

Orrön Energy AB (publ)

Org nr. 556610-8055

Ersättningsrapport

Året som avslutades

den 31 december 2025



Innehåll

Inledning	2
Implementering av ersättningspolicyn	2
Ersättningskomponenter	3
Viktiga implementeringar och beslut inom ersättningspolicyn	7
Ersättning till vd, övriga medlemmar i bolagsledningen och vissa ersättningar till styrelseledamöter	7
Ersättningspolicyn	9

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 21 och 22 i års- och hållbarhetsrapporten för 2025.

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 21 och bolagsstyrningsrapporten i års- och hållbarhetsrapporten för 2025.

Information om ersättningskommitténs arbete under 2025 framgår av bolagsstyrningsrapporten i års- och hållbarhetsrapporten för 2025, som även innehåller ersättningspolicyn som antogs av den extra bolagsstämman 2022. Ersättningspolicyn kommer att läggas fram på nytt för godkännande av årsstämman 2026 i oförändrat skick. Den nuvarande ersättningspolicyn finns även tillgänglig på www.orrön.com/about-us/governance/remuneration-sv/.

Inledning

Denna rapport beskriver hur ersättningspolicyn för Orrön Energys bolagsledning ("Ersättningspolicy") implementerades under 2025. 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 2025 finns tillgänglig på www.orrön.com/about-us/governance/remuneration-sv/

Implementering av ersättningspolicyn

De individuella komponenterna och den totala ersättningen till bolagsledningen under 2025 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. Ansvarfulla 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 2025 och på www.orrön.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.

Under 2025 bestod ersättningskommittén av Grace Reksten Skaugen (ordförande), William Lundin och Mike Nicholson.

Ersättningskommittén sammanträdde formellt två gånger under det första halvåret 2025 och en gång under det andra halvåret 2025. 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 2025 följde den styrningsprocess som beskrivs i ersättningspolicyn. Mer information om ersättningskommitténs arbete under 2025, finns i bolagsstyrningsrapporten i års- och hållbarhetsrapporten för 2025.

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.

Långsiktiga incitamentsprogram

Bolaget har långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram för bolagsledningen och andra anställda. Dessa består av aktieoptionsprogram som godkänts av den extra bolagsstämman 2022 samt årsstämmorna 2023 och 2024 ("Aktieoptions-programmen"), samt ett prestationsbaserat långsiktigt incitamentsprogram som godkänts av årsstämman 2025 ("LTIP 2025"). Programmen har som gemensamt syfte att linjera deltagarnas och aktieägarnas intressen, och stödja långsiktigt värdeskapande.

Under bolagets inledande utvecklingsfas bedömdes det att kravet på en gynnsam aktiekursutveckling var ett lämpligt prestationsmått för att Aktieoptionsprogrammen skulle leda till utfall, och det bästa sättet för att mäta aktieägarvärde. Vid denna tidpunkt var det även utmanande att hitta en lämplig jämförelsegrupp eller andra prestationsvillkor som på ett rättvisande sätt kunde jämföra bolagets resultat i förhållande till marknaden. Under 2025 bedömde styrelsen därför att det var lämpligt att övergå till ett nytt långsiktigt, prestationsbaserat incitamentsprogram, LTIP 2025. LTIP 2025 har samma grundläggande mål som tidigare aktieoptionsprogram, för att säkerställa kontinuitet i att belöna prestation och engagemang, samtidigt som en tydlig koppling mellan prestation och aktieägarvärde upprätthålls.

För att säkra bolagets åtaganden enligt utestående Aktieoptionsprogram och LTIP 2025 har bolaget utfärdat sammanlagt 25 610 000 teckningsoptioner av serie 2022:2, 2024:1, 2024:2 och 2025:1 i enlighet med beslut från den extra bolagsstämman 2022, samt årsstämmorna 2024 och 2025. Bolaget har fortsatt en option att leverera aktier till deltagare enligt ett aktieswap-arrangemang som ingåtts med en tredje part, varigenom den tredje parten i eget namn ska ha rätt att förvärva och överlåta aktier (inklusive till deltagarna), vilket godkändes av årsstämman 2023.

Prestationsbaserat incitamentsprogram LTIP 2025

Årsstämman 2025 beslutade att inrätta LTIP 2025 för medlemmar ur bolagsledningen och ett antal nyckelpersoner i bolaget. Syftet med att inrätta LTIP 2025 var att linjera bolagsledningens och andra nyckelpersoners intressen med aktieägarnas intressen, samt att tillhandahålla en marknadsmässig ersättning som speglar kontinuitet, prestationer och engagemang. Styrelsen anser att LTIP 2025 kommer att utgöra en viktig komponent i ett konkurrenskraftigt ersättningspaket för att attrahera och behålla ledande befattningshavare som är avgörande för Orrön Energys framtida framgång.

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. Prestationsvillkoren baseras på aktiekursens relativa tillväxt och lämnad utdelning (Total Shareholder Return) jämfört med en grupp referensbolag, vilket viktas till 75 procent, samt strategiska prestationsvillkor kopplade till bolagets långsiktiga strategi, vilket viktas till 25 procent.

Styrelsen bedömde vidare, i likhet med tidigare Aktieoptionsprogram, att LTIP 2025 bäst finansieras genom leverans av aktier, vilket möjliggör att bolaget kan fortsätta allokerat tillgängligt kapital mot tillväxt.

Aktier som erhålls inom ramen för LTIP 2025 omfattas även av vissa överlåtelsebegränsningar i syfte att säkerställa att bolagsledningen bygger upp ett meningsfullt aktieinnehav i Orrön Energy. Förväntad nivå på aktieägarande för respektive ledande befattningshavare är 100 procent (200 procent för vd) över tid av deltagarens årliga bruttogrundlön genom att behålla minst 50 procent av erhållna aktier, netto efter skatt. Vd innehade 550 000 aktier i bolaget, och övriga i bolagsledningen innehade tillsammans 180 000 aktier per den 31 december 2025.

Huvudsakliga principer inom LTIP 2025

- LTIP 2025 ger deltagarna, bestående av vd och andra medlemmar av bolagsledningen, såväl som vissa andra nyckelpersoner ("Deltagarna") möjlighet att erhålla aktier i Orrön Energy under förutsättning av oavbruten anställning och uppfyllande av prestationsvillkor över en treårig prestationsperiod som inleds den 1 juni 2025 och avslutas den 31 maj 2028 ("Prestationsperioden"). Prestationsvillkoren består av två delar, där de två villkoren viktas med 75 procent respektive 25 procent vid fastställandet av intjänad tilldelning enligt LTIP 2025 ("Prestationsvillkoren"). Det första Prestationsvillkoret baseras på aktiekursens tillväxt och lämnad utdelning ("Total Shareholder Return") avseende Orrön Energyaktien jämfört med Total Shareholder Return för en grupp referensbolag ("Referensbolagen") ("Total Shareholder Return-Prestationsvillkoret") som viktas till 75 procent. Det andra Prestationsvillkoret baseras på uppfyllandet av strategiska prestationsmål ("Strategiska Mål-

Ersättningsrapport

Prestationsvillkoret”), som viktas till 25 procent. Vid inledningen av Prestationsperioden kommer Deltagarna att vederlagsfritt tilldelas rättigheter (”LTIP Awards”) som, i den utsträckning att ett eller båda Prestationsvillkoren är helt eller delvis uppfyllda, berättigar Deltagaren att så snart som praktiskt möjligt efter Prestationsperiodens utgång vederlagsfritt erhålla aktier i Orrön Energy (”Prestationsaktier”).

• LTIP Awards (dvs. antalet Prestationsaktier som en Deltagare kan tilldelas efter Prestationsperiodens utgång, förutsatt att ett eller båda Prestationsvillkoren helt eller delvis uppfyllts) som ska tilldelas till varje Deltagare ska beräknas enligt följande:

$LTIP\ Award = A \text{ multiplicerat med } B \text{ dividerat med } C \text{ multiplicerat med } D$, där

A = Deltagarens månatliga bruttogrundlön per dagen för tilldelning av LTIP Award,

B = ett antal månader såsom beslutats av styrelsen avseende varje Deltagare, med beaktande av sådana faktorer som branschjämförelser och Deltagarens ställning inom Orrön Energy-koncernen (dock i samtliga fall med en begränsning om maximalt 36 månader),

C = Orrön Energy-aktiens volymviktade genomsnittliga aktiekurs på Nasdaq Stockholm mellan den 1 januari 2025 och 31 mars 2025, och

D = summan av de faktorer som representerar den proportionella ökningen i antalet Prestationsaktier som kan tilldelas för varje utdelning (om någon) fram till tilldelning, beräknat genom att dividera ett värde som motsvarar stängningskursen för Orrön Energy-aktien på första dagen då aktien handlas utan rätt till den aktuella utdelningen plus den beslutade utdelningen med stängningskursen för aktien på första dagen då aktien handlas utan rätt till utdelning.

Fraktioner av tilldelade Prestationsaktier ska avrundas till närmaste lägre heltal.

Baserat på den volymviktade aktiekursen för Orrön Energy-aktien mellan den 1 januari 2025 och den 31 mars 2025 om 5,9 SEK, uppgår det maximala antalet Prestationsaktier som kan tilldelas enligt LTIP 2025 på dagen för tilldelning av LTIP Awards (förutsatt 100 procent tilldelning) till 4 450 000, vilket motsvarar cirka 1,6 procent av det nuvarande totala antalet aktier och röster i Orrön Energy.

Därutöver, med hänsyn till ytterligare Deltagare (om någon) till följd av nyrekrytering samt ökning av tilldelning till följd av utdelningar (om några), och förväntade sociala avgifter kopplade till tilldelning, föreslås att det totala antalet Prestationsaktier under LTIP 2025 inte får överstiga 5 450 000.

• Tilldelning av Prestationsaktier kommer att beslutas av styrelsen efter Prestationsperiodens utgång baserat på antalet tilldelade LTIP Awards och är villkorad av (i) att Deltagaren bibehåller sin anställning i Orrön Energy-

koncernen till utgången av Prestationsperioden och (ii) den utsträckning till vilket ett eller båda Prestationsvillkoren (om något) har uppnåtts. LTIP Award kommer att kompensera för utdelningar (om någon), och för att säkerställa en tydligare koppling till aktieägarnas intressen kommer det att ske inom LTIP 2025 genom att antalet Prestationsaktier som kan tilldelas proportionerligt under tilldelningsperioden ökar i enlighet med beräkningen som beskrivs ovan, vilket innebär att utdelningar under tilldelningsperioden återinvesteras. Styrelsen äger rätt att efter egen bedömning reducera (inklusive reducera till noll) tilldelning av Prestationsaktier om styrelsen skulle finna att den underliggande prestationen inte reflekteras i utfallet av Prestationsvillkoren.

• Styrelsen har fastställt en minimum- och en maximumnivå för Prestationsvillkorens uppfyllande. För att Deltagare ska vara berättigade till det maximala antalet LTIP Awards och Prestationsaktier, ska maximumnivån för båda Prestationsvillkoren ha uppnåtts.

1. Avseende Total Shareholder Return-Prestationsvillkoret, vars uppfyllnad ska resultera i en rätt till tilldelning av maximalt 75 procent av det högsta antalet Prestationsaktier, kommer beräkningen av Prestationsvillkoret att baseras på en jämförelse av Total Shareholder Return för Orrön Energy och Referensbolagen, under den tremånadersperiod som löper från januari till mars 2025 innan Prestationsperioden inleds jämfört med den tremånadersperiod från januari till mars 2028 som löper innan Prestationsperioden löper ut. LTIP Awards kommer att tillfalla deltagare (Eng. vesting) baserat på Orrön Energy-aktiens Total Shareholder Return från ingen tilldelning vid utfall lägre än den 38:e percentilen och med tilldelning sker på linjär basis från den 38:e percentilen upp till 100 procent tilldelning av detta Prestationsvillkor vid eller över den 75:e percentilen. Beräkningen avseende Prestationsvillkoret kommer att utföras av styrelsen.

2. Avseende Strategiska Mål-Prestationsvillkoret, vars uppfyllnad ska resultera i en rätt till maximalt 25 procent av det högsta antalet Prestationsaktier, kommer beräkningen av Prestationsvillkoret att baseras på en bedömning vid slutet av Prestationsperioden, i förhållande till början av Prestationsperioden, av uppfyllelsen av strategiska prestationskriterier som fastställts av styrelsen som återspeglar centrala prestationsmål såsom elproduktion, investeringar, finansiella mål, hållbarhet samt tillväxt genom förvärv av befintliga tillgångar och egenutvecklade projekt, transaktioner, geografisk eller teknologisk expansion och andra värdeskapande händelser. Bedömningen avseende uppfyllande av Prestationsvillkoret kommer att göras av styrelsen.

3. Prestationsvillkoren som beskrivs i punkt 1 och 2 ovan kan var för sig leda till en 75 procentig respektive 25 procentig intjäning av LTIP Awards, och kan även uppfyllas delvis, vilket resulterar i en delvis intjäning av

LTIP Awards. Om båda Prestationsvillkoren uppfylls fullt ut, kommer 100 procent av LTIP Awards att tilldelas. Orrön Energy har för avsikt att presentera graden av uppfyllelse av prestationsvillkoren för LTIP 2025 i årsredovisningen för 2028.

- Deltagarna kommer inte att äga rätt att överlåta, pantsätta eller avyttra LTIP Award eller andra rättigheter eller skyldigheter enligt LTIP 2025, eller utöva några rättigheter som tillkommer aktieägare avseende LTIP Awards under Prestationsperioden.
- Tilldelade aktier enligt LTIP 2025 (eller framtida LTI-program) ska vara föremål för vissa dispositionsbegränsningar innebärande att Deltagarna ska bygga upp ett meningsfullt aktieinnehav i Orrön Energy. Nivån avseende erforderligt aktieäggande kommer att vara antingen 50 procent eller 100 procent (200 procent för den verkställande direktören) av Deltagarens årliga bruttogrundlön beroende på Deltagarens ställning inom Orrön Energy-koncernen. Oaktat detta villkor kan Bolaget komma att utbetala del av eller hela tilldelningen av Prestationsaktier kontant för att underlätta fullgörande av Deltagarens skattskyldighet, eller enligt vad styrelsen i övrigt beslutar. Dock ska minst 50 procent av antalet tilldelade Prestationsaktier (efter skatt och sociala avgifter) enligt LTIP 2025 bibehållas intill dess att erforderlig nivå avseende aktieägandet har uppnåtts.
- Omräkning av Prestationsvillkoren och LTIP Awards, inklusive antalet tilldelade Prestationsaktier, ska ske vid mellankommande sakutdelning, fondemission, split, företrädesemission och/eller liknande bolagshändelser.

Aktieoptionsprogram

Aktieoptionsprogram för bolagsledningen och andra anställda godkändes av extrastämman 2022 och 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 aktieoptionsprogrammen utformade för att främja beslutsfattande som stöder detta långsiktiga värdeskapande, vilket återspeglas i löptiden på lösen- och intjänandeperioderna.

Aktieoptionsprogrammen är helt i linje med aktieägarnas intressen, eftersom utbetalningar är beroende av en gynnsam aktiekursutveckling, vilket vid tidpunkten då programmen infördes bedömdes att vara ett lämpligt prestationskrav med hänsyn till bolagets utvecklingsfas. Aktiekursen ansågs vara det bästa måttet för att mäta aktieägarvärde, eftersom Aktieoptionsprogrammen 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.

Ersättningsprinciper som är gemensamma för Aktieoptionsprogrammen 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 förväras 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 Aktieoptionsprogrammen 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.
 - 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

Ersättningsrapport

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).

Långsiktiga incitamentsprogram	LTIP 2025		Aktieoptionsprogram	
	Program 2025	Program 2024	Program 2023	Program 2022
Utestående tilldelningar/optioner	4 434 000	5 218 000	5 862 500	8 591 000
Lösenpris (SEK)	–	7,59	11,78	8,88
Prestationsperiod	1 jun 2025 – 31 maj 2028	–	–	–
Intjänandedatum	31 maj 2028	31 maj 2027	31 maj 2026	31 juli 2025
Utgångsdatum	–	31 maj 2031	31 maj 2030	31 juli 2029

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

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

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

Långsiktigt incitamentsprogram för vd och övriga medlemmar i bolagsledningen

Deltagare	Program	Intjänandedatum ¹	Utgångsdatum ²	Tilldelningar/optioner ³
Daniel Fitzgerald, vd ⁴	Aktieoptionsprogram 2022	31 juli 2025	31 juli 2029	2 628 000
	Aktieoptionsprogram 2023	31 maj 2026	31 maj 2030	2 010 000
	Aktieoptionsprogram 2024	31 maj 2027	31 maj 2031	1 761 000
	LTIP 2025	31 maj 2028	–	1 852 000
Övriga bolagsledningen ⁵	Aktieoptionsprogram 2022	31 juli 2025	31 juli 2029	2 628 000
	Aktieoptionsprogram 2023	31 maj 2026	31 maj 2030	1 886 000
	Aktieoptionsprogram 2024	31 maj 2027	31 maj 2031	1 652 000
	LTIP 2025	31 maj 2028	–	1 736 000

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

² Avser sista dagen då Medarbetaroptioner kan utnyttjas av deltagare.

³ Avser antalet tilldelningar/Medarbetaroptioner som tilldelas deltagare.

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

Viktiga implementeringar och beslut inom ersättningspolicyn

Följande tabell summerar årets viktigaste beslutspunkter och implementeringar.

Del av policy	Implementeringar och beslut inom ersättningspolicyn under 2025
Styrning	Ersättningskommittén fokuserade sitt arbete under 2025 på att följa upp och utvärdera ersättningsstrukturer, nivåer och program, samt ersättningspolicyn, samt granska vd:s och övriga ledande befattningshavares prestationer i enlighet med bolagets prestationsledningsprocess. Mer information om ersättningskommitténs arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten i års- och hållbarhetsrapporten för 2025.
Grundlön	Styrelsen godkände en höjning av grundlönenivåer för bolagsledningen för 2025 för att återspegla inflationen och marknadsmässiga nivåer. Detta baserat på en översyn av löner som genomförts, och sett till att ingen översyn skett sedan bolaget blev ett förnybart bolag under 2022.
Årlig rörlig ersättning	För den årliga bonusen 2025 definierades och godkändes prestationsmått och beloppsintervaller. Prestations- och ersättningsutfall för den årliga bonusplanen för 2025 granskades och godkändes i början av 2026 gentemot förutbestämda mål, vilket inkluderade elproduktion, investeringar, verksamhets- och administrationskostnader, finansiella resultat och ESG/hållbarhet som tillsammans utgör 65 procent av viktningen samt strategiska mål med fokus på tillväxt och aktieägarvärde, som viktas med 35 procent. Se prestationsutfall för 2025 på nästa sida.
Långsiktigt incitamentsprogram	Årsstämman 2025 godkände det nya incitamentsprogrammet LTIP 2025, vilket beskrivs 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	Inga förmåner ändrades under 2025.
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 2025.
Avvikelser från processen för beslutsfattande	Ersättningskommittén och styrelsen avvek inte från någon del av beslutsprocessen som fastställdes i den ersättningspolicy som godkändes av den extra bolagsstämman 2022.
Avvikelser 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 2025. Under 2025 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 2025, inklusive grundlön, förmåner, årlig bonus för 2025, långfristig rörlig ersättning samt värdet av pensioner.

	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Pension	Summa	Andel rörlig ersättning ⁴
	Grundlön	Andra förmåner ¹	Kortfristig	Långfristig			
			rörlig ersättning ²	rörlig ersättning ³			
TEUR							
Daniel Fitzgerald, vd	491	23	276	-	71	861	32%
Övriga ⁵	736	109	418	-	135	1 398	30%
Summa	1 227	132	694	-	206	2 259	31%

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

² Kortfristig rörlig ersättning redovisas när den uppkommer och inkluderar bonus hänförlig till prestationer under 2025.

³ Långfristig rörlig ersättning avser belopp som erhållits vid inlösen av bolagets aktieoptionsprogram för 2022, 2023 och 2024 samt LTIP 2025.

⁴ Motsvarar summan av Rörlig ersättning dividerat med Summa ersättning.

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

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, finansiella resultat samt ESG/hållbarhet, som tillsammans utgör 65 procent av viktningen samt strategiska mål med fokus på tillväxt och aktieägarvärde, som viktas med 35 procent.

Viktiga prestationer under 2025 inkluderade;

- 839 GWh proportionerlig elproduktion, inklusive kompenserade volymer,
- ökat den operativa flexibiliteten genom hela tillgångsportföljen,
- levererat i linje med prognos avseende investeringar, administrationskostnader och verksamhetskostnader, med undantag för ökade balanskostnader,
- uppnått viktiga milstolpar i den tyska portföljen samt ingått avtal om att sälja fyra projekt till ett vederlag om 18 MEUR, vilket bekräftar affärsmodellen med hög avkastning på investerat kapital,
- säkrat elnätsanslutningar (Gate 2) för sex projekt i Storbritannien, samt
- En trygg verksamhet säkerställdes utan några väsentliga hälso-, säkerhets- eller miljöincidenter.

Majoriteten av prestationsmålen uppfylldes, men minskad produktion och ökade verksamhetskostnader, i kombination med ett lägre än förväntat kassaflöde bidrog till ett utfall motsvarande 75 procent av maximal bonus som tillfaller vd.

Ersättning till styrelseledamöter utanför styrelseuppdraget

Ingen ersättning utbetalades till styrelseledamöter utanför styrelseuppdraget under 2025.

Ersättning 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 2025.

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. Med beaktande av avhopp och förändringar i styrelsens sammansättning uppgick det totala antalet utestående Styrelseoptioner till 670 000 per den 31 januari 2026.

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.

	2021 vs. 2020	2022 vs. 2021	2023 vs. 2022 ⁴	2024 vs. 2023	2025 vs. 2024
Daniel Fitzgerald, vd ¹	-	-	69%	8%	20%
Övriga - bolagsledning	-23%	-68%	-46%	7%	21%
Genomsnittlig ersättning till heltidsanställda	0%	-10%	-40%	-5%	4%
Proportionell elproduktion ²	-	-	128%	19%	-7%
Proportionell EBITDA ³	-	-	-74%	32%	-164%

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 - 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 resultatmätt på sidan 91 i års- och hållbarhetsrapporten 2025.

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 resultatmätt på sidan 91 i års- och hållbarhetsrapporten 2025.

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

⁵ Räkenskapsåret 2024 påverkades av försäljningen av vattenkraftverket Leikanger, vilket bidrog med en redovisningsmässig vinst om 10,9 MEUR. Justerat för effekten av denna jämförelsepost uppgår minskningen i proportionell EBITDA mellan 2025 och 2024 till -15 procent.

Ersättningspolicy

Följande ersättningspolicy godkändes av den extra bolagsstämman den 16 juni 2022 och gäller i fyra år. Policyn kommer att läggas fram på nytt för godkännande av årsstämman 2026 i oförändrat skick.

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 policyer, tillgänglig på Bolagets webbplats och kommer att finnas tillgänglig i tio år.

Huvudsakliga principer för ersättningar inom Bolaget

Bolagets principer och policyer 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 styrelsearvodena 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, 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.

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, utan att beakta vidare effekter av förändringar av aktiekursen. Andelarna kan variera på individnivå, baserat på de faktiska tilldelningarna och incitamentens varierande natur.

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 ökningsar 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.

Rörlig ersättning

Bolaget anser att rörlig ersättning utgör en viktig del av ledande befattningshavarens 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 uppdragats 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 pensions-avsättningar, 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 pensions-avsättningar 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.



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

