



Orrön Energy AB (publ)
Org nr. 556610-8055

Ersättningsrapport

Året som avslutades den
31 december 2024

Ersättningsrapport

Innehåll

Inledning	2
Implementering av ersättningspolicyn	2
Ersättningskomponenter	3
Viktiga implementeringar och beslut inom ersättningspolicyn	5
Ersättning till vd, övriga medlemmar i bolagsledningen och vissa ersättningar till styrelseledamöter	5
Ersättningspolicyn	7

Denna rapport har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen (2005:551), Svensk kod för bolagsstyrning (bolagsstyrningskoden) och Reglerna om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram utgivna av Kollegiet för svensk bolagsstyrning. Information som krävs enligt 5 kap 40–44§ årsredovisningslagen (1195:1554) framgår av not 20 och 21 i års- och hållbarhetsrapporten för 2024.

Ersättning till styrelsen omfattas inte av denna rapport, såvida den inte avser arbete som utförts utanför styrelseuppdraget eller långfristig rörlig ersättning. Styrelsearvoden beslutas årligen av årsstämman och är inte kopplat till bolagets resultat. Ersättning till styrelsen framgår av not 20 och bolagsstyrningsrapporten i års- och hållbarhetsrapporten för 2024.

Information om ersättningskommitténs arbete under 2024 framgår av bolagsstyrningsrapporten i års- och hållbarhetsrapporten för 2024, som även innehåller ersättningspolicyn som antogs av den extra bolagsstämman 2022. Ersättningspolicyn finns även tillgänglig på www.orrn.com/about-us/governance/remuneration-sv/.

Inledning

Denna rapport beskriver hur ersättningspolicyn för Orrön Energys bolagsledning ("Ersättningspolicy") implementerades under 2024. Rapporten innehåller även information om ersättningar till vd och andra medlemmar i bolagsledningen, samt en sammanfattning av bolagets utestående incitamentsprogram.

Revisorernas yttrande avseende tillämpningen av ersättningspolicyn under 2024 finns tillgänglig på www.orrn.com/about-us/governance/remuneration-sv/

Implementering av ersättningspolicyn

De individuella komponenterna och den totala ersättningen till bolagsledningen under 2024 fastställdes och utbetalades i enlighet med den ersättningspolicyn som godkändes av den extra bolagsstämman 2022, vars utfall och implementering presenteras i denna ersättningsrapport. Styrelsen och ersättningskommittén anser att bolagets ersättningsprinciper för att rekrytera, motivera och behålla högt kvalificerade befattningshavare med förmåga att uppnå bolagets mål har legat till grund för genomförandet av policyn. Ersättningen har varit motiverande och på ett lämpligt och skäligt sätt belönat befattningshavare för deras bidrag till bolagets framgång. Ansvarsfulla och hållbara ersättningsbeslut har främjat bolagets strategi, aktieägarnas långsiktiga intressen och hållbara affärsmetoder. Orrön Energys strategi och långsiktiga ambitioner beskrivs ytterligare i års- och hållbarhetsrapporten för 2024 och på www.orrn.com.

Ersättningskommittén

Ersättningskommittén bistår styrelsen i ärenden som rör bolagsledningens ersättning och får information om och förbereder förslag för styrelsens och bolagsstämmans godkännande avseende principerna för ersättning, ersättningar och andra anställningsvillkor för bolagsledningen.

Fram till den 4 maj 2024 bestod ersättningskommittén av Grace Reksten Skaugen (ordförande), William Lundin och C. Ashley Heppenstall, och därefter bestod den av Grace Reksten Skaugen (ordförande), Mike Nicholson och William Lundin. Vid årsstämman 2024 avböjde C. Ashley Heppenstall att ställa upp för omval och Mike Nicholson utnämndes som ny styrelseledamot och har sedan dess varit del av ersättningskommittén.

Ersättningskommittén sammanträdde formellt en gång under det första halvåret 2024 och en gång under det andra halvåret 2024. Kommittén hade även regelbundna kontakter via telefon och e-post för att se över och godkänna ersättningsfrågor från bolagsledningen.

Ersättningskommittén bjöd in vd för att medverka vid delar av dessa möten och är tillfreds med att det inte har förekommit någon intressekonflikt och att ingen individ varit del av beslutsfattande som direkt påverkat individens ersättning. Styrelsens och ersättningskommitténs arbete under 2024 följde den styrningsprocess som beskrivs i ersättningspolicyn. Mer information om ersättningskommitténs arbete under 2024, finns i bolagsstyrningsrapporten i års- och hållbarhetsrapporten för 2024.

Ersättningskomponenter

Årslön och förmåner

Bolagsledningens fasta ersättning består av årlig grundlön som utbetalas månadsvis samt förmåner som följer lokal praxis. Ersättningskommittén genomför regelbundet en översyn av samtliga villkor för att säkerställa att alla komponenter i det individuella ersättningspaketet, vilka inkluderar både fast och rörlig ersättning, fastställs i enlighet med ersättningspolicyn för att ge en sammanlagd ersättning som är både skälig och marknadsmässig.

Årlig rörlig ersättning

Den årliga rörliga ersättningen till bolagsledningen bedöms utifrån årliga prestationsmål som återspeglar och belönar strategiska och operativa resultat samt beteenden som förväntas för året, vilka bidrar till Orrön Energys långsiktiga och hållbara värdeskapande. Kriterier och utfall utvärderas vidare mot marknaden, Orrön Energys ekonomiska situation och ersättningar till övriga inom bolaget. Årliga prestationsmål inkluderar prestation gentemot mätbara finansiella och icke-finansiella prestationskrav som viktas för att återspegla deras påverkan på bolagets resultat.

Långsiktigt incitamentsprogram

Långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram i form av aktieoptionsprogram för bolagsledningen och andra anställda (Medarbetar-LTIPs) har godkänts av den extra bolagsstämman 2022 samt årsstämmorna 2023 och 2024. Syftet med programmen är att linjera bolagsledningen och övriga anställdas intressen med aktieägarnas intressen, samt att erbjuda en konkurrenskraftig och marknadsmässig ersättning i en verksamhet med fokus på tillväxt. Incitamentsprogrammen har utformats för att lägga stor vikt vid skapandet av aktieägarvärde, vilket är lämpligt för ett entreprenörsdrivet tillväxtbolag. Eftersom bolaget verkar i en affärsmiljö där det tar lång tid att utveckla och realisera värde från förnybara energiprojekt, är Medarbetar-LTIPs utformade för att främja beslutsfattande som stöder detta långsiktiga värdeskapande, vilket återspeglas i löptiden på lösen- och intjänandeperioderna.

Medarbetar-LTIPs är helt i linje med aktieägarnas intressen, eftersom utbetalningar är beroende av en gynnsam aktiekursutveckling, vilket har bedömts vara ett lämpligt prestationskrav med hänsyn till bolagets utvecklingsfas. Aktiekursen har även ansetts vara det bästa måttet för att mäta aktieägarvärde, eftersom Medarbetar-LTIPs endast ger avkastning i den utsträckning som bolagsledningen kan öka bolagets värde. Under bolagets inledande utvecklingsfas var det svårt att hitta en grupp relevanta jämförelsebolag, eller andra prestationsvillkor, som på ett rättvisande sätt kunde bedöma bolagets prestation i förhållande till marknaden. Ett prestationsmått som enbart fokuserar på att uppnå tillväxtmål skulle kunna främja tillväxt som inte nödvändigtvis bidrar till gynnsam aktiekursutveckling, och skulle i praktiken kunna belöna resultat som inte ligger i aktieägarnas intresse, i synnerhet med hänsyn till nuvarande marknadsförhållanden.

Framöver föreslår styrelsen att årsstämman 2025 godkänner en övergång till ett nytt långsiktigt, prestationsbaserat incitamentsprogram (LTIP 2025) för bolagsledningen och ett antal nyckelpersoner. Det nya programmet är utformat för att belöna prestation och engagemang, samtidigt som det säkerställer en tydlig koppling mellan prestation och aktieägarvärde, i linje med befintliga incitamentsprogram. Inom ramen för LTIP 2025 kommer deltagarna att ha möjlighet att erhålla aktier i bolaget, under förutsättning att de bibehåller en kontinuerlig anställning och uppfyller specifika prestationsvillkor över en treårsperiod. Intjäningen sker gradvis under tre år, med prestationsvillkor som utvärderas mellan den 1 januari och 31 mars under respektive år för tilldelning och intjäning. De föreslagna prestationsvilkoren baseras på aktiekursens relativa tillväxt och lämnad utdelning (eng. Total Shareholder Return) jämfört med en grupp referensbolag, vilket viktas till 75 procent. Resterande 25 procent utgörs av strategiska prestationsvillkor kopplade till bolagets långsiktiga strategi. Mer information om förslaget till LTIP 2025 finns i kallelsen till årsstämman 2025.

För att säkra Bolagets åtaganden enligt befintliga incitamentsprogram har bolaget utfärdat sammanlagt 20 160 000 teckningsoptioner av serie 2022:2, 2024:1 och 2024:2 i enlighet med beslut från extrastämman 2022 och årsstämman 2024.

Ersättningsprinciper som är gemensamma för Medarbetar LTIP 2022, 2023 och 2024

- Istället för att deltagare förvärvar aktier genom att betala Lösenpriset vid utnyttjande av Medarbetaroptionerna ska i första hand en omräkningsmodell för "nettoaktiereglering" (Eng. *Net equity settlement*) av Medarbetaroptionerna tillämpas, vilket innebär att lösenpriset för varje aktie ska motsvara aktiens kvotvärde (för närvarande cirka 0,01 kronor per aktie) och att antalet aktier som kan komma att förvärfas ska minska genom tillämpning av följande formel:
- Justerat antal aktier = $((A \text{ minus } B) \text{ multiplicerat med } D) \text{ dividerat med } (A \text{ minus } C)$, där:
 - A = den volymviktade genomsnittskursen för bolagets aktie på Nasdaq Stockholm under en period om fem handelsdagar omedelbart före dagen för utnyttjandet av Medarbetaroptionen
 - B = Lösenpriset
 - C = aktiens kvotvärde
 - D = antalet Medarbetaroptioner som utnyttjas av deltagaren
- Endast hela aktier (inga fraktioner) får levereras och antalet aktier som levereras med tillämpning av ovan omräkningsmodell avrundas nedåt till närmast antal hela aktier.
- Om en deltagare är förhindrad att utnyttja sina Medarbetaroptioner för att förvärva aktier i bolaget på grund av tillämpliga lagar och regler eller inte kan utnyttja Medarbetaroptionerna till rimlig kostnad eller med rimliga administrativa insatser av deltagaren eller bolaget ska styrelsen ha rätt att besluta att helt eller delvis lösa Medarbetaroptionerna kontant. Styrelsen ska också ha rätt att besluta att aktier och/eller kontanter ska innehållas av bolaget för att täcka eller underlätta betalningen av tillämpliga skatter.
- Styrelsen, eller ersättningskommittén, ska ansvara för de detaljerade villkoren och administrationen för Medarbetar-LTIPs inom ramen för det förslag som godkänts av den extra bolagsstämman 2022 och årsstämmorna 2023 och 2024. I samband med detta ska styrelsen ha rätt att besluta om andra villkor, t.ex. på grund av nyrekrytering, sjukdom, funktionsnedsättning, dödsfall, uppsägning, avtalspension och andra omständigheter som fastställs av styrelsen.
- Vid en väsentlig ägarförändring av bolaget eller vid en direkt eller indirekt överlåtelse, överföring eller annan avyttring av hela eller väsentliga delar av verksamheten och tillgångarna ska Intjänandeperioden anses vara avslutad och deltagarna ska ha rätt att utnyttja Medarbetaroptionerna från och med dagen då transaktionen blir ovillkorad.

Ersättningsrapport

- En bibehållen anställning inom koncernen under hela Intjänandeperioden ska vara ett villkor för att Medarbetaroptionerna ska intjänas. Om deltagaren avslutar sin anställning efter utgången av Intjänandeperioden ska deltagaren endast ha rätt att utnyttja Medarbetaroptioner under en period om tre månader efter den sista anställningsdagen. Perioden kan förlängas i skälig utsträckning med beaktande av eventuella begränsningar enligt tillämpliga lagar och regler. Styrelsen ska ha rätt att göra undantag från och ändra dessa villkor i enlighet med vad styrelsen anser är skäligt.
- Styrelsen ska ha rätt att räkna om det högsta antalet aktier (per Medarbetaroption och totalt) och Lösenpriset i händelse av företrädesemission, fondemission, aktiesplit, omvänd aktiesplit, utdelning eller liknande händelser.
- För att ytterligare öka intressegemenskapen mellan bolagsledningen och aktieägare ska varje medlem i bolagsledningen åläggas att åta sig att behålla minst 50 procent av de aktier som erhålls vid utnyttjande av Medarbetaroptionerna (netto efter skatt) till dess att deltagarens personliga aktieäggande i bolaget motsvarar 100 procent av deltagarens årliga bruttogrundlön (200 procent för vd).

Aktieoptionsprogram	Medarbetar-LTIP		
	Program 2024	Program 2023	Program 2022
Utestående optioner	5 285 000	5 979 500	7 921 000
Lösenpris (SEK)	7,59	11,78	8,88
Intjänandedatum	31 maj 2027	31 maj 2026	31 juli 2025
Utgångsdatum	31 maj 2031	31 maj 2030	31 juli 2029

Lösenpriset för Medarbetar-LTIPs har beräknats utifrån den volymviktade genomsnittskursen för bolagets aktie på Nasdaq Stockholm under den definierade lösenprisperioden.

Lösenpriset har beräknats baserat på en uppskattad volatilitet på 35% samt en riskfri ränta på 2,4% för Medarbetar-LTIP 2024, 2,5% för Medarbetar-LTIP 2023 och 1,8% för Medarbetar-LTIP 2022.

Mer information om koncernens långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram för bolagsledningen och andra anställda finns på <https://www.orrn.com/about-us/governance/long-term-incentive-plan-sv/>

Långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram för vd och övriga medlemmar i bolagsledningen

Deltagare	Program	Intjänandedatum ¹	Utgångsdatum ²	Tilldelade optioner ³
Daniel Fitzgerald, vd ⁴	Medarbetar-LTIP 2022	31 juli 2025	31 juli 2029	2 628 000
	Medarbetar-LTIP 2023	31 maj 2026	31 maj 2030	2 010 000
	Medarbetar-LTIP 2024	31 maj 2027	31 maj 2031	1 761 000
Övriga inom Bolagsledningen ⁵	Medarbetar-LTIP 2022	31 juli 2025	31 juli 2029	2 628 000
	Medarbetar-LTIP 2023	31 maj 2026	31 maj 2030	1 886 000
	Medarbetar-LTIP 2024	31 maj 2027	31 maj 2031	1 652 000

¹ Avser det datum från och med vilket deltagare har rätt att utnyttja Medarbetaroptionerna.

² Avser sista dagen då Medarbetaroptionerna kan utnyttjas av deltagare.

³ Avser antalet Medarbetaroptioner som tilldelas deltagare.

⁴ Daniel Fitzgerald innehade 550 000 aktier i bolaget per den 31 mars 2025.

⁵ Består av två personer: Espen Hennie, CFO och Henrika Frykman, General Counsel, som tillsammans innehade 180 000 aktier i bolaget per den 31 mars 2025.

Ersättningsrapport

Viktiga implementeringar och beslut inom ersättningspolicyn

Följande tabell summerar årets viktigaste beslutspunkter och implementeringar.

Del av policy	Implementeringar och beslut inom ersättningspolicyn under 2024
Styrning	Ersättningskommittén fokuserade sitt arbete på att följa upp och utvärdera ersättningsstrukturer och ersättningspolicyn, samt granska vd:s och övriga ledande befattningshavares prestationer i enlighet med bolagets prestationsledningsprocess. Mer information om ersättningskommitténs arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten i års- och hållbarhetsrapporten för 2024.
Grundlön	Styrelsen godkände en höjning av grundlönenivåer för bolagsledningen för 2024 för att återspegla inflationen.
Årlig rörlig ersättning	För den årliga bonusen 2024 definierades och godkändes prestationsmått och beloppsintervaller. Prestations- och ersättningsutfall för den årliga bonusplanen för 2024 granskades och godkändes i början av 2025 gentemot förutbestämda mål, vilket inkluderade elproduktion, investeringar, verksamhets- och administrationskostnader och ESG/hållbarhet som tillsammans utgör 50 procent av viktningen samt strategiska mål med fokus på tillväxt och aktieägarvärde, som viktas med 50 procent. Se prestationsutfall för 2024 på nästa sida.
Långsiktigt incitamentsprogram	Årsstämman 2024 godkände Medarbetar-LTIP 2024 enligt ovan. Styrelsen och ersättningskommittén var tillfreds med att det långsiktiga incitamentsprogrammet är samstämmigt med ersättningspolicyn och att det på ett ändamålsenligt sätt bidrar till bolagets strategi, aktieägares långsiktiga intressen och hållbara affärsmetoder.
Förmåner	Förmånerna för bolagsledningen reducerades per den 1 juli 2022 för att återspegla bolagets ändrade strategi och verksamhetens minskade omfattning. Under 2024 återinfördes en pensionsplan för bolagsledningen, vilket är en vanlig marknadspraxis för ledande befattningshavare i Schweiz.
Avgångsvederlag	Inga avgångsvederlag för bolagsledningen beaktades under året.
Återkrävande och liknande åtgärder	Styrelsen såg ingen anledning att utöva sin rätt att återkräva någon årlig bonus som utbetalades under eller avseende 2024.
Avvikelse från processen för beslutsfattande	Ersättningskommittén och styrelsen avvek inte från någon del av beslutsprocessen som fastställts i den ersättningspolicy som godkändes av den extra bolagsstämman 2022.
Avvikelse från ersättningspolicyn	Bolaget avvek inte från den ersättningspolicy som godkändes av den extra bolagsstämman 2022.
Dialog med aktieägare	Inga frågor avseende ersättning framfördes vid årsstämman 2024. Under 2024 har bolaget fört dialog med aktieägare och intressenter och har tagit hänsyn till den återkoppling som erhållits vid utarbetandet av denna ersättningsrapport och andra ersättningsfrågor.

Ersättning till vd, övriga medlemmar i bolagsledningen och vissa ersättningar till styrelseledamöter

I tabellerna nedan sammanfattas ersättningen för 2024, inklusive grundlön, förmåner, årlig bonus för 2024, långfristig rörlig ersättning samt värdet av pensioner.

TEUR	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Pension	Summa	Andel rörlig ersättning ⁴
	Grundlön	Andra förmåner ¹	Kortfristig rörlig ersättning ²	Långfristig rörlig ersättning ³			
Daniel Fitzgerald, vd	444	21	185	–	68	718	26%
Other ⁵	667	102	278	–	113	1 160	24%
Total	1 111	123	463	–	181	1 878	25%

¹ Andra förmåner inkluderar, men är ej begränsade till skolavgifter och sjukförsäkring.

² Kortfristig rörlig ersättning redovisas när den uppkommer och inkluderar bonus hänförlig till prestationer under 2024.

³ Långfristig rörlig ersättning avser belopp som erhållits vid inlösen av optioner under Medarbetar-LTIP 2022, 2023 och 2024.

⁴ Motsvarar summan av Rörlig ersättning dividerat med Summa ersättning.

⁵ Omfattar två personer: Espen Hennie, CFO och Henrika Frykman, General Counsel.

Ersättningsrapport

Kortfristig rörlig ersättning till vd och övriga medlemmar i bolagsledningen

Kortsiktig rörlig ersättning har fastställts utifrån uppfyllda prestationsmål och inkluderar prestation i förhållande till elproduktion, investeringar, verksamhets- och administrationskostnader samt ESG/hållbarhet, som tillsammans utgör 50 procent av viktningen samt strategiska mål med fokus på tillväxt och aktieägarvärde, som viktas med 50 procent.

Viktiga prestationer under 2024 utgjordes av en elproduktion om 907 GWh, leverans i linje med prognos för påverkbara kostnader, förvärv av producerande tillgångar om 50 GWh samt en portfölj av egenutvecklade projekt inom vindkraft och solenergi i Norden. Tillståndsfasen för det första egenutvecklade projektet i Storbritannien uppnåddes och expansion och ytterligare framsteg inom projektportföljen gjordes. Frivilliga produktionsbegränsningar och stödtjänster infördes för att motverka effekten av låga elpriser, den revolverande kreditfaciliteten ökades med 40 MEUR och försäljningen av Leikanger vattenkraftverk till ett värdeskapande pris slutfördes, vilket minskade nettoskulden betydligt. En trygg verksamhet säkerställdes utan några väsentliga hälso-, säkerhets- eller miljöincidenter. Majoriteten av prestationsmålen uppfylldes, men en justering gjordes för att ta hänsyn till marknadsförhållandena under 2024, vilket innebar att en kortfristig rörlig ersättning motsvarande fem månaders grundlön utbetalades till vd.

Ersättning till styrelseledamöter utanför styrelseuppdraget

Ingen ersättning utbetalades till styrelseledamöter utanför styrelseuppdraget under 2024.

Långfristig rörlig ersättning för styrelseledamöter

Den extra bolagsstämman 2022 godkände inrättandet av ett långfristigt aktierelaterat incitamentsprogram av engångskaraktär, ("Styrelse-LTIP 2022") för bolagets styrelseledamöter, i form av ett aktieoptionsprogram ("Styrelseoptioner"). Syftet med att inrätta ett långsiktigt aktierelaterat program var att öka intressegemenskapen mellan styrelsen och aktieägarna, samt att erbjuda en marknadsmässig ersättning som bidrar till ansvarstagande, engagemang och gynnsam aktiekursutveckling. Mer information om Styrelse-LTIP 2022 finns på www.orrn.com/about-us/governance/long-term-incentive-plan-sv/.

Sammanlagt tilldelades 1 005 000 Styrelseoptioner till styrelseledamöterna. Styrelseordföranden erhöll 402 000 Styrelseoptioner och övriga styrelseledamöter erhöll 201 000 Styrelseoptioner vardera. Aksel Azrac avböjde att ställa upp för omval vid årsstämman 2023, och antalet Styrelseoptioner som han erhållit reducerades till 67 000. Antalet utestående Styrelseoptioner uppgick till 670 000 per den 31 mars 2025.

Jämförelseinformation avseende förändringar av ersättning och bolagets resultat

Till följd av sammanslagningen av bolagets prospekterings- och produktionsverksamhet med Aker BP under 2022, tar ersättningen från och med den 1 juli 2022 i beaktan verksamhetens minskade omfattning och bolagets nya fokus på förnybar energi. Eftersom verksamheten har genomgått väsentliga förändringar under 2022, både avseende bolagets verksamhet och bolagsledningens storlek och sammansättning, bedöms jämförelseinformationen mellan åren 2022 och 2021 och åren 2023 och 2022 som mindre relevant.

	2020 vs. 2019	2021 vs. 2020	2022 vs. 2021	2023 vs. 2022 ⁴	2024 vs. 2023
Daniel Fitzgerald, vd ¹	–	–	–	69%	8%
Övriga medlemmar i bolagsledningen	2%	-23%	-68%	-46%	7%
Genomsnittlig ersättning till heltidsanställda	6%	0%	-10%	-40%	-5%
Proportionell elproduktion ²	–	–	–	128%	19%
Proportionell EBITDA ³	–	–	–	-74%	32%

¹ Daniel Fitzgerald tillträdde som COO den 1 januari 2021 och är bolagets vd från och med den 1 juli 2022. För 2021 och fram tills den 30 juni 2022 ingår hans ersättning i Övriga medlemmar i bolagsledningen.

² Proportionell elproduktion representerar Orrön Energys proportionella andel av elproduktionen från de bolag där koncernen har en ägarandel. Detta alternativa nyckeltal är relevant från den 1 juli 2022, då bolaget blev ett renodlat bolag inom förnybar energi. Se avsnittet om alternativa resultatmått på sidan 80 i års- och hållbarhetsrapporten 2024.

³ Proportionell EBITDA representerar rörelseresultatet före avskrivningar, beräknat på en proportionell basis. Detta alternativa nyckeltal är relevant från den 1 juli 2022, då bolaget blev ett renodlat bolag inom förnybar energi. Se avsnittet om alternativa resultatmått på sidan 80 i års- och hållbarhetsrapporten 2024.

⁴ Jämförelseinformation för 2023 v.s 2022 har omräknats och exkluderar kostnader som redovisats för det långsiktiga incitamentsprogrammet.

Ersättningar från andra bolag inom koncernen

Ingen ytterligare ersättning till vd eller någon annan medlem av bolagsledningen har utgått från något annat bolag inom koncernen under 2024.

Ersättningsrapport

Ersättningspolicy

Följande ersättningspolicy godkändes av den extra bolagsstämman den 16 juni 2022 och gäller i fyra år, om inte en ny policy föreslås för godkännande tidigare.

Tillämpning av policyn

Denna ersättningspolicy avser ersättning för "bolagsledningen" i Bolaget, vilken innefattar (i) Bolagets verkställande direktör ("VD"), (ii) vice VD, som en av de övriga befattningshavarna inom bolagsledningen kan utses till från tid till annan och (iii) ledande befattningshavare utsedda av styrelsen. Denna policy omfattar även eventuella ersättningar till styrelseledamöter ("styrelsen") för arbete som utförs utanför styrelseuppdraget.

Policyn är, tillsammans med tidigare års policier, tillgänglig på Bolagets webbplats och kommer att finnas tillgänglig i tio år.

Huvudsakliga principer för ersättningar inom Bolaget

Bolagets principer och policier har tagits fram för att säkerställa ansvarsfulla och hållbara ersättningsbeslut som syftar till att stödja Bolagets strategi, aktieägares långsiktiga intressen och hållbara affärsmetoder. Det är Bolagets målsättning att rekrytera, motivera och behålla högt kvalificerade ledande befattningshavare med förmåga att uppnå bolagets mål samt att uppmuntra och på lämpligt sätt belöna befattningshavarnas prestationer och bidrag till bolagets framgångar.

Ersättningar till styrelseledamöter

Utöver de styrelsearvoden som beslutas av årsstämman, kan ersättning för arbete som styrelseledamöter utför utanför styrelseuppdraget betalas i enlighet med rådande marknadsmässiga villkor.

Ersättningskommittén

Styrelsen har inrättat en ersättningskommitté för att ge stöd till styrelsen i frågor om ersättning till VD, vice VD (om sådan utsetts), övriga medlemmar i bolagsledningen och andra nyckelpersoner inom Bolaget. Syftet med ersättningskommittén är att strukturera och implementera ersättningsprinciper för att uppnå Bolagets strategi, varvid de huvudsakliga uppgifterna är följande:

- översyn och implementering av Bolagets ersättningsprinciper för bolagsledningen, inklusive denna policy som är föremål för godkännande av bolagsstämman,
- ersättning till VD och vice VD (om sådan utsetts) och övriga medlemmar i bolagsledningen samt övriga specifika ersättningsfrågor som uppkommer,
- utformning av långsiktiga incitamentsprogram som kräver bolagsstämmans godkännande, och
- efterlevnad av tillämpliga lagar och regler, såsom denna policy, aktiebolagslagen (2005:551), Svensk kod för bolagsstyrning och Aktiemarknadens självregleringskommittés Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

När ersättningskommittén fattar beslut, inklusive fastställande, granskning och genomförande av denna policy, följer den en process där:

- styrelsen fastställer och övervakar ersättningskommitténs uppdrag,
- ersättningskommitténs ordförande godkänner kommitténs dagordning,
- ersättningskommittén beaktar rapporter, information och presentationer och diskuterar alla förslag. I sina överväganden tar kommittén vederbörlig hänsyn till Bolagets situation, generella och branschspecifika ersättningsnivåer, ersättningar och anställningsvillkor för den bredare personalgruppen, feedback från olika intressenter, relevanta lagar, förordningar och riktlinjer vilka publiceras från tid till annan,
- ersättningskommittén kan be om råd och stöd från representanter från bolagsledningen, övrig intern expertis och från externa konsulter. Den ska dock försäkra sig om att det inte föreligger någon intressekonflikt i förhållande till andra uppdrag som sådana personer kan ha för Bolaget och bolagsledningen,
- genom ett krav på att individer meddelar intressekonflikter och i sådana fall förklarar sig jäviga säkerställer ersättningskommittén att beslut inte påverkas av intressekonflikter,
- när ersättningskommittén anser att den har blivit korrekt och tillräckligt informerad, kommer den att fatta sina beslut och, i de fall det krävs, lämna förslag för styrelsens godkännande, och
- styrelsen kommer att behandla samtliga frågor för godkännande eller förslag från ersättningskommittén och, efter egna diskussioner, fatta beslut, lämna förslag till bolagsstämman och/eller lämna ytterligare förfrågningar till ersättningskommittén.

Ersättningsrapport

Komponenter för ersättningar till bolagsledningen

Ersättningar till bolagsledningen består av fyra huvudkomponenter:

	Beskrivning, syfte och koppling till strategi och hållbarhet	Process och styrning	Relativ andel av maximal ersättning ¹
a) Grundlön	<ul style="list-style-type: none">- Fast kontantersättning, utbetalas månadsvis. Ger en förutsägbar ersättning som bidrar till att attrahera och behålla nyckeltalanger.	<ul style="list-style-type: none">- Kommittén genomför årligen en översyn av lönerna som en del i processen för översynen av den totala ersättningsnivån (se nedan för en beskrivning av processen för jämförelser).	30 %
b) Årlig rörlig ersättning	<ul style="list-style-type: none">- Årlig bonus utbetalas för prestationer under räkenskapsåret.- Varje position har en fastställd förväntad bonusmöjlighet, vilket kan vara upp till motsvarande 12 månaders grundlön.- Ersättningar överstigande 12 månaders grundlön utbetalas för exceptionella prestationer, med ett tak om 18 månaders grundlön.- Signalerar och belönar strategiska och operationella resultat samt prestationer under året som bidrar till Bolagets långsiktiga och hållbara värdeskapande.	<ul style="list-style-type: none">- Den årliga översynen av den totala ersättningen tar även i beaktande årlig tilldelad bonus, resultat, målstruktur, viktningar av mål och specifika nivåer för prestationsbaserade mål.- Mätbara finansiella och icke- finansiella prestationskrav identifieras baserat på befattning och ansvar, och inkluderar prestation i förhållande till elproduktion, investeringar, finansiella mål, ESG och strategiska mål.- Ersättningskommittén granskar den årliga rörliga ersättningen separat.	15 %
c) Långsiktigt incitamentsprogram	<ul style="list-style-type: none">- Årliga tilldelningar av aktiebaserade långsiktiga incitamentsprogram som godkänts av årsstämman. Programmen ökar intressegemenskapen mellan deltagarna och aktieägare.- Tilldelningar kan beviljas med ett verkligt värde upp till 300 % av grundlönen vid tilldelningen.	<ul style="list-style-type: none">- I den årliga översynen av den totala ersättningen beaktas långsiktiga incitament och resultat.- Krav att deltagarna bygger upp ett betydande personligt aktieinnehav på upp till 100 % av grundlönen (200 % för VD:n) över tid genom att behålla 50 % av de erhållna aktierna, netto efter skatt, fram till dess att den förutbestämd gränsen för det personliga aktieinnehavet har uppnåtts.- Ersättningskommittén granskar de långsiktiga incitamentsprogrammen separat.	50 %
d) Förmåner	<ul style="list-style-type: none">- Förutsägbara förmåner för att underlätta fullgörandet av uppdraget för respektive ledande befattningshavare, samt hjälpa till att attrahera och behålla nyckeltalanger.	<ul style="list-style-type: none">- Kommittén ser regelbundet över förmåner och avtalsvillkor för att säkerställa att Bolaget erbjuder marknadsmässiga villkor.- Förmåner fastställs med hänsyn till extern marknadspraxis, intern praxis, position och relevanta komponenter för ersättning.	5 %
Totalt			100 %

¹ Uppskattad ersättning visar procentandelen av den totala ersättningen där andelarna uppskattas med antagande av 50 procent utfall av maximal årlig ersättning och beräknat verkligt värde av det långsiktiga incitamentet, utan att beakta effekten av förändringar av aktiekursen och utdelningar. Andelarna för maximal ersättning baseras på en full tilldelning av både årlig rörlig ersättning och långsiktiga incitamentet.

Översyn och jämförelser

Ersättningskommittén genomför översyner av Bolagets ersättningspolicyer och rutiner med hänsyn till den totala ersättningen för respektive ledande befattningshavare och de individuella komponenterna. Nivåerna fastställs med hänsyn till:

- den totala möjliga ersättningen,
- den externa löne marknaden,
- befattningens omfattning och ansvar,
- individens färdigheter, erfarenhet och prestationer,
- Bolagets prestation, ersättningsens skälighet och allmänna marknadsvillkor, och
- nivåer och ökning av ersättningar, liksom andra anställningsvillkor för andra befattningar inom Bolaget.

Externa jämförelsestudier för totala ersättningar tas fram när ersättningskommittén finner det nödvändigt. Sådana jämförelsestudier består av en eller flera uppsättningar av bolag som konkurrerar med Bolaget om talang, med hänsyn till faktorer såsom storlek, komplexitet, geografi och affärsprofil vid fastställandet av sådana jämförelsegrupper.

Ersättningsrapport

Rörlig ersättning

Bolaget anser att rörlig ersättning utgör en viktig del av ledande befattningshavares ersättningspaket, där tillhörande prestationsmål återspeglar de viktigaste drivkrafterna för att fullfölja Bolagets affärsstrategi samt för att uppnå hållbart värdeskapande och tillväxt för att skapa långsiktigt aktieägarvärde. Ersättningskommittén säkerställer att prestationsmål och deras utformning anpassas till Bolagets strategiska inriktning och riskbenägenhet innan incitamenten godkänns av styrelsen.

Det finns inga villkor om uppskovsperioder avseende utbetalning av rörlig ersättning. Däremot kan styrelsen återkräva årliga bonusar som betalats ut, för det osannolika fall att de betalats ut baserat på information som uppdagats ha varit uppenbart felaktig. Styrelsen kan också under exceptionella omständigheter minska tilldelningar enligt långsiktiga incitamentsprogram, inklusive reducera dem till noll, om den anser att intjänandet återspeglar Bolagets verkliga resultat på ett felaktigt sätt.

Förmåner

Förmåner som tillhandahålls ska vara marknadsmässiga och ska underlätta för de ledande befattningshavarna att fullgöra sina arbetsuppgifter. Pension är den huvudsakliga förmånen och följer den lokala geografiska praxis där individen är baserad. Pensionsförmånerna består av en grundläggande plan för pensionsavsättningar, där arbetsgivaren tillhandahåller 60 procent och arbetstagaren 40 procent av ett årligt bidrag på upp till 18 procent av den högsta nivån för pensionsgrundande lön, och, enligt styrelsens bedömning, en kompletterande plan för pensionsavsättningar där arbetsgivaren tillhandahåller 60 procent och den anställde 40 procent av ett bidrag upp till 14 procent av den högsta nivån för pensionsgrundande lön.

Avgångsvederlag

Ledande befattningshavare har rullande kontrakt där ömsesidig uppsägningstid upp till tolv månader gäller mellan Bolaget och den ledande befattningshavaren. Därutöver finns bestämmelser om avgångsvederlag i anställningsavtalen för ledande befattningshavare som berättigar till ersättning för det fall anställningen upphör på grund av en väsentlig ägarförändring i Bolaget. En sådan ersättning, tillsammans med tillämplig uppsägningstid, får inte överstiga 24 månaders grundlön.

Styrelsen är vidare bemyndigad att i enskilda fall godkänna avgångsvederlag utöver uppsägningstiden och avgångsvederlag till följd av en väsentlig ägarförändring i Bolaget i det fall där anställningen avslutas av Bolaget utan saklig grund eller under andra omständigheter enligt styrelsens bedömning. Sådana avgångsvederlag kan leda till utbetalning om upp till 12 månaders grundlön.

Under alla omständigheter ska det sammanlagda avgångsvederlaget (dvs. för uppsägningstid och avgångsvederlag) vara begränsat till högst 24 månaders grundlön.



Huvudkontor
Orrön Energy AB (publ)
Hovslagargatan 5
SE-111 48 Stockholm, Sverige
T +46-8-440 54 50
W orron.com