

## **Ersättningsrapport 2023**

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Orexo AB, antagna av årsstämman 2023, tillämpades under år 2023. 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 2023. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 10 i årsredovisningen för 2023.

### Utveckling under 2023

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i VD-ordet i årsredovisningen 2023.

### 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 2023. Bolaget har under 2023 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](http://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 infört åtta kombinerade aktierätts- och personaloptionsprogram (LTIP 2020/2023, LTIP Stay-On 2020/2023, LTIP 2021/2024, LTIP Stay-on 2021/2024, LTIP 2022/2025, LTIP Stay-On 2022/2025, LTIP 2023/2026 samt LTIP Stay-On 2023/2026) för ledande befattningshavare och

anställda inom koncernen, respektive för vissa anställda i Global Management Team och US Leadership Team.

### **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 18 800 aktierätter och 43 800 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 7 297 aktierätter och 7 297 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 3 848 aktierätter och 3 848 personaloptioner. Totalt har 8 337 aktierätter och 8 337 personaloptioner tilldelats, vilket motsvarar 0,05 procent av aktierna i bolaget efter utspädning.

### **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 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 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, vilket motsvarar 5,48 procent av aktierna i bolaget efter utspädning.

### **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 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 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 3 760 aktierätter och 3 760 personaloptioner. Totalt har 11 304 aktierätter och 11 304 personaloptioner tilldelats, vilket motsvarar 0,07 procent av aktierna i bolaget efter utspädning.

**Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2023 (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)	3 642	119	1 209	265	N/A	749	5 984	75/25*****

\* Med undantag för Flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2023. Ettårig rörlig ersättning avser bonus för räkenskapsåret 2022 som betalades ut under 2023. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2023 och i den mening intjänats, i enlighet med vad som anges i kolumn 10 i Tabell 2 och kolumn 10 i Tabell 3 nedan (om tillämpligt). Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år.

\*\* Inklusiv 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.

\*\*\*\*\* Enligt bolagets ersättningsriktlinjer antagna av årsstämman den 18 april 2023 ska rörlig ersättning uppgå till maximalt 40 procent av den fasta årliga kontantlönen för den verkställande direktören.

**Tabell 2 – Aktieoptionsprogram (verkställande direktören)**

Befattning shavarens namn (position)	Huvudsakliga villkor för aktieoptionsprogrammen							Information för det rapporterade räkenskapsåret*					
	1 Programmets namn	2 Presta tionsp eriod	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande	5 Utgång av inlåsningspe riod	6 Period för utnyttjande	7 Lösen pris (SEK)	Ingående balans	Under året		Utgående balans		
								8 Aktieopt ioner vid årets början	9 Tilldelade aktieoptio ner	10 Intjän ade aktieoptio ner	11 Aktieoptio ner föremål för prestation svillkor	12 Tilldelad e aktieopt ioner som ej intjänat s	13 Aktieopti oner föremål för inlåsnings period
Nikolaj Sørensen (VD)	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 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	0	3 000	3 000	3 000
	LTIP 2022/2025	2022- 2025	2022-05-12	2025-05-12	2025-05-12	2025-05-12	20,23	135 300	0	0	135 300	135 300	135 300
	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	0	1 548	1 548	1 548
	LTIP Stay-on 2022/2025 Opt in 2	2023- 2026	2023-05-05	2026-05-05	2026-05-05	2026-05-05	20,23	0	2 300**	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	0	155 300***	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	0	3 760****	0	3 760	3 760	3 760
<b>Totalt</b>								<b>207 148</b>	<b>161 360</b>	<b>0</b>	<b>368 508</b>	<b>368 508</b>	<b>368 508</b>

\* I LTIP 2023/2026 tilldelades verkställande direktören 155 300 optioner under 2023. LTIP 2020 samt LTIP Stay-on 2020 vestades men förföll då optionerna ej var in the money. Inga övriga optioner vestades under 2023.

\*\* Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tidpunkten för tilldelning är 24 840 SEK och det sammanlagda lösenpriset är 46 529 SEK för LTIP Stay-on 2022/2025 Opt in 2.

\*\*\* Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tidpunkten för tilldelning är 1 615 120 SEK och det sammanlagda lösenpriset är 2 278 251 SEK för LTIP 2023/2026.

\*\*\*\* Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tidpunkten för tilldelning är 51 211 SEK och det sammanlagda lösenpriset är 55 159 SEK för LTIP Stay-on 2023/2026 Opt in 1.

**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	8 Aktierätter vid årets början	9 Tilldelade	10 Intjänade	11 Föremål för prestationsvillkor	12 Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	13 Aktier föremål för inläsningsperiod
Nikolaj Sørensen (VD)	LTIP 2020/2023	2020-2023	2020-06-08	2023-06-08	2023-06-29	18 800	0	18 800**	0	0	0
	LTIP Stay-on 2020/2023	2020-2023	2020-08-03	2023-08-03	2023-08-03	4 230	0	4 230**	0	0	0
	LTIP 2021/2024	2021-2024	2021-06-15	2024-06-15	2024-06-15	21 888	0	0	21 888	21 888	21 888
	LTIP Stay-on 2021/2024 Opt in 2	2022-2025	2022-03-29	2025-03-29	2025-03-29	3 000	0	0	2 700	2 700	2 700
	LTIP 2022/2025	2022-2025	2022-05-12	2025-05-12	2025-05-12	57 900	0	0	50 180	50 180	50 180
	LTIP Stay-on 2022/2025 Opt in 1	2022-2025	2022-07-01	2025-07-01	2025-07-01	1 548	0	0	1 393	1 393	1 393
	LTIP Stay-on 2022/2025 Opt in 2	2023-2026	2023-05-05	2026-05-05	2026-05-05	0	2 300**	0	2 300	2 300	2 300
	LTIP 2023/2026	2023-2026	2023-06-30	2026-06-30	2026-06-30	0	66 700***	0	66 700	66 700	66 700
	LTIP Stay-on 2023/2026 Opt in 1	2023-2026	2023-10-26	2026-10-26	2026-10-26	0	3 760****	0	3 760	3 760	3 760
<b>Totalt</b>						<b>107 366</b>	<b>72 760</b>	<b>23 030</b>	<b>148 921</b>	<b>148 921</b>	<b>148 921</b>

\* Under år 2023 skedde s.k. vesting i LTIP 2020/2023 och LTIP Stay-on 2020/2023, varvid totalt 23 030 aktier överläts till den verkställande direktören. Inga förändringar skedde avseende LTIP 2021/2024, där verkställande direktören innehar 21 888 aktierätter. I LTIP 2022/2025 förverkades 7 720 aktierätter med avseende på prestationsmålen, där verkställande direktören innehade 50 180 aktierätter vid årets slut. I LTIP Stay-on 2021/2024 Opt in 2 förverkades 300 aktierätter med avseende på prestationsmålen, där verkställande direktören innehade 2 700 aktierätter vid årets slut. I LTIP Stay-on 2022/2025 Opt in 1 förverkades 155 aktierätter med avseende på prestationsmålen, där verkställande direktören innehade 1 393 aktierätter vid årets slut. I LTIP 2023/2026 tilldelades verkställande direktören 66 700 aktierätter under 2023. Alla aktierätter vestades inte på grund av utfallet av uppfyllandet av prestationsmålen.

\*\* Värde: 24 840 SEK, beräknat som marknadspris per aktie vid intjänande (10,80 SEK) multiplicerat med antal rätter (2 300) för LTIP Stay-on 2022/2025 Opt in 2.

\*\*\* Värde: 693 680 SEK, beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning (10,40 SEK) multiplicerat med antal rätter (66 700) för LTIP 2023/2026.

\*\*\*\* Värde: 51 211 SEK, beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning (13,62 SEK) multiplicerat med antal rätter (3 760) för LTIP Stay-on 2023/2026.

### 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 2022 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	40 %	a) 85 % b) 484 kSEK
	Affärsprocesser – Initiativ med definierade mål	30 %	a) 98 % b) 363 kSEK
	Kunder & Samhälle – Definierade mål angående Zubsolv och DMPH (tidigare DTx)	20 %	a) 60 % b) 241 kSEK
	Personal & Organisation – Antal och allvarlighetsgrad på compliance-frågor och personalengagemang i årliga medarbetarundersökningen	10 %	a) 102 % b) 121 kSEK

\* Baserat på bolagets Balanced Scorecard för 2022.



**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 2020/2023 – Personaloptioner	Prestationsmål 1, Anställd vid intjänande	100 %	a) Uppfyllt b) N/A*
	LTIP 2020/2023 – Aktierätter	Prestationsmål 1, Anställd vid intjänande  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	33 %  67 %	a) Uppfyllt b) 63,1 kSEK**  a) 100 % b) 128,0 kSEK**
	LTIP Stay on 2020/2023 – Personaloptioner	Prestationsmål 1, Anställd vid intjänande	100 %	a) Uppfyllt b) N/A*
	LTIP Stay on 2020/2023 – Aktierätter	Prestationsmål 1, Anställd vid intjänande  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 %  50 %	a) Uppfyllt b) 37,1 kSEK***  a) 100 % b) 37,1 kSEK***
	LTIP Stay On 2021/2024 Opt in 2 – Personaloptioner**	Prestationsmål 1, Anställd vid intjänande	100 %	a) Uppfyllt b) N/A****
	LTIP Stay On 2021/2024 Opt in 2 – Aktierätter**	Prestationsmål 1, Anställd vid intjänande  Prestationsmål 2, Uppfyllelse av de finansiella och rörelsemässiga målen för räkenskapsåret 2021 såsom de fastställts av styrelsen och vilka relaterar till bolagets KPI:er enligt Balanced Scorecard	50 %  50 %	a) Uppfyllt b) N/A****  a) 64 % b) N/A****

LTIP Stay On 2022/2025 Opt in 1+2 – Personaloptioner**	Prestationsmål 1, Anställd vid intjänande	100 %	a) Uppfyllt b) N/A****
LTIP Stay On 2022/2025 Opt in 1+2 – Aktierätter**	Prestationsmål 1, Anställd vid intjänande	50 %	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	50 %	a) 80 % b) N/A****
LTIP 2023/2026 - Personaloptioner	Prestationsmål 1, Anställd vid intjänande	100 %	a) Uppfyllt b) N/A****
LTIP 2023/2026 – Aktierätter**	Prestationsmål 1, Anställd vid intjänande	33 %	a) Uppfyllt b) N/A****
	Prestationsmål 2, Uppfyllelse av de finansiella och rörelsemässiga målen för räkenskapsåret 2023 såsom de fastställts av styrelsen och vilka relaterar till bolagets KPI:er enligt Balanced Scorecard	67 %	a) 90 % b) N/A****
LTIP Stay on 2023/2026 Opt in 1 – Personaloptioner**	Prestationsmål 1, Anställd vid intjänande	100 %	a) Uppfyllt b) N/A****
LTIP Stay on 2023/2026 Opt in 1 – Aktierätter**	Prestationsmål 1, Anställd vid intjänande	50 %	a) Uppfyllt b) N/A****
	Prestationsmål 2, Uppfyllelse av de finansiella och rörelsemässiga målen för räkenskapsåret 2023 såsom de fastställts av styrelsen och vilka relaterar till bolagets KPI:er enligt Balanced Scorecard	50 %	a) 90 % b) N/A****

\* Lösenpris översteg marknadspris, därmed utnyttjades ej personaloptionerna.

\*\* Det totala värdet är 191,1 kSEK för 18 800 utnyttjade aktier med ett lösenpris om 10,165 SEK. Programmet inkluderar både aktierätter och personaloptioner, se beskrivningen av programmet under avsnittet "Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram" ovan.

\*\*\* Det totala värdet är 74,1 kSEK för 4 230 utnyttjade aktier med ett lösenpris om 17,519 SEK.

\*\*\*\* Prestationsperioden löper fortfarande.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

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

	<b>RR 2023</b>	<b>RR 2022</b>	<b>RR 2021</b>	<b>RR 2020</b>
Ersättning till verkställande direktören	5 984	5 972	9 887	10 678
Koncernens rörelseresultat	-109 515	-183 895	-214 084	-19 900
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget	705	660	698	681

\* Exklusive medlemmar i koncernledningen.