

NB The English text is an in-house translation for information purposes only. In the event of differences between the translation and the Swedish text the latter shall prevail.

Protokoll fört vid den digitala årsstämman med aktieägarna i Orrön Energy AB (publ), org. nr 556610-8055, den 1 april 2026 med början kl. 11.00.

Minutes recorded at the digital Annual General Meeting of Shareholders of Orrön Energy AB (publ), corporation number 556610-8055, held 1 April 2026 starting at 11.00.

Närvarande: Aktieägare enligt förteckning i **Bilaga 1**, med angivande av antal aktier och röster för envar röstberättigad vid årsstämman.

Present: *Shareholders present according to list in **Appendix 1**, including number of shares and votes per shareholder entitled to vote at the Annual General Meeting.*

§ 1

Styrelsens ordförande Grace Reksten Skaugen hälsade aktieägarna välkomna. Därefter öppnade hon årsstämman och lämnade ordet till den av valberedningen föreslagna ordföranden vid årsstämman, advokat Klaes Edhall.

The Chair of the Board of Directors, Grace Reksten Skaugen, welcomed the shareholders. She opened the Annual General Meeting thereafter and introduced the Chair of the Annual General Meeting as proposed by the Nomination Committee, advokat Klaes Edhall.

§ 2

Klaes Edhall presenterade valberedningens i kallelsen intagna förslag till beslut om val av ordförande vid årsstämman och konstaterade att stämman i enlighet med valberedningens förslag beslutat att välja honom att som ordförande leda dagens stämma.

Klaes Edhall förklarade inledningsvis att årsstämman hölls digitalt och att aktieägarna har givits möjlighet att poströsta på förhand. Vidare upplyste Klaes Edhall att eftersom det inte var möjligt att verifiera om utomstående personer följde årsstämman online har styrelsen beslutat att tillåta personer som inte är aktieägare att följa årsstämman online.

Klaes Edhall upplyste om att protokollet skulle föras av chefsjuristen Henrika Frykman och om att protokollet från årsstämman, med undantag för röstlängden och information om hur ombud för aktieägare har röstat med stöd av röstinstruktioner samt mottagna poströster, kommer att publiceras på bolagets webbplats.

Klaes Edhall informerade om vilka styrelseledamöter, personer i företagsledning, samt övriga personer, som medverkade vid stämman via länk.

Klaes Edhall upplyste om att fotografering samt ljud- och bildupptagning av den digitala stämman respektive rapportering från stämmoförhandlingarna på X (tidigare Twitter) eller på andra sociala medier inte var tillåten.

Klaes Edhall lämnade ordet till Victor Mustala, ansvarig hos Inderes för det tekniska genomförandet av årsstämman, som informerade om textad översättning av anföranden och förklarade den digitala stämmoplattformens funktion och aktieägarnas möjlighet att ställa frågor.

Klaes Edhall förklarade därefter genomförandet av röstningsförfarandet och upplyste avslutningsvis stämman att av vissa utländska aktieägare lämnade röstinstruktioner respektive av bolaget mottagna poströster lagts in i röstsystemet i förväg samt att dessa instruktioner respektive poströster skulle beaktas vid årsstämmans kommande beslut där röstsystemet används.

Klaes Edhall presented the Nomination Committee's proposal, as included in the notice, regarding the election of the Chair of the Annual General Meeting and concluded that he was appointed Chair of the Annual General Meeting to lead the proceedings, in accordance with the Nomination Committee's proposal.

Klaes Edhall explained initially that the Annual General Meeting is held digitally and that the shareholders had been given the opportunity to vote by post in advance. Furthermore, Klaes Edhall informed that, since it was not possible to verify whether third parties followed the Annual General Meeting online, the Board of Directors has decided to allow persons who are not shareholders to follow the Annual General Meeting online.

Klaes Edhall informed that the minutes from the Annual General Meeting would be taken by the Company's General Counsel Henrika Frykman and that that the minutes, with the exception of the voting register and information on how proxies for shareholders have voted on the basis of voting instructions as well as received postal votes, would be published on the Company's website.

Klaes Edhall informed about which Board members, members of the group management, and other persons, who participated at the meeting via link.

Klaes Edhall informed that it was not permitted to take any photographs or make any audio or video recordings of the digital Annual General Meeting or to report from the proceedings of the meeting on X (previously Twitter) or on any other social media.

Klaes Edhall introduced Victor Mustala, responsible at Inderes for the technical execution of the Annual General Meeting, who informed of subtitled translations of presentations and explained the functionality of the digital meeting platform and the shareholders' opportunity to ask questions.

Thereafter Klaes Edhall explained the execution of the voting procedure and finally informed that voting instructions received for certain foreign shareholders as well as postal votes received by the Company, had been registered in the voting system beforehand, and that these voting instructions and postal votes, respectively, be considered when the voting system was used at the upcoming resolutions.

§ 3

Bilagd förteckning, **Bilaga 1**, fastställdes att gälla såsom röstlängd vid årsstämman.

*The attached list, **Appendix 1**, was approved as the voting register for the Annual General Meeting.*

§ 4

Styrelsens i kallelsen intagna förslag till dagordning, godkändes att gälla som dagordning för årsstämman.

The agenda for the Annual General Meeting, as proposed by the Board of Directors and as included in the notice, was approved to serve as agenda for the Annual General Meeting.

§ 5

Till justerare att jämte ordföranden justera dagens protokoll utsågs Sussi Kwart, Handelsbanken Fonder, och Mikael Karlsson.

Sussi Kwart, Handelsbanken Fonder, and Mikael Karlsson were appointed to approve the minutes of the Annual General Meeting together with the Chair.

§ 6

Årsstämman konstaterade att den var i behörig ordning sammankallad.

The Annual General Meeting established that it had been duly convened.

§ 7

Verkställande direktören höll en presentation om verksamheten, varefter aktieägarna gavs möjlighet att ställa frågor, och frågor besvarades av verkställande direktören.

The Chief Executive Officer held a presentation about the business, after which shareholders were offered the possibility to raise questions, and the Chief Executive Officer answered questions.

§ 8

Det antecknades att års- och hållbarhetsrapporten och revisionsberättelse samt koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen samt av styrelsen upprättad ersättningsrapport och revisorns yttrande om den antagna ersättningspolicyn har följts, vederbörligen framlagts.

Det antecknades att revisorn tillstyrkt fastställande av de i års- och hållbarhetsrapporten intagna resultat- och balansräkningarna för moderbolaget och koncernen liksom den föreslagna resultatdispositionen samt att ansvarsfrihet beviljas styrelseledamöterna och den verkställande direktören för 2025 års förvaltning. Det antecknades vidare att revisorn ansåg att styrelsen och den verkställande direktören under 2025 följt den antagna ersättningspolicyn.

It was noted that the annual and sustainability report and the auditor's report, the consolidated financial statements and the auditor's Group report as well as the Remuneration Report prepared by the Board of Directors and the auditor's statement on compliance with the policy on remuneration, had been duly presented.

It was noted that the auditor had recommended to adopt the income statements and the balance sheets for the Parent Company and the Group, the proposed disposition of the Company's result as well as the discharge from liability of the members of the Board of Directors and the Chief Executive Officer for the administration of the Company's business during 2025. It was further noted that the auditor considered that the Board of Directors and the Chief Executive Officer had during 2025 complied with the policy on remuneration.

§ 9

Det beslutades att fastställa de i års- och hållbarhetsrapporten intagna resultat- och balansräkningarna för moderbolaget och för koncernen för räkenskapsåret 2025 respektive per 31 december 2025.

It was resolved to adopt the income statements and the balance sheets for the Parent Company and the Group, as included in the annual and sustainability report, for the financial year 2025 and as per 31 December 2025, respectively.

§ 10

Det beslutades i enlighet med styrelsens förslag att ingen utdelning ska lämnas och att alla utdelningsbara medel balanseras i ny räkning.

In accordance with the proposal of the Board of Directors, it was resolved that no dividend is distributed and that all distributable funds are brought forward.

§ 11

Det beslutades att bevilja styrelseledamöterna och den verkställande direktören ansvarsfrihet för förvaltningen av bolagets angelägenheter under räkenskapsåret 2025.

Det antecknades att styrelseledamöterna och den verkställande direktören inte deltog i de beslut som omfattade dem själva.

It was resolved to discharge the members of the Board of Directors and the Chief Executive Officer from liability for the administration of the Company's business for the financial year 2025.

It was recorded that the members of the Board of Directors and the Chief Executive Officer did not participate in the resolution regarding themselves.

§ 12

Det beslutades att godkänna den av styrelsen upprättade ersättningsrapporten.

It was resolved to approve the Remuneration Report prepared by the Board of Directors.

§ 13

Ordföranden hänvisade till valberedningens i kallelsen intagna förslag till beslut om i) antal styrelseledamöter, ii) arvoden till styrelseordföranden och övriga styrelseledamöter, iii) val av styrelseordförande och övriga styrelseledamöter, iv) arvode till revisorn samt v) val av revisor.

The Chair referred to the proposals of the Nomination Committee, as included in the notice, regarding i) the number of members of the Board of Directors, ii) remuneration of the Chair of the Board of Directors and other members of the Board of Directors, iii) election of Chair and other members of the Board of Directors, iv) remuneration of the auditor and v) election of auditor.

§ 14

Det beslutades, i enlighet med valberedningens förslag, att styrelsen för tiden intill slutet av nästa årsstämma ska bestå av sex styrelseledamöter, utan suppleanter.

It was resolved, in accordance with the Nomination Committee's proposal, that until the end of the next Annual General Meeting the Board of Directors shall consist of six members, with no deputy members.

§ 15

Det beslutades, i enlighet med valberedningens förslag, att arvode till styrelseledamöterna och styrelseordföranden, inklusive avseende kommittémedlemskap, ska utgå enligt följande: (i) årligt arvode om 60 000 EUR till styrelseledamöter (förutom styrelseordföranden), (ii) årligt arvode om 120 000 EUR till styrelseordföranden, (iii) årligt arvode om 5 000 EUR till kommittéledamöter per kommittéuppdrag (förutom för kommittéordföranden), och (iv) årligt arvode om 10 000 EUR till kommittéordföranden, där det totala arvodet för kommittéarbete (inklusive arvode till kommittéordförande) inte ska överstiga 50 000 EUR.

It was resolved, in accordance with the Nomination Committee's proposal, that the members of the Board of Directors and the Chair of the Board of Directors, including in respect of Committee membership, shall be remunerated as follows: (i) annual fees for the members of the Board of Directors of EUR 60,000 (excluding the Chair of the Board of Directors); (ii) annual fees for the Chair of the Board of Directors of EUR 120,000; (iii) annual fees for Committee members of EUR 5,000 per Committee assignment (other than Committee Chairs); and (iv) annual fees for Committee Chairs of EUR 10,000; with the total fees for Committee work (including fees for Chairs of Committees) not to exceed EUR 50,000.

§ 16

Det beslutades, i enlighet med valberedningens förslag, att för tiden intill slutet av nästa årsstämma:

- a) omvälja Grace Reksten Skaugen till styrelseledamot,
- b) omvälja Jakob Thomasen till styrelseledamot,
- c) omvälja Peggy Bruzelius till styrelseledamot;
- d) omvälja William Lundin till styrelseledamot;
- e) omvälja Mike Nicholson till styrelseledamot;
- f) omvälja Richard Ollerhead till styrelseledamot; och
- g) omvälja Grace Reksten Skaugen till styrelseordförande.

For the period until the end of the next Annual General Meeting, in accordance with the Nomination Committee's proposal, it was resolved to:

- a) *re-elect Grace Reksten Skaugen as a member of the Board of Directors;*
- b) *re-elect Jakob Thomasen as a member of the Board of Directors;*
- c) *re-elect Peggy Bruzelius as a member of the Board of Directors;*
- d) *re-elect William Lundin as a member of the Board of Directors;*
- e) *re-elect Mike Nicholson as a member of the Board of Directors;*
- f) *re-elect Richard Ollerhead as a member of the Board of Directors; and*
- g) *re-elect Grace Reksten Skaugen as Chair of the Board of Directors.*

§ 17

Det beslutades i enlighet med valberedningens förslag att arvode till revisorn ska utgå enligt godkänd räkning.

It was resolved in accordance with the Nomination Committee's proposal that auditor's fees shall be payable upon approval of invoices.

§ 18

Det beslutades i enlighet med valberedningens förslag att omvälja det registrerade revisionsbolaget Ernst & Young AB till bolagets revisor för tiden intill slutet av årsstämman 2026. Bolaget har upplysts om att Anders Kriström kommer att vara huvudansvarig revisor.

It was resolved in accordance with the Nomination Committee's proposal to re-elect the registered accounting firm Ernst & Young AB as the auditor of the Company for a term until the end of the 2026 Annual General Meeting. The Company has been informed that Anders Kriström will be the auditor in charge.

§ 19

Det beslutades i enlighet med styrelsens förslag att anta en ersättningspolicy för bolagsledningen i enlighet med **Bilaga 2**.

*It was resolved in accordance with the Board of Directors' proposal to adopt a Policy on Remuneration for Group Management as set out in **Appendix 2**.*

§ 20

Det beslutades i enlighet med styrelsens förslag att inrätta ett långsiktigt, prestationsbaserat incitamentsprogram för medlemmar av bolagsledningen och ett antal nyckelpersoner inom Orrön Energy i enlighet med **Bilaga 3 ("LTIP 2026")**. Frågor ställdes av aktieägare, och besvarades av verkställande direktören och styrelsens ordförande.

*It was resolved in accordance with the Board of Directors' proposal to establish a long-term, performance-based incentive plan in respect of Group Management and a number of key employees of Orrön Energy as set out in **Appendix 3 ("LTIP 2026")**. Questions were raised by a shareholder and were answered by the Chief Executive Officer and the Chair of the Board of Directors.*

§ 21

Det beslutades i enlighet med styrelsens förslag om emission och överlåtelse av 5 450 000 teckningsoptioner av serie 2026:1, **Bilaga 4**.

Det antecknades att beslutet fattades med erforderlig majoritet om minst nio tiondelar av såväl de avgivna rösterna som de aktier som var företrädda vid bolagsstämman.

Det antecknades att styrelsen föreslagit att beslutet under punkt 21 a) på dagordningen skulle vara villkorat av att bolagsstämman även beslutar i enlighet med styrelsens förslag under punkten 20 på dagordningen och att detta villkor uppfyllts.

Det antecknades att förslaget under punkten 21 b) på dagordningen, i enlighet med vad som angavs i kallelsen till bolagsstämman, återkallades eftersom bolagsstämman beslutade i enlighet med styrelsens förslag under punkten 21 a) på dagordningen. Styrelsens förslag under punkten 21 b) på dagordningen blev således inte föremål för bolagsstämmans prövning.

*It was resolved, in accordance with the Board of Directors' proposal, to issue and transfer 5,450,000 warrants of series 2026:1, **Appendix 4**.*

It was noted that the resolution was passed with the required majority of at least nine-tenth of both the votes cast and shares represented at the meeting.

It was noted that the Board of Directors had proposed that the resolution under item 21 a) of the agenda should be conditional upon the meeting also resolving in accordance with the Board of Directors proposal under item 20 of the agenda, and that this condition had been fulfilled.

It was noted that the Board of Directors proposal under item 21 b) of the agenda was withdrawn, in accordance with was set out in the notice of the meeting, since the meeting had resolved in

accordance with the Board of Directors' proposal under item 21 a) of the agenda. Accordingly, the Board of Directors' proposal under item 21 b) of the agenda was not addressed at the meeting.

§ 22

Det beslutades i enlighet med styrelsens förslag att bemyndiga styrelsen att, vid ett eller flera tillfällen under tiden fram till nästa årsstämma, besluta om nyemission av aktier och emission av konvertibla skuldebrev, **Bilaga 5**.

Det antecknades att beslutet fattades med erforderlig majoritet om minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de aktier som var företrädna vid årsstämman.

*It was resolved in accordance with the Board of Directors' proposal to authorise the Board of Directors to decide, at one or more occasions until the next Annual General Meeting, to issue new shares and to issue convertible debentures, **Appendix 5**.*

It was noted that the resolution was passed with the required majority of at least two thirds of both the votes cast and shares represented at the Annual General Meeting.

§ 23

Det beslutades i enlighet med styrelsens förslag att bemyndiga styrelsen att under perioden fram till nästa årsstämma besluta om återköp och överlåtelse av bolagets aktier i enlighet med **Bilaga 6**.

Det antecknades att beslutet fattades med erforderlig majoritet om minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de aktier som var företrädna vid årsstämman.

*It was resolved in accordance with the Board of Directors' proposal to authorise the Board of Directors, during the period until the next Annual General Meeting, to decide on repurchases and sales of the Company's shares as set out in **Appendix 6**.*

It was noted that the resolution was passed with the required majority of at least two thirds of both the votes cast and shares represented at the Annual General Meeting.

§ 24

Ordföranden förklarade stämman avslutad.

The Chair declared the Annual General Meeting closed.

Vid protokollet:

At the minutes:



Henrika Frykman

Justeras:

Approved:



Klaes Edhall



Sussi Kwart



Mikael Karlsson

Punkt 19: Beslut om ersättningspolicy för bolagsledningen

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att anta följande ersättningspolicy för bolagsledningen, som är oförändrad jämfört med den ersättningspolicy som godkändes av den extra bolagsstämman 2022.

ERSÄTTNINGSPOLICY FÖR BOLAGSLEDNINGEN**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 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.

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*
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%

*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, ersättningens 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.

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. Pensionsförmåner 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.

Item 19: Resolution in respect of Policy on Remuneration for Group Management

The Board of Directors proposes that the Annual General Meeting resolves to adopt the following Policy on Remuneration for Group Management, which is unchanged from the Policy on Remuneration adopted by the 2022 Extraordinary General Meeting.

POLICY ON REMUNERATION FOR GROUP MANAGEMENT**Application of the Policy**

This Policy on Remuneration applies to the remuneration of “**Group Management**” at the Company, which includes (i) the Chief Executive Officer (the “**CEO**”), (ii) the Deputy CEO, who from time to time may be designated from one of the other members of Group Management, and (iii) executives so designated by the Board. The Policy also applies to members of the Board of Directors (the “**Board**”) of the Company where remuneration is paid for work performed outside the directorship.

The Policy is, together with previous years’ Policies, available on the Company’s website, www.orrön.com, and it will remain available for ten years.

Key remuneration principles at the Company

The Company’s remuneration principles and policies are designed to ensure responsible and sustainable remuneration decisions that support the Company’s strategy, shareholders’ long-term interests and sustainable business practices. It is the aim of the Company to recruit, motivate and retain high calibre executives capable of achieving the objectives of the Company and to encourage and appropriately and fairly reward executives for their contributions to the Company’s success.

Remuneration to members of the Board

In addition to Board fees resolved by the General Meeting, remuneration as per prevailing market conditions may be paid to members of the Board for work performed outside the directorship.

Compensation Committee

The Board has established a Compensation Committee to support it on matters of remuneration relating to the CEO, the Deputy CEO (if appointed), other members of Group Management and other key employees of the Company. The objective of the Committee is to structure and implement remuneration principles to achieve the Company’s strategy, the principal matters for consideration being:

- the review and implementation of the Company’s remuneration principles for Group Management, including this Policy which requires approval by the General Meeting of Shareholders;
- the remuneration of the CEO and the Deputy CEO (if appointed), as well as other members of Group Management, and any other specific remuneration issues arising;
- the design of long-term incentive plans that require approval by the General Meeting of the shareholder; and
- compliance with relevant rules and regulatory provisions, such as this Policy, the Swedish Companies Act, the Swedish Corporate Governance Code and the Swedish Stock Market Self-Regulation Committee’s Rules on Remuneration of the Board and Executive Management and on Incentive Programmes.

When the Compensation Committee makes decisions, including determining, reviewing and implementing the Policy, it follows a process where:

- the Board sets and reviews the terms of reference of the Committee;
- the Chair of the Committee approves the Committee's agenda;
- the Committee considers any reports, data and presentations and debates any proposal. In its considerations the Committee will give due regard to the Company's situation, the general and industry specific remuneration environment, the remuneration and terms of employment of the broader employee population, feedback from different stakeholders, relevant codes, regulations and guidelines published from time to time;
- the Committee may request the advice and assistance of management representatives, other internal expertise and of external advisors. However, it shall ensure that there is no conflict of interest regarding other assignments that any such advisors may have for the Company and Group Management;
- the Committee ensures through a requirement to notify and recuse oneself that no individual with a conflict of interest will take part in a remuneration decision that may compromise such a decision;
- once the Committee is satisfied that it has been properly and sufficiently informed, it will make its decisions and, where required, formulate proposals for approval by the Board; and
- the Board will consider any items for approval or proposals from the Committee and, following its own discussions, make decisions, proposals for a General Meeting of Shareholders and/or further requests for the Committee to deliberate on.

Elements of remuneration for Group Management

There are four key elements to the remuneration of Group Management:

	Description, purpose and link to strategy and sustainability	Process and governance	Relative share of total reward*
a) Base salary	<ul style="list-style-type: none"> - Fixed cash remuneration paid monthly. Provides predictable remuneration to aid attraction and retention of key talent. 	<ul style="list-style-type: none"> - The Committee reviews salaries every year as part of the review of total remuneration (see below for a description of the benchmarking process). 	30%
b) Annual variable remuneration	<ul style="list-style-type: none"> - Annual bonus is paid for performance over the financial year. - Each position has a set expected bonus opportunity, which can be up to the equivalent of 12 months' base salary. - Any value awarded by the Board that is more than 12 months' base salary is paid for delivering outstanding performance, subject to a maximum cap of 18 months base salary. - Signals and rewards the strategic and operational results and behaviours expected for the year that contribute to the long-term, sustainable value creation of the Company. 	<ul style="list-style-type: none"> - The annual review of total remuneration also considers annual bonus awards, outcomes, target structure, weightings of targets and specific target levels of performance. - Measurable financial and non-financial performance requirements are identified according to position and responsibilities and include delivery against power generation, investment, financial, ESG and strategic targets. - The Committee reviews the design of annual variable remuneration separately. 	15%
c) Long-term incentive plan	<ul style="list-style-type: none"> - Annual awards of equity-based long-term incentives, approved by the General Meeting, that align the interests of participants with those of shareholders. - Awards may be granted with a fair value of up to 300% of base salary at award. 	<ul style="list-style-type: none"> - Annual review of total remuneration considers long-term incentive awards and outcomes. - Participants are required to build a significant personal shareholding of up to 100% of base salary (200% for the CEO) over time by retaining 50% of exercised shares, net of tax, until the predetermined limit for the personal shareholding has been achieved. - The Committee reviews the design of long-term incentives separately. 	50%
d) Benefits	<ul style="list-style-type: none"> - Predictable benefits to help facilitate the discharge of each executive's duties, aiding the attraction and retention of key talent. 	<ul style="list-style-type: none"> - The Committee reviews benefits and contractual terms regularly to ensure that the Company does not fall behind the market. - Benefits are set with reference to external market practices, internal practices, position and relevant reference remuneration. 	5%
Total			100%

*Estimated reward shows the percentage of total reward where proportions are estimated assuming 50 per cent of maximum annual bonus and the fair value of the long-term incentive without any further share price or dividend effect. The proportions for maximum remuneration are based on full allocation of both annual variable remuneration and long-term incentive, without taking into account any further effects of changes in the share price. Different actual awards and the variable nature of incentives means that the actual proportions for an individual may be different.

Review and benchmarking

The Compensation Committee undertakes reviews of the Company's remuneration policies and practices considering the total remuneration of each executive as well as the individual components. Levels are set considering:

- the total remuneration opportunity;
- the external pay market;
- the scope and responsibilities of the position;
- the skills, experience and performance of the individual;
- the Company's performance, affordability of reward and general market conditions; and
- levels and increases in remuneration, as well as other terms of employment, for other positions within the Company.

External benchmarks for total remuneration are acquired when the Committee considers it necessary, consisting of one or more sets of companies that compete with the Company for talent, taking into consideration factors like size, complexity, geography and business profile when determining such peer groups.

Variable remuneration

The Company considers that variable remuneration forms important parts of executives' remuneration packages, where associated performance targets reflect the key drivers for pursuing the Company's strategy, and to achieve sustainable value creation and growth in long-term shareholder value. The Committee ensures that performance and design align with the strategic direction and risk appetite of the Company before incentives are approved by the Board.

There is no deferral of incentive payments, however, the Board can recover annual bonuses paid in the unlikely event of outcomes based on information which is subsequently proven to have been manifestly misstated. The Board can also in exceptional circumstances reduce long-term incentive awards, including reducing them to zero, should it consider the vesting outcome to incorrectly reflect the true performance of the Company.

Benefits

Benefits provided shall be based on market terms and shall facilitate the discharge of each executive's duties. The pension provision is the main benefit and follows the local practice of the geography where the individual is based. The pension benefits consist of a basic defined contribution pension plan, where the employer provides 60 per cent and the employee 40 per cent of an annual contribution of up to 18 per cent of the capped pensionable salary and, at the Board's discretion, a supplemental defined contribution pension plan where the employer provides 60 per cent and the employee 40 per cent of a contribution up to 14 per cent of the capped pensionable salary.

Severance arrangements

Executives have rolling contracts where mutual notice periods of up to twelve months apply between the Company and the executive. In addition, severance terms are incorporated into the employment contracts for executives that give rise to compensation in the event of termination of employment due to a change of control of the Company. Such compensation, together with applicable notice periods, shall not exceed 24 months' base salary.

The Board is further authorised, in individual cases, to approve severance arrangements, in addition to the notice periods and the severance arrangements in respect of a change of control of the Company, where employment is terminated by the Company without cause, or otherwise in circumstances at the discretion of the Board. Such severance arrangements may provide for the payment of up to 12 months' base salary.

In all circumstances, severance payments in aggregate (i.e. for notice periods and severance arrangements) shall be limited to a maximum of 24 months' base salary.

Punkt 20: Beslut om 2026 års långsiktiga prestationsbaserade incitamentsprogram (LTIP 2026)

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att inrätta ett långsiktigt, prestationsbaserat incitamentsprogram för medlemmar av bolagsledningen och ett antal nyckelpersoner inom Orrön Energy, i enlighet med de villkor som anges nedan ("LTIP 2026"). LTIP 2026 följer samma principer som det långsiktiga, prestationsbaserade incitamentsprogrammet som godkändes av årsstämman 2025.

Bakgrund och syfte

Syftet med att inrätta LTIP 2026 är att öka intressegemenskapen mellan bolagsledningen och andra nyckelpersoner och aktieägare och att tillhandahålla en marknadsmässig ersättning som speglar kontinuitet, prestationer och engagemang. Styrelsen anser att LTIP 2026 kommer att tillhandahålla Orrön Energy en viktig komponent i ett konkurrenskraftigt ersättningspaket för att attrahera och behålla ledande befattningshavare som är avgörande för Orrön Energys framtida framgång.

Det prestationsbaserade incitamentsprogrammet LTIP 2026 har utformats av ersättningskommittén baserat på marknadspraxis i dialog med Bolagets aktieägare och andra intressenter. Programmet inkluderar prestationsvillkor kopplade till aktiekursens relativa tillväxt och lämnad utdelning samt strategiska mål som avgör den slutliga tilldelningen inom det långsiktiga incitamentsprogrammet.

Det anses att LTIP 2026, likt tidigare optionsprogram, bäst finansieras genom leverans av aktier så att Bolaget kan använda tillgängligt kapital för att driva tillväxt.

Styrelsen har för avsikt att vid framtida årsstämmor föreslå inrättande av långsiktiga incitamentsprogram ("LTI") baserat på liknande principer som den nu föreslagna LTIP 2026. För att vara berättigad att delta i sådana framtida LTI-program krävs att varje deltagare bygger upp ett meningsfullt aktieinnehav i Orrön Energy innebärande att en viss andel av tilldelade aktier enligt LTIP 2026 (och framtida LTI-program) ska behållas tills erforderlig nivå avseende aktieinnehav har uppnåtts.

Implementering av LTIP 2026

Styrelsen föreslår att årsstämman 2026 beslutar om inrättande av LTIP 2026 i enlighet med de villkor som framgår nedan.

Villkor

- (a) LTIP 2026 föreslås omfatta cirka 9 av Orrön Energy-koncernens fast anställda ("**Deltagarna**"), innefattande såväl den verkställande direktören och andra medlemmar av bolagsledningen som vissa andra nyckelpersoner. Styrelsen kan, inom ramen för det totala antalet aktier som finns tillgängliga enligt LTIP 2026, bjuda in ytterligare ett begränsat antal Deltagare till LTIP 2026 till följd av nyrekrytering till Orrön Energy-koncernen.
- (b) LTIP 2026 ger Deltagarna möjligheten att erhålla aktier i Orrön Energy under förutsättning av oavbruten anställning och uppfyllande av prestationsvillkor över en treårig prestationsperiod som inleds den 1 maj 2026 och avslutas den 30 april 2029 ("**Prestationsperioden**"). Prestationsvillkoret består av två delar, där de två villkoren viktas med 75 procent respektive 25 procent vid fastställandet av intjänad tilldelning enligt LTIP 2026 ("**Prestationsvillkoret**"). Det första Prestationsvillkoret baseras på aktiekursens tillväxt och lämnad utdelning ("**Total Shareholder Return**") avseende Orrön Energy-aktien 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-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**").
- (c) 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 multiplicerat med B dividerat med C 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 december 2025 och 20 februari 2026, 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 Energys-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 december 2025 och den 20 februari 2026 om 5,6 SEK, uppgår det maximala antalet Prestationsaktier som kan tilldelas enligt LTIP 2026 på dagen för tilldelning av LTIP Awards (förutsatt 100 procents tilldelning) till 4 800 000, vilket motsvarar cirka 1,7 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 2026 inte får överstiga 5 450 000.

- (d) 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 2026 genom att antalet Prestationsaktier som kan tilldelas proportionerligt under tilldelningsperioden ökar i enlighet med beräkningen som beskrivs i punkt (c) 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.
- (e) 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 december 2025 till februari 2026 innan Prestationsperioden inleds jämfört med den tremånadersperiod från december 2028 till februari 2029 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 procents 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 2026 i årsredovisningen för 2029.
- (f) Deltagarna kommer inte att äga rätt att överlåta, pantsätta eller avyttra LTIP Award eller andra rättigheter eller skyldigheter enligt LTIP 2026, eller utöva några rättigheter som tillkommer aktieägare avseende LTIP Awards under Prestationsperioden.
- (g) Tilldelade aktier enligt LTIP 2026 (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 2026 bibehållas intill dess att erforderlig nivå avseende aktieägandet har uppnåtts.
- (h) Omräkning av Prestationsvillkoren och LTIP Awards, inklusive antalet tilldelade Prestationsaktier, ska ske vid mellankommande sakutdelning, fondemission, split, företrädesemission och/eller liknande bolagshändelser.

Utformning och administration

Styrelsen i Orrön Energy kommer att vara ansvarig för såväl utformningen och administrationen av LTIP 2026 som för de detaljerade villkoren som ska gälla mellan Orrön Energy och Deltagarna. De detaljerade villkoren ska fastställas inom ramen för häri angivna villkor och riktlinjer. I samband därmed ska styrelsen äga rätt att fastställa avvikande villkor för LTIP 2026 avseende bland annat Prestationsperioden och tilldelningen av Prestationsaktier i händelse av att anställningen inleds eller avslutas under Prestationsperioden, t.ex. till följd av nyrekrytering, sjukdom, arbetsoförmåga, dödsfall, uppsägning, pensionering och andra särskilda skäl som beslutas av styrelsen.

Styrelsen ska äga rätt att göra anpassningar för att efterleva särskilda regler eller marknadsförhållanden utomlands. För det fall leverans av aktier till Deltagare inte kan ske enligt tillämplig lag eller till rimliga kostnader och med rimliga administrativa åtgärder, ska styrelsen äga rätt att besluta att Deltagare istället ska kunna erbjudas kontantavräkning. I händelse av ett kontrollägarskifte kommer samtliga LTIP Awards under LTIP 2026 att tilldelas fullt ut.

Referensbolag

Styrelsen har granskat gruppen av Referensbolag och beslutat att den ska bestå av följande bolag för LTIP 2026: ABO Energy, Bonheur, Cloudberry, Energiekontor, Eolus, Fortum, Magnora, PNE, Scatec, Solaria, TRIG och Ørsted. Styrelsen äger rätt att ändra gruppen av Referensbolag för att bevara en representativ och relevant grupp av bolag under Prestationsperioden.

Leverans av aktier, kostnader etc.

För att säkra leveransen av aktier till Deltagarna och täcka potentiella kostnader (inklusive skatter och sociala avgifter) under LTIP 2026, föreslår styrelsen att årsstämman beslutar om att emittera upp till 5 450 000 teckningsoptioner av serie 2026:1 (se punkt 21 a) i den föreslagna dagordningen.

För det fall majoritetskravet om minst nio tiondelar (9/10) som gäller för styrelsens förslag att emittera och överlåta teckningsoptioner av serie 2026:1 enligt punkt 21 a) i den föreslagna dagordningen inte uppfylls, föreslår styrelsen att årsstämman beslutar att godkänna att Bolaget kan säkra sina åtaganden enligt LTIP 2026 genom att ingå (eller bibehålla) ett aktieswaparrangemang med en tredje part, enligt vilket den tredje parten ska ha rätt att i eget namn förvärva och överlåta aktier (inklusive till Deltagarna) i enlighet med villkoren för LTIP 2026 (se punkt 21 b) i den föreslagna dagordningen).

LTIP 2026 kommer att redovisas i enlighet med redovisningsstandarden IFRS 2 och kostnaderna kommer att redovisas i resultaträkningen fördelat över Prestationsperioden. Den maximala kostnaden för tilldelning av LTIP Awards under LTIP 2026, exklusive kostnader relaterade till leverans av Prestationsaktier, uppgår till cirka 0,25 MEUR under antagande om 100 procents tilldelning.

Effekter på nyckeltal

Baserat på de antaganden som anges i punkt (c) ovan och vid full tilldelning av Prestationsaktier, kommer antalet aktier enligt LTIP 2026 att uppgå till cirka 4 800 000 aktier i Orrön Energy (beroende på rekryteringar och justeringar för utdelningar), motsvarande cirka 1,7 procent av det nuvarande totala antalet aktier och röster i Bolaget. Om det totala antalet Prestationsaktier enligt LTIP 2026 når taket på 5 450 000 aktier i Orrön Energy, kommer det att motsvara cirka 1,9 procent av det nuvarande totala antalet aktier och röster i Bolaget.

Förslagets förberedning

Förslaget avseende LTIP 2026 har beretts av ersättningskommittén och beslutats av styrelsen.

Övriga incitamentsprogram i Orrön Energy

För en beskrivning av Bolagets övriga LTIPs hänvisas till Bolagets års- och hållbarhetsrapport för 2025, not 22, och Bolagets webbplats, www.orrön.com.

Majoritetskrav

Förslaget om att implementera LTIP 2026 kräver stöd från aktieägare som representerar mer än hälften (1/2) av de vid årsstämman avgivna rösterna.

Ett beslut i enlighet med styrelsens förslag om emission och överlåtelse av teckningsoptioner av serie 2026:1 enligt punkt 21 a) i den föreslagna dagordningen kräver stöd från aktieägare som representerar minst nio tiondelar (9/10) av såväl de avgivna rösterna som de vid årsstämman företrädde aktierna. Ett beslut i enlighet med styrelsens förslag om aktieswaparrangemang enligt punkt 21 b) i den föreslagna dagordningen kräver stöd från aktieägare som representerar mer än hälften (1/2) av de avgivna rösterna vid årsstämman.

Stockholm i februari 2026
ORRÖN ENERGY AB (PUBL)
Styrelsen

Item 20: Resolution for the 2026 Long-term, Performance-based Incentive Plan (LTIP 2026)

The Board of Directors proposes that the Annual General Meeting resolves to establish a long-term, performance-based incentive plan in respect of Group Management and a number of key employees of Orrön Energy on the terms and conditions set out below (“**LTIP 2026**”). The LTIP 2026 follows the same principles as the long-term, performance-based incentive plan approved by the 2025 Annual General Meeting.

Background and purpose

The reason for establishing LTIP 2026 is to align the interests of Group Management and other key employees with the interests of the shareholders, and to provide market appropriate reward reflecting continuity, performance and commitment. The Board of Directors believes that the proposed LTIP 2026 will provide Orrön Energy with a crucial component to a competitive total compensation package to attract and retain executives who are critical to Orrön Energy’s future success.

The performance-based LTIP 2026 has been designed by the Compensation Committee based on market practice and through engagement with the Company’s shareholders and other stakeholders. The plan has performance conditions related to total shareholder return and strategic targets which determine the final award for the long-term incentive plan.

It is considered that the LTIP 2026, as the share option plans in the past, is best financed through delivery of shares allowing the Company to continue to allocate all available capital towards growth.

The Board of Directors intends to propose to future Annual General Meetings to establish long-term incentive (“**LTI**”) plans based on principles corresponding to the currently proposed LTIP 2026. In order to be eligible to participate in such future LTI plans, each participant needs to build towards a meaningful shareholding in Orrön Energy, meaning that a certain portion of any allotted shares pursuant to LTIP 2026 (and any future LTI plans) shall be retained until the required level of shareholding has been met.

Implementation of LTIP 2026

The Board of Directors proposes that the Annual General Meeting 2026 resolves on the implementation of the LTIP 2026 in accordance with the terms and conditions set out below.

Terms and conditions

- (a) Awards under LTIP 2026 are proposed to be made to approximately 9 permanent employees of the Orrön Energy Group (the “**Participants**”), comprising the CEO and other members of Group Management, as well as certain other key employees. The Board of Directors may, within the total number of shares available under LTIP 2026, invite a limited number of additional Participants in LTIP 2026 following recruitment to the Orrön Energy Group.
- (b) LTIP 2026 gives the Participants the possibility to receive shares in Orrön Energy subject to uninterrupted employment and the fulfilment of performance conditions over a three-year performance period commencing on 1 May 2026 and expiring on 30 April 2029 (the “**Performance Period**”). The performance condition is two-fold, where the two conditions have a 75 per cent and 25 per cent weighting in determining the vesting of awards under LTIP 2026 (the “**Performance Conditions**”). The first Performance Condition is based on the share price growth and dividends (“**Total Shareholder Return**”) of the Orrön Energy share compared to the Total Shareholder Return of a peer group of companies (the “**Peer Group**”) (the “**Total Shareholder Return Performance Condition**”), with a 75 per cent weighting. The second Performance Condition is based on the achievement of strategic performance targets (the “**Strategic Performance Condition**”), with a 25 per cent weighting. At the beginning of the Performance Period, the Participants will, free of charge, be granted awards (“**LTIP Awards**”) which, to the extent that i.a. one or both Performance Conditions are partially or fully met, entitle the Participant to be allotted, also free of charge, shares in Orrön Energy (“**Performance Shares**”) as soon as reasonably practicable following the end of the Performance Period.

- (c) The LTIP Awards (i.e. the number of Performance Shares that a Participant may be allotted following the expiration of the Performance Period, provided that i.a. one or both of the Performance Conditions are partially or fully met) to be awarded to each Participant shall be calculated as follows:

LTIP Award = A multiplied by B divided by C multiplied by D, where

A = the Participant's monthly gross base salary applicable as at the date of grant of the LTIP Award;

B = a number of months as determined by the Board of Directors in respect of each Participant, taking into account such factors as industry benchmarking and the Participant's position within the Orrön Energy Group (but in any case, subject to a maximum cap of 36 months);

C = the volume weighted average price of the Orrön Energy share on Nasdaq Stockholm for the period between 1 December 2025 and 20 February 2026; and

D = the product of the factors representing the proportional increases in the number of Performance Shares under award for each dividend (if any) until allotment, calculated by dividing the value of the Orrön Energy share at closing on the ex-dividend date plus the declared dividend by the value of the share at closing on the ex-dividend date.

Fractions of allotted Performance Shares shall be rounded-off to the immediate lower whole number.

Considering the volume weighted average share price of the Orrön Energy share between 1 December 2025 and 20 February 2026 of SEK 5.6, the total number of Performance Shares that may be allotted under LTIP 2026 as at the date of award of the LTIP Awards (assuming 100 per cent vesting) is 4,800,000, corresponding to approximately 1.7 per cent of the current total number of shares and votes in Orrön Energy. In addition, considering additional Participants (if any) following recruitment and increased awards due to dividends (if any), and the expected social charges linked to award, it is proposed that the total number of Performance Shares under LTIP 2026 shall not exceed 5,450,000.

- (d) Allotment of Performance Shares will be determined by the Board of Directors after the expiration of the Performance Period on the basis of LTIP Awards made and is conditional on (i) the Participant retaining his or her uninterrupted employment in the Orrön Energy Group until the expiry of the Performance Period and (ii) the extent to which (if any) one or both of the Performance Conditions have been met. The LTIP Award will compensate for dividends distributed (if any), and to ensure further alignment with shareholders' interests, LTIP 2026 will do so by increasing the number of Performance Shares under award proportionally during the award period through the formula described in (c) above, entailing also a reinvestment of dividends received during the award period. The Board of Directors may reduce (including reduce to zero) allotment of Performance Shares at its discretion, should it consider the underlying performance not to be reflected in the outcome of the Performance Conditions.
- (e) Minimum and maximum levels for the Performance Conditions to be fulfilled have been established by the Board of Directors. In order for the LTIP Awards to give Participants entitlement to the maximum number of Performance Shares, the maximum level for both Performance Conditions must have been fulfilled.
1. In respect of the Total Shareholder Return Performance Condition, the fulfilment of which shall result in an entitlement of a maximum of 75 per cent of the maximum number of Performance Shares, the Performance Condition calculation will be made based on a comparison of Total Shareholder Return of the Orrön Energy share to the Peer Group, comparing the three month period of December 2025 to February 2026 prior to the commencement of the Performance Period, with the three month period of December 2028 to February 2029 prior to the end of the Performance Period. The LTIP Awards will vest based on the comparative Total Shareholder Return of the Orrön Energy share from no vesting below the 38th percentile performance and with vesting at or above the 38th percentile performance on a straight line basis to 100 per cent vesting of this performance condition at the 75th percentile performance or above. The Performance Condition calculation will be performed by the Board of Directors.
 2. In respect of the Strategic Performance Condition, the fulfilment of which shall result in an entitlement of a maximum of 25 per cent of the maximum number of Performance Shares, the measurement of the Performance Condition will be based on an assessment at the end of the Performance Period, relative to the commencement of the Performance Period, of the fulfilment of strategic performance criteria set by the Board of Directors, reflecting key performance targets such as power generation, investments, financial, sustainability and growth through brownfield and greenfield projects, M&A transactions, geographical or technological expansions and other value

accretive events. The Performance Condition fulfilment assessment will be performed by the Board of Directors.

3. The Performance Conditions described in point 1 and 2 above may each individually lead to a 75 and 25 per cent vesting of the LTIP Awards, respectively, and may also vest partially, leading to a partial vesting of the LTIP Awards. Should both Performance Conditions be fully met, 100 per cent of the LTIP Awards will vest. Orrön Energy intends to present the level of fulfilment of the LTIP 2026 Performance Conditions in the 2029 Annual Report.
- (f) The Participants will not be entitled to transfer, pledge or dispose of the LTIP Award or any rights or obligations under LTIP 2026, or exercise any shareholders' rights regarding the LTIP Awards during the Performance Period.
- (g) Shares allotted under LTIP 2026 (or any future LTI plans) shall be subject to certain disposition restrictions, meaning that the Participants shall be building towards a meaningful shareholding in Orrön Energy. The required level of shareholding will be either 50 per cent or 100 per cent (200 per cent for the CEO) of the Participant's annual gross base salary based on the Participant's position within the Orrön Energy Group. Notwithstanding this requirement, the Company may pay part or whole of the allotment of Performance Shares in cash in order to facilitate the payment of the Participant's tax liabilities, or as otherwise may be determined by the Board of Directors. However, a minimum of 50 per cent of the allotted Performance Shares (after taxes and social security charges) under LTIP 2026 will be required to be retained until the required level of shareholding has been met.
- (h) Recalculation of the Performance Conditions and the LTIP Awards, including the number of Performance Shares allotted, shall take place in the event of an intervening dividend in kind, bonus issue, split, preferential rights issue and/or other similar corporate events.

Structure and administration

The Board of Directors of Orrön Energy will be responsible for the structure and administration of LTIP 2026, as well as for the detailed terms and conditions applicable between Orrön Energy and the Participants. The detailed terms and conditions will be adopted within the scope of the terms and conditions and guidelines stated herein. In connection therewith, the Board of Directors will be entitled to adopt different terms and conditions for LTIP 2026 regarding, among other things, the Performance Period and allotment of Performance Shares in the event of commencement or termination of employment during the Performance Period, e.g. due to new recruitments, illness, disability, death, redundancy, contractual retirement and other exceptional circumstances determined by the Board of Directors.

The Board of Directors will be entitled to make adjustments in order to comply with special rules or market conditions abroad. In the event that delivery of Performance Shares to Participants cannot take place under applicable law or at a reasonable cost and employing reasonable administrative measures, the Board of Directors will be entitled to decide that Participants may, instead, be offered a cash settlement. In the event of a change of control, all LTIP Awards under LTIP 2026 will vest in full.

Peer Group

The Board of Directors has reviewed the Peer Group and determined that it shall consist of the following companies for LTIP 2026: ABO Energy, Bonheur, Cloudberry, Energiekontor, Eolus, Fortum, Magnora, PNE, Scatec, Solaria, TRIG and Ørsted. The Board of Directors shall have the power to amend the Peer Group in order to maintain a representative and relevant group of companies during the Performance Period.

Delivery of shares, costs etc.

In order to secure the delivery of shares to the Participants and cover potential costs (including taxes and social security charges) under the LTIP 2026, the Board of Directors proposes that the Annual General Meeting resolves to issue up to 5,450,000 warrants of series 2026:1 (see item 21 a) of the proposed agenda)

In the event the nine-tenth (9/10) majority requirement applicable to the Board of Directors' proposal to issue and transfer warrants of series 2026:1 under item 21 a) of the proposed agenda is not satisfied, the Board of Directors proposes that the Annual General Meeting resolves to approve that the Company may hedge its obligations under the LTIP 2026 by entering into (or maintaining) an equity swap arrangement with a third party, whereby the third party in its own name shall be entitled to acquire and transfer shares (including to the Participants) in accordance with the terms and conditions of the LTIP 2026 (see item 21 b) of the proposed agenda).

The LTIP 2026 will be accounted for in accordance with the accounting standard IFRS 2 and the costs will be charged to the income statement over the Performance Period. The maximum cost for granting LTIP Awards under LTIP 2026, excluding costs related to delivery of the Performance Shares, is approximately 0.25 MEUR, assuming 100 per cent vesting.

Effects on key figures

Under the assumptions set out in item (c) above and upon full allotment of Performance Shares, the number of shares under LTIP 2026 amounts to 4,800,000 shares in Orrön Energy (subject to recruitments and adjustments for dividends), corresponding to approximately 1.7 per cent of the current total number of shares and votes in the Company. If the total number of Performance Shares under LTIP 2026 reaches the cap of 5,450,000 shares in Orrön Energy, it will correspond to approximately 1.9 per cent of the current total number of shares and votes in the Company.

Preparation of the proposal

The proposal for LTIP 2026 has been prepared by the Compensation Committee and resolved on by the Board of Directors.

Other incentive schemes in Orrön Energy

For a description of the Company's other LTIP's, reference is made to the Company's Annual and Sustainability Report for 2025, note 22, and the Company's website, www.orrön.com.

Majority requirement

The proposal to implement LTIP 2026 requires support from shareholders representing more than half (1/2) of the votes cast at the Annual General Meeting.

A resolution in accordance with the Board of Directors' proposal regarding the issue and transfer of warrants of series 2026:1 under item 21 a) of the proposed agenda requires support from shareholders representing not less than nine-tenth (9/10) of both the votes cast and the shares represented at the Annual General Meeting. A resolution in accordance with the Board of Directors' proposal regarding the equity swap arrangement under item 21 b) of the proposed agenda requires support from shareholders representing more than half (1/2) of the votes cast at the Annual General Meeting.

Stockholm in February 2026
ORRÖN ENERGY AB (PUBL)
The Board of Directors

Punkt 21: Beslut om leverans av aktier enligt LTIP 2026 genom (a) en emission och överlåtelse av teckningsoptioner av serie 2026:1, eller (b) ett aktieswaparrangemang med tredje part**Bakgrund**

Enligt LTIP 2026, som föreslås av styrelsen under punkten 20 på den föreslagna dagordningen, har Bolaget en skyldighet att under vissa förutsättningar leverera aktier i Bolaget till deltagarna i LTIP 2026.

För att säkra Bolagets skyldighet att leverera aktier och täcka eventuella kostnader (inklusive skatter och sociala avgifter) föreslår styrelsen att årsstämman beslutar om att emittera och överlåta högst 5 450 000 teckningsoptioner av serie 2026:1 enligt de villkor som framgår av punkten 21 a) nedan. För det fall majoritetskravet om minst nio tiondelar (9/10) som gäller för den föreslagna metoden för leverans av aktier genom överlåtelse och utnyttjande av teckningsoptioner inte uppfylls, föreslår styrelsen att årsstämman beslutar att godkänna att Bolaget säkrar sina åtaganden enligt LTIP 2026 genom att ingå ett aktieswaparrangemang med tredje part, enligt vilket den tredje parten ska ha rätt att i eget namn förvärva och överlåta aktier (inklusive till deltagarna) i enlighet med villkoren som framgår av punkten 21 b) nedan.

Styrelsen är av uppfattningen att teckningsoptionsalternativet är att föredra som metod för att säkra leverans av aktier eftersom kostnaderna för ett aktieswaparrangemang är väsentligt högre än kostnaderna för att emittera och överlåta teckningsoptioner. Om årsstämman beslutar att anta den föreslagna metoden för leverans av aktier genom överlåtelse och utnyttjande av teckningsoptioner under punkten 21 a) nedan med erforderlig majoritet, har styrelsen för avsikt att återkalla sitt förslag till aktieswaparrangemang enligt punkten 21 b) nedan.

Punkt 21 a): Beslut om leverans av aktier enligt LTIP 2026 genom en emission och överlåtelse av teckningsoptioner av serie 2026:1

För att säkra Bolagets skyldighet att leverera aktier inom ramen för LTIP 2026 föreslår styrelsen att årsstämman beslutar om emission och överlåtelse av teckningsoptioner av serie 2026:1 i Bolaget på följande villkor:

1. Högst 5 450 000 teckningsoptioner ska ges ut.
2. Rätten att teckna teckningsoptionerna ska, med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt, tillkomma Bolaget självt.
3. Skälet till avvikelsen från aktieägarnas företrädesrätt är att säkra Bolagets skyldighet att leverera aktier och täcka eventuella kostnader (inklusive skatter och sociala avgifter) inom ramen för LTIP 2026.
4. Teckning av teckningsoptionerna ska ske på en separat teckningslista senast den 1 november 2026.
5. Teckningsoptionerna ska ges ut vederlagsfritt.
6. Varje teckningsoption ska ge innehavaren rätt att teckna en ny aktie i Bolaget. Teckningskursen för varje ny aktie ska motsvara aktiens kvotvärde.
7. Teckningsoptionerna kan utnyttjas under perioden från och med den 1 maj 2026 till och med den 1 maj 2030.
8. De nya aktierna ska ge rätt till utdelning för första gången på den avstämningsdag för utdelning som infaller efter det att teckning har verkställts.
9. Teckningskursen och det antal aktier som varje teckningsoption berättigar till teckning av kan bli föremål för omräkning i vissa fall enligt de fullständiga villkoren för teckningsoptionerna.

10. Vid utnyttjande av samtliga 5 450 000 teckningsoptioner kommer Bolagets aktiekapital att öka med 66 312,15 SEK (baserat på ett kvotvärde om cirka 0,01 SEK). Om teckningskursen överstiger aktiens kvotvärde ska det överskjutande beloppet tillföras den fria överkursfonden.
11. Bolaget får överlåta upp till 5 450 000 teckningsoptioner (a) vederlagsfritt till Deltagare (och/eller tredje part) i syfte att möjliggöra leverans av aktier i Bolaget inom ramen för LTIP 2026 och (b) till ett pris som motsvarar teckningsoptionernas marknadsvärde, fastställt enligt en vedertagen värderingsmodell, till tredje part i syfte att täcka eventuella kostnader (inklusive skatter och sociala avgifter) som kan uppstå inom ramen för LTIP 2026.

De fullständiga villkoren för teckningsoptionerna av serie 2026:1 kommer att finnas tillgängliga hos Bolaget och på Bolagets webbplats, www.orrön.com, senast tre veckor före årsstämman.

Beslutet ska vara villkorat av att årsstämman beslutar att inrätta LTIP 2026 i enlighet med styrelsens förslag under punkten 20 på den föreslagna dagordningen.

Ett beslut i enlighet med styrelsens förslag kräver stöd från aktieägare som representerar minst nio tiondelar (9/10) av såväl de avgivna rösterna som de vid årsstämman företrädde aktierna.

Punkt 21 b): Beslut om leverans av aktier enligt LTIP 2026 genom ett aktieswaparrangemang med tredje part

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att godkänna att Bolaget kan säkra sina åtaganden enligt LTIP 2026 genom att ingå (eller bibehålla) ett aktieswaparrangemang med tredje part, enligt vilket den tredje parten ska ha rätt att i eget namn förvärva och överlåta aktier (inklusive till Deltagarna) i enlighet med villkoren för LTIP 2026.

Beslutet ska vara villkorat av att årsstämman beslutar att inrätta LTIP 2026 i enlighet med styrelsens förslag under punkt 20 på den föreslagna dagordningen.

Ett beslut i enlighet med styrelsens förslag kräver stöd från aktieägare som representerar mer än hälften (1/2) av de avgivna rösterna vid årsstämman.

Stockholm i februari 2026
ORRÖN ENERGY AB (PUBL)
Styrelsen

Item 21: Resolution in respect of delivery of shares under the LTIP 2026 through (a) an issue and transfer of warrants of series 2026:1 or (b) an equity swap arrangement with a third party**Background**

Under the LTIP 2026 proposed by the Board of Directors under item 20 of the proposed agenda, the Company has an obligation, subject to certain conditions, to deliver shares in the Company to the Participants in the LTIP 2026.

In order to secure the Company's obligation to deliver shares and to cover a portion of the costs (including taxes and social security charges), the Board of Directors proposes that the Annual General Meeting resolves to issue and transfer up to 5,450,000 warrants of series 2026:1 on the terms and conditions set out in item 21 a) below. In the event the nine-tenth (9/10) majority requirement applicable to the proposed warrant settlement method is not satisfied, the Board of Directors proposes that the Annual General Meeting resolves to approve that the Company hedges its obligations under the LTIP 2026 by entering into an equity swap arrangement with a third party, whereby the third party in its own name shall be entitled to acquire and transfer shares (including to the participants) on the terms and conditions set out in item 21 b) below.

The Board of Directors considers the warrant settlement method to be the preferred alternative since the costs for an equity swap arrangement are significantly higher than the costs for issuing and transferring warrants. If the Annual General Meeting resolves to approve the proposed warrant settlement method under item 21 a) below with the requisite majority, the Board of Directors intends to withdraw its equity swap arrangement proposal under item 21 b) below.

Item 21 a): Resolution in respect of delivery of shares under the LTIP 2026 through an issue and transfer of warrants of series 2026:1

In order to secure the Company's obligation to deliver shares under the LTIP 2026, the Board of Directors proposes that the Annual General Meetings resolves to issue and transfer warrants of series 2026:1 in the Company on the following terms and conditions:

1. A maximum of 5,450,000 warrants shall be issued.
2. The right to subscribe for warrants shall, with deviation of the shareholders' preferential rights, rest with the Company itself.
3. The reason for deviating from the shareholders' preferential rights is to secure the Company's obligations to deliver shares and to cover any costs (including taxes and social security charges) under the LTIP 2026.
4. Subscription for the warrants shall take place on a separate subscription list not later than 1 November 2026.
5. The warrants shall be issued free of charge.
6. Each warrant shall entitle the holder to subscribe for one new share in the Company. The subscription price for each new share shall be equal to the quotient value of the Company's share.
7. The warrants may be exercised during the period from and including 1 May 2026 up to and including 1 May 2030.
8. The new shares shall carry rights to dividends for the first time on the record date for dividends that occurs after subscription has been effected.
9. The subscription price and the number of shares for which each warrant entitles subscription may be re-calculated under certain circumstances as set forth in the complete terms and conditions for the warrants.

10. Upon exercise of all 5,450,000 warrants, the Company's share capital will increase by SEK 66,312.15 (based on a quotient value of approximately SEK 0.01). If the subscription price exceeds the quotient value of the shares, the excess amount shall be allotted to the non-restricted statutory reserve (Sw. *den fria överkursfonden*).
11. The Company may transfer up to 5,450,000 warrants (a) free of charge to Participants (and/or a designated third party) for the purpose of enabling the delivery of shares in the Company under the LTIP 2026 and (b) at a price equal to the fair market value of the warrants as determined using a customary valuation method to a designated third party for the purpose of covering any costs (including taxes and social security charges) under the LTIP 2026.

The complete terms and conditions for the warrants of series 2026:1 will be available at the Company and on the Company's website, www.orrön.com, not later than three weeks prior to the Annual General Meeting.

The resolution shall be conditional upon that the Annual General Meeting resolves to establish the LTIP 2026 in accordance with the Board of Directors' proposal under item 20 of the proposed agenda.

A resolution in accordance with the Board of Directors' proposal requires support from shareholders representing not less than nine-tenth (9/10) of both the votes cast and the shares represented at the Annual General Meeting.

Item 21 b): Resolution in respect of delivery of shares under the LTIP 2026 through an equity swap arrangement with a third party

The Board of Directors proposes that the Annual General Meeting resolves to approve that the Company may hedge its obligations under the LTIP 2026 by entering into (or maintaining) an equity swap arrangement with a third party, whereby the third party in its own name shall be entitled to acquire and transfer shares (including to the participants) in accordance with the terms and conditions of the LTIP 2026.

The resolution shall be conditional upon that the Annual General Meeting resolves to establish the LTIP 2026 in accordance with the Board of Directors' proposal under item 20 of the proposed agenda.

A resolution in accordance with the Board of Directors' proposal requires support from shareholders representing more than half (1/2) of the votes cast at the Annual General Meeting.

Stockholm in February 2026
ORRÖN ENERGY AB (PUBL)
The Board of Directors

Punkt 22: Beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om nyemission av aktier och konvertibla skuldebrev

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att bemyndiga styrelsen att, vid ett eller flera tillfällen under tiden fram till nästa årsstämma, besluta om:

- (i) nyemission av högst 28 500 000 aktier mot kontant betalning eller med bestämmelse om apport eller kvittning, och
- (ii) emission av konvertibla skuldebrev mot kontant betalning eller med bestämmelse om apport eller kvittning, där antalet aktier som kan ges ut efter konvertering inte ska överstiga 28 500 000.

Styrelsen får besluta att avvika från aktieägarnas företrädesrätt. Om styrelsen beslutar att avvika från aktieägarnas företrädesrätt ska skälet vara att möjliggöra förvärv av företag eller verksamheter eller andra större investeringar.

Det högsta antalet aktier som ska kunna ges ut med stöd av de föreslagna bemyndigandena under (i) och (ii) får tillsammans inte överstiga 28 500 000. Om bemyndigandet utnyttjas i dess helhet för emissioner med avvikelser från aktieägarnas företrädesrätt uppgår utspädningseffekten till cirka tio procent.

Beslut i enlighet med styrelsens förslag kräver stöd från aktieägare som representerar minst två tredjedelar (2/3) av såväl de avgivna rösterna som de vid årsstämman företrädda aktierna.

Stockholm i februari 2026
ORRÖN ENERGY AB (PUBL)
Styrelsen

Item 22: Resolution in respect of authorisation for the Board of Directors to resolve on new issue of shares and convertible debentures

The Board of Directors proposes that the Annual General Meeting resolves to authorise the Board of Directors to decide, at one or more occasions until the next Annual General Meeting:

- (i) to issue no more than 28,500,000 new shares with consideration in cash or in kind or by set-off; and
- (ii) to issue convertible debentures with consideration in cash or in kind or by set-off, where the number of shares that may be issued after conversion shall not exceed 28,500,000.

The Board of Directors may resolve to deviate from the shareholders' preferential rights. If the Board of Directors resolves to deviate from the shareholders' preferential rights, the reason shall be to enable or facilitate acquisitions of companies or businesses or other major investments.

The total number of shares that can be issued based on the proposed authorisations under (i) and (ii) may not together exceed 28,500,000. If the authorisation is exercised in full for issues with deviation from the shareholders' preferential rights, the dilution effect is approximately ten per cent.

A resolution in accordance with the Board of Directors' proposal requires the support of shareholders representing at least two thirds (2/3) of the votes cast and of the shares represented at the Annual General Meeting.

Stockholm in February 2026
ORRÖN ENERGY AB (PUBL)
The Board of Directors

Punkt 23: Beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om återköp och överlåtelse av aktier

Styrelsen föreslår att årsstämman bemyndigar styrelsen att under perioden fram till nästa årsstämma besluta om återköp och överlåtelse av Bolagets aktier i enlighet med följande villkor:

1. Det högsta antalet återköpta aktier ska vara sådant att Bolagets innehav av egna aktier inte vid något tillfälle överstiger tio procent av samtliga aktier i Bolaget.
2. Det maximala antalet aktier som kan överlätas är antalet aktier som Bolaget innehar vid varje tidpunkt.
3. Återköp av aktier får ske (a) på Nasdaq Stockholm eller (b) i enlighet med ett förvärvserbjudande riktat till samtliga aktieägare.
4. Återköp och överlåtelse av aktier på Nasdaq Stockholm får ske endast till ett pris inom det på Nasdaq Stockholm vid var tid gällande intervallet mellan högsta köpkurs och lägsta säljkurs. Återköp av aktier i enlighet med ett förvärvserbjudande riktat till samtliga aktieägare får även ske till en marknadspremie i förhållande till det på Nasdaq Stockholm vid var tid gällande priset.
5. Återköp och överlåtelse ska ske i enlighet med bestämmelserna om återköp och överlåtelse av aktier i tillämpliga börsregler och andra tillämpliga lagar och regler.

Syftet med bemyndigandet är att ge styrelsen ett instrument för att optimera Bolagets kapitalstruktur och möjliggöra användandet av egna aktier som köpeskilling för eller som finansiering av förvärv av bolag eller verksamheter, och att säkra åtaganden avseende Bolagets incitamentsprogram samt täcka kostnader, inklusive sociala avgifter, som kan uppstå som en följd av Bolagets incitamentsprogram.

Styrelsens motiverade yttrande enligt 19 kap. 22 § aktiebolagslagen kommer att finnas tillgängligt hos Bolaget och på Bolagets webbplats, www.orrön.com, senast tre veckor före årsstämman.

Beslut i enlighet med styrelsens förslag kräver stöd från aktieägare som representerar minst två tredjedelar (2/3) av såväl de avgivna rösterna som de vid årsstämman företrädde aktierna.

Stockholm i februari 2026
ORRÖN ENERGY AB (PUBL)
Styrelsen

Item 23: Resolution in respect of authorisation for the Board of Directors to resolve on repurchase and sale of shares

The Board of Directors proposes that the Board of Directors is authorised, during the period until the next Annual General Meeting, to decide on repurchases and sales of the Company's shares on the following terms and conditions:

1. The maximum number of shares repurchased shall be such that shares held in treasury from time to time do not exceed ten per cent of all shares of the Company.
2. The maximum number of shares that may be sold is the number of shares that the Company at such time holds in treasury.
3. Repurchase of shares may be made (a) on Nasdaq Stockholm or (b) in accordance with an offer directed to all shareholders.
4. Repurchase and sale of shares on Nasdaq Stockholm may take place only at a price within the spread between the highest bid price and lowest ask price prevailing and disseminated by Nasdaq Stockholm from time to time. Repurchases of shares in accordance with an offer directed to all shareholders may also take place at a market premium in relation to the price prevailing and disseminated by Nasdaq Stockholm from time to time.
5. The repurchases and sales shall be made in accordance with the provisions concerning the purchase and sale of a company's own shares under applicable stock exchange rules and other applicable rules and regulations.

The purpose of the authorisation is to provide the Board of Directors with an instrument to optimise the Company's capital structure and to enable the use of own shares as consideration for or as financing of acquisitions of companies or businesses, to secure obligations under incentive plans and to cover costs, including social security charges, that may arise as a result of incentive plans.

The Board of Directors' reasoned statement pursuant to Chapter 19, Section 22 of the Swedish Companies Act will be available at the Company and on the Company's website, www.orrön.com, not later than three weeks prior to the Annual General Meeting.

A resolution in accordance with the Board of Directors' proposal requires the support of shareholders representing at least two thirds (2/3) of the votes cast and of the shares represented at the Annual General Meeting.

Stockholm in February 2026
ORRÖN ENERGY AB (PUBL)
The Board of Directors