cirka 33% (en tredjedel) avse Prestationsmål 1 och upp till cirka 67% (två tredjedelar) avse Prestationsmål 2. Av varje deltagares tilldelade personaloptioner kommer 100% 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 30 juni 2023. Verkställande direktören har tilldelats 66

700 aktierätter och 155 300 personaloptioner. Totalt har 570 940 aktierätter och 1 330 252 personaloptioner tilldelats.

LTIP Stay-on 2023/2026

Kvalificering för deltagande i programmet 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"). 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 2023 ("Prestationsmål 2" och tillsammans "Prestationsmålen"). Av varje deltagares tilldelade aktierätter kommer 50% avse Prestationsmål 1 och 50% avse Prestationsmål 2. Av varje deltagares tilldelade personaloptioner kommer 100% 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 2023 och följaktligen inte upphöra senare än 31 augusti 2026. Den del av programmet som hänför sig till Opt-in 2 kan inte börja senare än 31 maj 2024 och följaktligen inte upphöra senare än 31 maj 2027. Verkställande direktören har tilldelats 5 762 aktierätter och 5 762 personaloptioner. Totalt har 13 905 aktierätter och 13 905 personaloptioner tilldelats.

LTIP 2024/2027

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 2024 ("Prestationsmål 2" och tillsammans "Prestationsmålen"). Av varje deltagares tilldelade aktierätter kommer cirka 33% (en tredjedel) avse Prestationsmål 1 och upp till cirka 67% (två tredjedelar) avse Prestationsmål 2. Av varje deltagares tilldelade personaloptioner kommer 100% 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 30 juni 2024. Verkställande direktören har tilldelats 80 500 aktierätter och 187 500 personaloptioner. Totalt har 679 190 aktierätter och 1 581 000 personaloptioner tilldelats.

LTIP Stay-on 2024/2027

Kvalificering för deltagande i programmet är avhängigt av att deltagaren (i) behåller aktier från tilldelningar inom Orexos övriga implementerade LTIPs mellan 1 maj 2024 och 31 juli 2024 ("Opt-in 1"), eller (ii) investerar i nya Orexo-aktier med del av eller hela deltagarens årliga kontantbonus mellan 1 februari 2025 och 30 april 2025 ("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 2024 ("Prestationsmål 2" och tillsammans "Prestationsmålen"). Av varje deltagares tilldelade aktierätter kommer 50% avse Prestationsmål 1 och 50% avse Prestationsmål 2. Av varje deltagares tilldelade personaloptioner kommer 100% 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 2024 och följaktligen inte upphöra senare än 31 augusti 2027. Den del av programmet som hänför sig till Opt-in 2 kan inte börja senare än 31 maj 2024 och följaktligen inte upphöra senare än 31 maj 2027. Verkställande direktören har tilldelats 2 627 aktierätter och 2 627 personaloptioner. Totalt har 6 622 aktierätter och 6 622 personaloptioner tilldelats.

LTIP 2025/2028

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 2025 ("Prestationsmål 2" och tillsammans "Prestationsmålen"). Av varje deltagares tilldelade aktierätter kommer cirka 33% (en tredjedel) avse Prestationsmål 1 och upp till cirka 67% (två tredjedelar) avse Prestationsmål 2. Av varje deltagares tilldelade personaloptioner kommer 100% 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 30 juni 2025. Verkställande direktören har tilldelats 73 100 aktierätter och 170 500 personaloptioner. Totalt har 615 575 aktierätter och 1 434 550 personaloptioner tilldelats.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2025 (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)	4 015	77	1 426	810	N/A	872	7 201	69/31

* Med undantag för Flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2025. Ettårig rörlig ersättning avser bonus för räkenskapsåret 2024 som betalades ut under 2025. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2025 och i den meningen intjänats, i enlighet med vad som anges i kolumn 10 i Tabell 2 och kolumn 9 i Tabell 3 nedan (om tillämpligt). Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år.

** Inklusive semesterersättning.

*** Huvudsakligen företagsbil och sjukvårdsförsäkring.

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

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

Tabell 2 – Aktieoptionsprogram (verkställande direktören)

Befattningshavarens namn (position)	Huvudsakliga villkor för aktieoptionsprogrammen							Information för det rapporterade räkenskapsåret*					
								Ingående balans	Under året		Utgående balans		
	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 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 Stay-on 2021/2024 Opt in 2	2022-2025	2022-03-29	2025-03-29	2025-03-29	2025-03-29	37,19	3 000	0	3 000*	0	0	0
	LTIP 2022/2025	2022-2025	2022-05-12	2025-05-12	2025-05-12	2025-05-12	20,23	135 300	0	135 300*	0	0	0
	LTIP Stay-on 2022/2025 Opt in 1	2022-2025	2022-07-01	2025-07-01	2025-07-01	2025-07-01	20,23	1 548	0	1 548*	0	0	0
	LTIP Stay-on 2022/2025 Opt in 2	2023-2026	2023-05-05	2026-05-05	2026-05-05	2026-05-05	20,23	2 300	0	0	2 300	2 300	2 300
	LTIP 2023/2026	2023-2026	2023-06-30	2026-06-30	2026-06-30	2026-06-30	14,67	155 300	0	0	155 300	155 300	155 300
	LTIP Stay-on 2023/2026 Opt in 1	2023-2026	2023-10-26	2026-10-26	2026-10-26	2026-10-26	14,67	3 760	0	0	3 760	3 760	3 760
	LTIP Stay-on 2023/2026 Opt in 2	2024-2027	2024-05-08	2027-05-08	2027-05-08	2027-05-08	14,67	2 002	0	0	2 002	2 002	2 002
	LTIP 2024/2027	2024-2027	2024-06-30	2027-06-30	2027-06-30	2027-06-30	16,37	187 500	0	0	187 500	187 500	187 500
	LTIP Stay-on 2024 /2027 Opt in 1	2024-2027	2024-08-23	2027-08-23	2027-08-23	2027-08-23	16,37	2 627	0	0	2 627	2 627	2 627
	LTIP Stay-on 2024 /2027 Opt in 2	2025-2028	2025-05-23	2028-05-23	2028-05-23	2028-05-23	16,37	0	700**	0	700	700	700
LTIP 2025/2028	2025-2028	2025-06-30	2028-06-30	2028-06-30	2028-06-30	14,81	0	170 500***	0	170 500	170 500	170 500	
Totalt							493 337	171 200	139 848	524 689	524 689	524 689	

* LTIP Stay-on 2021/2024 Opt in 2 samt LTIP 2022/2025 vestades men förföll då optionerna ej var in the money. LTIP 2022/2025 Opt in 1 vestades under året.

** Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tidpunkten för tilldelning är 10 836 SEK och det sammanlagda lösenpriset är 11 459 SEK för LTIP Stay-on 2024/2027 Opt in 2.

*** Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tidpunkten för tilldelning är 3 580 500 SEK och det sammanlagda lösenpriset är 2 525 105 SEK för LTIP 2025/2028.

Tabell 3 – Aktierättsprogram (verkställande direktören)

Befattningshavarens namn (position)	Huvudsakliga villkor för aktierättsprogrammen					Information för det rapporterade räkenskapsåret						
						Ingående balans	Under året			Utgående balans		
	1 Programmets namn	2 Prestationsperiod	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande	5 Utgång av inläsningsperiod	6 Aktierätter vid årets början	7 Tilldelade aktierätter	8 Förverkade aktierätter	9 Intjänade aktierätter	10 Aktierätter föremål för prestationsvillkor	11 Tilldelade aktierätter som ej intjänats vid årets utgång	12 Aktierätter föremål för inläsningsperiod
Nikolaj Sørensen (VD)	LTIP Stay-on 2021/2024 Opt in 2	2022-2025	2022-03-29	2025-03-29	2025-03-29	2 460	0	0	2 460	0	0	0
	LTIP 2022/2025	2022-2025	2022-05-12	2025-05-12	2025-05-12	50 180	0	0	50 180	0	0	0
	LTIP Stay-on 2022/2025 Opt in 1	2022-2025	2022-07-01	2025-07-01	2025-07-01	1 393	0	0	1 393	0	0	0
	LTIP Stay-on 2022/2025 Opt in 2	2023-2026	2023-05-05	2026-05-05	2026-05-05	2 070	0	0	0	2 070	2 070	2 070
	LTIP 2023/2026	2023-2026	2023-06-30	2026-06-30	2026-06-30	63 365	0	0	0	63 365	63 365	63 365
	LTIP Stay-on 2023/2026 Opt in 1	2023-2026	2023-10-26	2026-10-26	2026-10-26	3 572	0	0	0	3 572	3 572	3 572
	LTIP Stay-on 2023/2026 Opt in 2	2024-2027	2024-05-08	2027-05-08	2027-05-08	1 901	0	0	0	1 901	1 901	1 901
	LTIP 2024/2027	2024-2027	2024-06-30	2027-06-30	2027-06-30	80 500	0	3 220	0	77 280	77 280	77 280
	LTIP Stay-on 2024/2027 Opt in 1	2024-2027	2024-08-23	2027-08-23	2027-08-23	2 627	0	79	0	2 548	2 548	2 548
	LTIP Stay-on 2024 /2027 Opt in 2	2025-2028	2025-05-23	2028-05-23	2028-05-23	0	700*	21	0	679	679	679
LTIP 2025/2028	2025-2028	2025-06-30	2028-06-30	2028-06-30	0	73 100**	0	0	73 100	73 100	73 100	
Totalt						208 068	73 800	3 320	54 033	224 515	224 515	224 515

* Värde: 10 836 SEK, beräknat som marknadspris per aktie vid intjänande (15,48 SEK) multiplicerat med antal rätter (700) för LTIP Stay-on 2024/2027 Opt in 2.

** Värde: 1 535 100 SEK, beräknat som marknadspris per aktie vid intjänande (21,0 SEK) multiplicerat med antal rätter (73 100) för LTIP 2025/2028.

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 Balanced Scorecard för år 2024 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	b) Styrelsebedömning	c) Faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Nikolaj Sørensen (VD)	Finansiella mål	40 %		a) 27 %	
	Affärsprocesser – Initiativ med definierade mål	35 %		a) 40 %	
	Kunder & Samhälle – Definierade mål angående Zubsolv	15 %		a) 16 %	
	Personal & Organisation – Antal och allvarlighetsgrad på compliance - frågor och personalengagemang i årliga medarbetarundersökningen	10 %		a) 15 %	
	Totalt utfall efter styrelsejustering			a) 98 % b) 2 % c) 1 426 kSEK	

* Baserat på bolagets Balanced Scorecard för 2024.

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

Befattningshavarens namn (position)	Programmets 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 2025/2028**	Uppfyllelse av de finansiella och rörelsemässiga målen för räkenskapsåret 2025 såsom de fastställts av styrelsen och vilka relaterar till bolagets KPI:er enligt Balanced Scorecard	67 %	a) 97 % b) N/A***

* Utöver beskrivna prestationskriterier gäller krav på fortsatt anställning vid intjänande.

** Personaloptioner inkluderas inte i tabellen.

*** 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 2025	RR 2024	RR 2023	RR 2022	RR 2021
Ersättning till verkställande direktören	7 201	6 565	5 984	5 972	9 887
Koncernens rörelseresultat	-352 717*	-427 182*	-109 515**	-183 895**	-214 084**
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda*** i moderbolaget	793	767	705	660	698

* Avser kvarvarande verksamhet

** Ej omräknat

*** Exklusive medlemmar i koncernledningen.

Information om synpunkter avseende tidigare ersättningsrapport

I samband med stämmobehandling av ersättningsrapporten 2024 har inga synpunkter framförts.