

Innehåll

Vägledande principer	18
Bolagsstämman	20
Bolagets externa revisorer	21
Valberedningen	21
Styrelsen	22
Styrelsens kommittéer	23
Bolagsledningen	26
Ersättningspolicy	28
Intern kontroll av finansiell rapportering	34

Denna bolagsstyrningsrapport har utarbetats i enlighet med aktiebolagslagen (SFS 2005:551), årsredovisningslagen (SFS 1995:1554) och svensk kod för bolagsstyrning (bolagsstyrningskoden) och har granskats av bolagets externa revisor.

Orrön Energy rapporterar inga avvikelser från bolagsstyrningskoden under 2022. Inga överträdelser av tillämpliga börsregler inträffade under året, ej heller några avvikelser från god sed på värdepappersmarknaden.

Orrön Energy AB (publ), organisationsnummer 556610-8055, har sitt huvudkontor på Hovslagargatan 5, III 48 Stockholm, Sverige och styrelsens säte är Stockholm, Sverige. Bolagets hemsida är www.orrön.com.

Årsstämman 2023

Årsstämman 2023 kommer att hållas den 4 maj 2023 kl. 13.00 på Södra Teatern, Mosebacke Torg 1-3 i Stockholm. Aktieägare har möjlighet att utöva sin rösträtt vid årsstämman genom deltagande personligen, genom ombud eller genom poströstning. Aktieägare som önskar delta måste vara införda i den av Euroclear Sweden förda aktieboken senast den dag som infaller sex bankdagar före datumet för årsstämman och måste anmäla sitt deltagande till bolaget senast det datum som framgår av kallelsen till årsstämman.

Ytterligare information om registrering och deltagande på årsstämman, liksom om röstning genom post eller ombud, återfinns i kallelsen till årsstämman som finns tillgänglig på bolagets hemsida.

Orrön Energys ramverk för bolagsstyrning syftar till att säkerställa att verksamheten bedrivs på ett effektivt och ansvarsfullt sätt, med tydliga ansvarsfördelningar, samt att aktieägarnas, bolagsledningens och styrelsens intressen förblir helt i linje med varandra.

Vägledande principer för bolagsstyrning

Orrön Energy är ett oberoende publikt bolag inom förnybar energi med högkvalitativa och kostnadseffektiva vind- och vattenkraftstillgångar i Norden och egenutvecklade tillväxtprojekt i Norden och Europa. Orrön Energy tillämpar en struktur för bolagsstyrning som främjar raka beslutsvägar med enkel tillgång till relevanta beslutsfattare, samtidigt som den skapar den ansvarsfördelning som krävs för att kontrollera verksamheten, såväl operativt som finansiellt. Orrön Energys principer för bolagsstyrning syftar till att:

- Skydda aktieägarnas rättigheter
- Tillhandahålla en säker och stimulerande arbetsmiljö för samtliga medarbetare och uppdragstagare
- Säkerställa att tillämpliga lagar och bästa branschpraxis följs
- Säkerställa att verksamheten bedrivs på ett kompetent och hållbart sätt
- Säkerställa att lokalsamhällens och intressenters välbefinnande och intressen tas tillvara

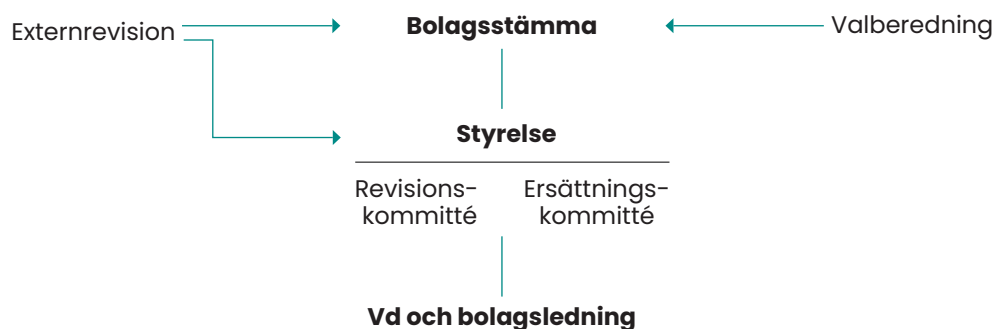
Som ett svenskt publikt aktiebolag noterat på Nasdaq Stockholm lyder Orrön Energy under Nasdaq Stockholms regelverk för emittenter, som finns tillgängligt på www.nasdaqomxnordic.com. Därutöver följer bolaget de principer för god bolagsstyrning som återfinns i ett antal interna och externa dokument. Att Orrön Energy följer dessa principer för god bolagsstyrning skapar förtroende för bolaget, vilket leder till ökat aktieägarvärde. Genom att säkerställa att verksamheten bedrivs på ett ansvarsfullt sätt banar bolagsstyrningsstrukturen väg för ökad effektivitet.

Regler och förordningar för bolagsstyrning**Svensk kod för bolagsstyrning**

Bolagsstyrningskoden bygger på en tradition av självreglering och "följ eller förklara"-principen. Den utgör ett komplement till de bolagsstyrningsregler som återfinns i aktiebolagslagen, årsredovisningslagen, EU-reglering och andra föreskrifter såsom börsens regelverk för emittenter och regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram och god sed på värdepappersmarknaden.

Orrön Energys bolagsordning

Bolagsordningen innehåller sedvanliga bestämmelser för bolagets styrning och innehåller inga begränsningar av hur många röster varje aktieägare får avge vid en bolagsstämma, ej heller några särskilda bestämmelser gällande tillsättande och entledigande av styrelseledamöter eller ändringar av bolagsordningen. Bolagsordningen finns tillgänglig på bolagets hemsida.



Huvudsakliga externa regler och förordningar för bolagsstyrning hos Orrön Energy

- Aktiebolagslagen
- Årsredovisningslagen
- Nasdaq Stockholms regelverk för emittenter
- Svensk kod för bolagsstyrning
- Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram

Huvudsakliga interna regler och förordningar för bolagsstyrning hos Orrön Energy

- Bolagsordningen
- Uppförandekoden
- Policyer, rutiner och riktlinjer
- Styrelsens arbetsordning, instruktioner till bolagets vd och för den finansiella rapporteringen till styrelsen samt riktlinjer för styrelsekommittéernas och investeringskommitténs arbete
- Valberedningsprocess

Viktiga händelser 2022

Slutfört försäljningen av prospekterings- och produktionsverksamheten till Aker BP den 30 juni, varpå bolaget bytte namn till Orrön Energy och fortsatte som ett fristående bolag med renodlat fokus på förnybar energi.

Tillsatt ny styrelse och bolagsledning efter slutförandet av transaktionen med Aker BP, med ett uppdaterat ramverk för bolagsstyrning som speglar bolagets nya fokus på förnybar energi.

Förvärvat Slitevind AB (publ) genom ett offentligt uppköpserbjudande, samt signerat och slutfört ytterligare sex transaktioner under andra hälften av 2022, vilket ökat den årliga elproduktionen från 300 GWh till 800 GWh.

Ingått en bryggfacilitet om 100 MEUR för att finansiera Orrön Energys tillväxtplaner.

Orrön Energys uppförandekod

Uppförandekoden tydliggör att bolaget och dess anställda, uppdragstagare och samarbetspartners förpliktat sig att agera i enlighet med hög etisk standard till gagn för alla intressenter. För att uppfylla sina affärsmässiga och etiska krav tillämpar bolaget samma normer i alla delar av verksamheten och strävar efter att ständigt förbättra sitt sätt att arbeta och att agera i enlighet med höga normer för ansvarsfullt företagande. Uppförandekoden är en integrerad del av bolagets anställnings- och uppdragsavtal och eventuella överträdelser mot uppförandekoden utreds och åtgärdas på lämpligt sätt. Uppförandekoden finns tillgänglig på bolagets hemsida.

Orrön Energys policyer, rutiner och riktlinjer

Orrön Energy har utarbetat policyer, rutiner och riktlinjer med specifika regler och kontrollfunktioner som ökar effektiviteten och förbättrar resultaten genom att underlätta regellefterlevnad. Dessa styrverktyg omfattar områden

som hälsa och säkerhet, miljö, mänskliga rättigheter, intressentdialog, mångfald, information, anti-korruption, anti-bedrägeri, anti-penningtvätt, konkurrenslagstiftning, visselblåsning, skatter, redovisning och finans, personalfrågor och insiderinformation. Alla styrdokument granskas fortlöpande och uppdateras vid behov. Under 2022 uppdaterades bolagets ramverk för policyer i samband med att bolaget omvandlades till ett bolag inom förnybar energi. Policyerna finns tillgängliga på bolagets hemsida.

Orrön Energys arbetsordning för styrelsen

Styrelsens arbetsordning anger de grundläggande reglerna för arbetsfördelning mellan styrelse, kommittéer, styrelseordförande och vd. Arbetsordningen innehåller även instruktioner till bolagets vd, instruktioner för den finansiella rapporteringen till styrelsen samt riktlinjer för styrelsekommittéernas och investeringskommitténs arbete. Arbetsordningen granskas och antas årligen av styrelsen.

Aktiekapital och aktieägare

Orrön Energys aktier är noterade på Nasdaq Stockholm. Det totala antalet aktier är 285 924 614. Varje aktie har ett kvotvärde om 0,01 SEK (avrundat), och det registrerade aktiekapitalet i bolaget är 3 478 713 SEK (avrundat). Alla aktier har lika rösträtt och ger lika rätt till andel i bolagets tillgångar och resultat. Bolaget har emitterat 8 560 000 teckningsoptioner av serie 2022:2. Under 2022 överlät bolaget samtliga 1 356 436 egna aktier och innehade per den 31 december 2022 inga egna aktier.

Orrön Energy hade vid 2022 års slut totalt 79 178 aktieägare registrerade vid Euroclear Sweden, vilket innebär en ökning med 38 476 aktieägare jämfört med slutet av 2021 och motsvarar en ökning om cirka 95 procent. Antalet aktier tillgängliga för handel uppgick till cirka 67 procent, och exkluderar aktier som innehas av ett bolag kopplat till familjen Lundin.

De 10 största aktieägarna per den 31 december 2022	Antal aktier	Procent (avrundat)
Nemesia ¹	95 478 606	33,39
Avanza Bank Holding	7 589 262	2,65
BlackRock	5 884 870	2,06
E. Öhman J:or Fonder	5 432 203	1,90
JP Morgan	5 350 981	1,87
Norges Bank	4 131 133	1,44
Banque Lombard Odier & Cie	3 943 528	1,38
Santander	3 611 477	1,26
Swedbank	3 386 760	1,18
Lansdowne Partners	2 786 252	0,97
Övriga aktieägare	148 329 542	51,90
Totalt	285 924 614	100,00

¹ Ett investmentbolag som är helägt av Lundinfamiljetrustrer.
Källa: Q4 Inc.

Bolagsstämman

Bolagsstämman är Orrön Energys högsta beslutsfattande organ där aktieägarna kan utöva sin rösträtt och påverka bolagets verksamhet. Årsstämman ska hållas årligen före utgången av juni månad i Stockholm, där styrelsen har sitt säte. Kallelsen till årsstämman ska utfärdas tidigast sex och senast fyra veckor före årsstämman och ska kungöras i Post- och Inrikes Tidningar och på bolagets hemsida. Handlingarna inför årsstämman publiceras på svenska och engelska på bolagets hemsida senast tre veckor före årsstämman, och mötesförhandlingarna simultantolkas från svenska till engelska respektive från engelska till svenska.

Årsstämma 2022

Årsstämman 2022 hölls den 31 mars 2022 i Stockholm. 993 aktieägare, som representerade 52,5 procent av aktiekapitalet, närvarade personligen eller genom ombud. Styrelsens ordförande, även ledamot i valberedningen, och vd samt beslutsför styrelse närvarade på årsstämman.

2022 års årsstämma beslutade att:

- Välja advokat Klaes Edhall till årsstämmans ordförande.
- Godkänna sammanslagningen av bolagets prospekterings- och produktionsverksamhet med Aker BP, i enlighet med den fusionsplan som publicerades den 14 februari 2022 ("Sammanslagningen").
- Fastställa bolagets och koncernens resultat- och balansräkningar för räkenskapsåret 2021 samt besluta att godkänna en kvartalsvis utdelning om 0,5625 USD per aktie, som villkorades av att bolaget ägde samtliga aktier i Lundin Energy MergerCo AB (publ.) på avstämningsdagen för respektive kvartalsvisa utdelning.
- Bevilja styrelsen och vd ansvarsfrihet för förvaltningen av bolagets angelägenheter under 2021.
- Godkänna ersättningsrapporten som förberetts av styrelsen.
- Godkänna styrelsearvoden om 130 000 USD till styrelseordförande och 62 000 USD till övriga styrelseledamöter, samt 20 300 USD till varje kommittéordförande och 14 700 USD till övriga kommittéledamöter, dock ej mer än 193 200 USD totalt för kommittéarbete.
- Godkänna extraordinärt arvode för arbete som utförts under 2021 till styrelseordförande om 195 000 USD och till övriga styrelseledamöter om 93 000 USD (undantaget tidigare vd)
- Omvälja Peggy Bruzelius, C. Ashley Heppenstall, Ian H. Lundin, Lukas H. Lundin, Grace Reksten Skaugen, Torstein Sannes, Alex Schneiter, Jakob Thomassen, Cecilia Vieweg och Adam I. Lundin fram till slutförandet av Sammanslagningen.
- Omvälja Ian H. Lundin till styrelseordförande fram till slutförandet av Sammanslagningen.
- Godkänna arvode till revisor.
- Omvälja det registrerade revisionsbolaget Ernst & Young AB till bolagets externa revisor fram till årsstämman 2023, med auktoriserade revisorn Anders Kriström utsedd till huvudansvarig revisor.
- Bemyndiga styrelsen att överlåta samtliga egna aktier i bolaget.
- Avslå två aktieägarförslag som lades fram av en minoritetsaktiesägare.

Allt till årsstämman hörande material, på svenska och engelska, finns tillgängligt på bolagets hemsida.

Extra bolagsstämma 2022

En extra bolagsstämma hölls den 16 juni 2022. Styrelsen beslutade att hålla bolagsstämman genom elektronisk uppkoppling (online) kombinerat med möjligheten att rösta genom ombud samt poströsta på förhand i enlighet med lagen om tillfälliga undantag för att underlätta genomförandet av bolags- och föreningsstämmor (SFS 2020:198). 998 aktieägare, som representerade 50,7 procent av aktiekapitalet, närvarade personligen eller genom ombud. Styrelseordförande, även ledamot i valberedningen, och vd deltog via videolänk på årsstämman. Även vissa styrelseledamöter deltog via videolänk, för att kunna besvara eventuella frågor från aktieägare. Övriga styrelseledamöter följde årsstämman online.

Den extra bolagsstämman 2022 beslutade att:

- Välja advokat Klaes Edhall till årsstämmans ordförande.
- Godkänna ändring av bolagets bolagsordning, inklusive ändring av namn till Orrön Energy AB (publ).
- Godkänna styrelsearvoden om 120 000 EUR till styrelseordförande och 60 000 EUR till var och en av övriga styrelseledamöter (undantaget bolagets tilltänkta nya vd Daniel Fitzgerald), samt 10 000 EUR till varje kommittéordförande och 5 000 EUR till övriga

kommittéledamöter, dock ej mer än 50 000 EUR totalt för kommittéarbete.

- Godkänna inrättandet av ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram av engångskaraktär i form av ett aktieoptionsprogram för bolagets styrelseledamöter ("Styrelse-LTIP 2022").
- Ge valberedningen i uppdrag att instruera bolaget att ingå ett aktieswaparrangemang, i syfte att säkra bolagets åtaganden enligt Styrelse-LTIP 2022.
- Välja en ny styrelse bestående av Grace Reksten Skaugen (omval), C. Ashley Heppenstall (omval), Jakob Thomasen (omval), Aksel Azrac (nyval) och Daniel Fitzgerald (nyval)
- Grace Reksten Skaugen valdes till ny styrelseordförande.
- Godkänna ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram i form av ett aktieoptionsprogram för bolagsledningen och andra anställda i bolaget ("Medarbetar-LTIP 2022").
- Besluta att emittera och överlåta upp till 8 560 000 teckningsoptioner av serie 2022:2, i syfte att säkra leverans av aktier till deltagarna och täcka kostnader för Medarbetar-LTIP 2022. Teckningsoptionerna ges ut vederlagsfritt och rätten att teckna teckningsoptionerna tillkommer Bolaget självt.
- Godkänna en ny ersättningspolicy för bolagsledningen, som ersätter den ersättningspolicy som antogs på årsstämman 2020.
- Anta en ändrad instruktion för valberedningen, som ersätter den nuvarande instruktionen som antogs på årsstämman 2020.
- Bemyndiga styrelsen att besluta om nyemission av aktier och/eller konvertibla skuldebrev motsvarande sammanlagt högst 28,5 miljoner nya aktier, med eller utan tillämpning av aktieägarnas företrädesrätt.

Allt till årsstämman hörande material, på svenska och engelska, finns tillgängligt på bolagets hemsida.

Bolagets externa revisorer

Revisor – lagstadgad

Orrön Energys externa revisor reviderar varje år bolagets och koncernens räkenskaper, styrelsens och vd:s förvaltning av bolagets angelägenheter och rapporterar angående bolagsstyrningsrapporten. Revisorn kontrollerar även att bolagets hållbarhetsrapport uppfyller rapporteringskraven enligt årsredovisningslagen. Därutöver granskar revisorn bolagets halvårsrapport samt avger ett utlåtande om bolagets efterlevnad av ersättningspolicyn. Styrelsen sammanträder med revisorn minst en gång om året utan att någon från bolagsledningen är närvarande. Revisorn deltar även regelbundet i revisionskommitténs möten, i synnerhet i samband med bolagets halvårs- och bokslutsrapporter. Revision av koncernbolag utanför Sverige sker i enlighet med lokala regler och förordningar.

Bolagets externa revisor är det registrerade revisionsbolaget Ernst & Young AB som valdes till bolagets lagstadgade revisor för första gången vid årsstämman 2020. Revisorsarvodena beskrivs i noterna till de finansiella rapporterna, se not 24 på sidan 66 och not 6 på sidan 73. Revisorsarvoden inbegriper även betalning för uppdrag utöver det ordinarie revisionsuppdraget. Sådana uppdrag sker dock i minsta möjliga utsträckning i syfte att säkerställa revisorns oberoende gentemot bolaget och kräver i regel godkännande av bolagets revisionskommitté.

Valberedningen

Valberedningen utses i enlighet med den valberedningsprocess som antogs av 2022 års extra årsstämma. Enligt denna process ska bolaget bjuda in tre av bolagets större aktieägare baserat på aktieinnehav per den 1 augusti varje år, för att bilda en valberedning. Ledamöterna i valberedningen är dock, oavsett hur de utsetts, skyldiga att tillvarata samtliga aktieägares intressen.

Valberedningen utför sitt arbete i enlighet med bolagsstyrningskoden. I valberedningens uppgifter ingår att ge rekommendationer till aktieägarna avseende val av årsstämmans ordförande, styrelseledamöter och styrelseordförande, ersättning till styrelseordföranden och övriga styrelseledamöter, inklusive ersättning för kommittéarbete, samt val av och ersättning till lagstadgad revisor. Aktieägare kan skicka valberedningen förslag via e-post till nomcom@orron.com.

Valberedning inför årsstämman 2022 och den extra bolagsstämman 2022

Ledamöterna i valberedningen inför årsstämman 2022 och den extra bolagsstämman 2022 beskrivs i bolagets årsredovisning för 2021. Valberedningen har, utöver arbetet med rekommendationerna till årsstämman 2022, hållit två möten för att förbereda rekommendationerna till den extra bolagsstämman 2022 och två möten efter den extra bolagsstämman 2022 rörande Styrelse-LTIP 2022. Valberedningens fullständiga rapporter, inklusive dess slutgiltiga förslag, finns tillgängliga på bolagets hemsida.

Valberedning inför årsstämman 2023

Ledamöterna i valberedningen inför årsstämman 2023 tillkännagavs och publicerades på bolagets hemsida den 4 oktober 2022. Valberedningen har hittills hållit tre möten under sin mandatperiod. Ian H. Lundin valdes enhälligt till ordförande för valberedningen vid det första mötet.

Valberedningens fullständiga rapport, inklusive dess slutgiltiga förslag till årsstämman 2023, finns tillgänglig på bolagets hemsida.

Valberedning inför 2023 års årsstämma

Ian H. Lundin (Ordförande)	Nemesia S.ä.r.l
Oscar Börjesson	Livförsäkringsbolaget Skandia, (ömsesidigt)
Mikael A. Pettersson	Dita Invest Holding AB
Grace Reksten Skaugen	Styrelseordförande för Orrön Energy

Styrelsen

Orrön Energys styrelse ansvarar för organisationen av bolaget och ledningen av bolagets verksamhet. Styrelsens uppgift är att förvalta bolagets angelägenheter till gagn för bolaget och alla aktieägare med målsättningen att skapa långsiktigt och hållbart aktieägarvärde. För att åstadkomma detta bör styrelsen alltid ha en lämplig och mångsidig sammansättning med tanke på verksamhetens nuvarande och förväntade utveckling, och bestå av styrelseledamöter med skiftande bakgrund som såväl individuellt som kollektivt besitter nödvändig expertis och erfarenhet.

Styrelsens sammansättning

Enligt bolagsordningen ska Orrön Energys styrelse bestå av minst tre och högst tio ledamöter utan suppleanter och antalet ledamöter beslutas varje år av årsstämman. Styrelseledamöterna väljs för en mandatperiod om ett år. Inga suppleanter har valts och ingen av styrelsens ledamöter är utsedd av någon arbetstagarorganisation. Därutöver har styrelsen till sitt stöd en bolagssekreterare som inte är styrelseledamot, bolagets General Counsel Henrik Frykman.

Valberedningen för årsstämman 2022 ansåg att den styrelse om tio styrelseledamöter som valdes vid årsstämman 2022 var en kompetent och lämplig styrelse för bolaget fram till slutförandet av transaktionen med Aker BP. Vid den extra bolagsstämman 2022 föreslog valberedningen att en ny och mindre styrelse skulle väljas efter transaktionen med Aker BP, som var anpassad för bolagets nya fokus som ett renodlat bolag inom förnybar energi. Valberedningen ansåg att sammansättningen av båda styrelserna präglats av en bredd och mångfald med kunniga och välmeriterade personer som är motiverade och redo att ta sig an de uppgifter som krävs i dagens internationella affärsklimat. Styrelseledamöterna har omfattande kunskap och erfarenhet från relevanta branscher, finansiella frågor för börsnoterade bolag, frågor avseende svensk praxis och regelefterlevnad samt hållbarhet. Valberedningen bedömde att de föreslagna styrelsernas sammansättning uppfyllde kraven på oberoende såväl i förhållande till bolaget och bolagsledningen som i förhållande till bolagets större aktieägare.

Könsfördelning diskuterades särskilt för båda de valda styrelserna och valberedningen noterade att kvinnor utgjorde 30 procent av den styrelse som föreslogs av årsstämman 2022, och 20 procent av den styrelse som föreslogs av den extra bolagsstämman. Bolaget strävar efter att främja mångfald på alla nivåer i bolaget och valberedningen tillämpar bolagsstyrningskodens krav på mångfald. Kollegiet för svensk bolagsstyrning rekommenderar att större svenska börsnoterade bolag bör sträva efter att ha 40 procent av det minst representerade könet i sina bolagsstyrelser. Att andelen kvinnor i de föreslagna styrelserna var lägre, ansåg valberedningen motiverat av styrelseledamöternas kompetens och breda erfarenhet. Valberedningen stödjer den ambition Kollegiet för svensk bolagsstyrning uttalat om könsfördelning och anser att det är viktigt att fortsätta sträva efter jämn könsfördelning när framtida förändringar av styrelsens sammansättning tas i beaktande. Valberedningen noterar att den föreslagna styrelsen för årsstämman 2023 består av 40 procent kvinnor.

Valberedningen såg även över ersättningen till styrelsen inför 2022 års årsstämma och beslutade att ingen höjning skulle föreslås, däremot föreslogs en extraordinär ersättning för arbete som utförts under 2021. Vid den extra bolagsstämman 2022 föreslogs att ersättningen till styrelsen skulle ändras till EUR för att spegla bolagets nya operativa verksamhet

I styrelsens främsta uppgifter ingår att

- Fastställa bolagets övergripande mål och strategi.
- Besluta om anskaffning och allokering av kapital.
- Identifiera hur bolagets risker och affärsmöjligheter påverkas av hållbarhetsaspekter.
- Tillsätta, utvärdera och, om nödvändigt, entlediga vd.
- Säkerställa att det finns effektiva system för uppföljning och kontroll av bolagets verksamhet och de risker för bolaget som dess verksamhet är förknippad med.
- Säkerställa att det finns en tillfredsställande kontroll av bolagets efterlevnad av lagar och andra regler som gäller för bolagets verksamhet samt efterlevnad av bolagets interna riktlinjer.
- Fastställa erforderliga riktlinjer för bolagets agerande i samhället i syfte att säkerställa dess förmåga att skapa långsiktigt värde.
- Säkerställa att bolagets externa kommunikation präglas av öppenhet samt är korrekt, tillförlitlig och relevant.
- Säkerställa att bolagets organisation har tillfredsställande system för redovisning, förvaltning av medel och att bolagets finansiella ställning i allmänhet säkras av tillfredsställande system för intern kontroll.
- Fortlöpande utvärdera bolagets och koncernens finansiella och skattemässiga ställning.

efter slutförandet av transaktionen med Aker BP. Därutöver föreslogs införandet av ett långsiktigt aktieoptionsprogram av engångskaraktär för styrelseledamöter, i syfte att säkerställa styrelsens stöd under bolagets initiala tillväxtfas.

Styrelsearbete för 2022

Styrelseordföranden ansvarar för att styrelsens arbete är välorganiserat och genomförs på ett effektivt sätt, samt säkerställer även att de rapporteringsanvisningar för bolagsledningen som utarbetats av vd och godkänts av styrelsen, upprätthålls, men deltar inte i beslutsfattandet angående bolagets löpande verksamhet. Styrelseordföranden har en nära dialog med vd för att säkerställa att styrelsen alltid är tillräckligt informerad om bolagets verksamhet och finansiella ställning.

Styrelsemöten och styrelsearbete före den 30 juni 2022

Ian H. Lundin var styrelseordförande fram till slutförandet av transaktionen med Aker BP. Styrelsens huvudsakliga fokus under den första halvan av 2022 var att ha uppsikt över och säkerställa slutförandet av transaktionen med Aker BP. Sammanlagt hölls åtta styrelsemöten fram till slutförandet av transaktionen med Aker BP.

Styrelsemöten och styrelsearbete efter den 30 juni 2022

Efter slutförandet av transaktionen med Aker BP den 30 juni 2022 tillträdde den nya styrelsen som föreslagits av valberedningen för den extra bolagsstämman 2022. Grace Reksten Skaugen utseddes till styrelseordförande. Styrelsen har sedan dess fokuserat på att bygga upp bolagets verksamhet inom förnybar energi. Sammanlagt hölls sju styrelsemöten under 2022 efter slutförandet av transaktionen med Aker BP.

Styrelsens årliga arbetscykel

Aktiviteter under Q1 / Q2

- Godkännande av bokslutsrapporten
- Behandling av rekommendation till årsstämman att besluta om resultatdisposition
- Godkännande av ersättningsförslag avseende rörlig ersättning
- Godkännande av årsredovisningen
- Granskning av revisionsberättelsen
- Godkännande av ersättningspolicyn för framläggande på årsstämman (om tillämpligt)
- Godkännande av ersättningsrapporten
- Bestämmande av programmet för årsstämman och godkännande av material till årsstämman
- Konstituerande möte efter årsstämman för att bekräfta styrelse- och kommittéarvoden samt firmateckning, liksom för att utse bolagssekreterare
- Revisionskommitténs rapport avseende delårsrapporten för det första kvartalet
- Godkännande av den årliga hållbarhetsrapporten
- Godkännande av den årliga rapporten om betalningar till myndigheter
- Möte med revisor utan ledningens närvaro för att diskutera revisionsprocessen, riskhantering och internkontroll
- Granskning av styrelsens arbetsordning
- Utvärdering av vd:s insatser och resultat
- Utvärdering av bolagsledningens arbete och behandling av ersättningskommitténs förslag till ersättningar
- Ingående diskussion om strategiska frågor

Aktiviteter under Q3 / Q4

- Godkännande av budget och arbetsprogram
- Beaktande av styrelsens utvärdering av arbetet, att överlämnas till valberedningen
- Godkännande av halvårsrapporten, granskad av revisorn
- Revisionskommitténs rapport avseende delårsrapporten för det tredje kvartalet

Styrelsearbete under 2022

Styrelsen höll 15 styrelsemöten med omfattande överläggningar och kontakter däremellan. Förutom de ämnen styrelsen behandlat som en del av sin årliga arbetscykel har även följande viktiga frågor behandlats under året:

- Följt och haft uppsikt över slutförandet av transaktionen med Aker BP, liksom ett antal hänförliga aktiviteter för bolaget.
- I detalj diskuterat bolagets resultat för 2021, samt föreslagit att årsstämman 2022 beslutar om en ökad kontantutdelning till aktieägarna om 0,5625 USD per aktie, villkorat av, och att endast utbetalas efter, slutförandet av transaktionen med Aker BP.
- I detalj beaktat bolagets strategi som ett bolag inom förnybar energi och utvärderat flertalet potentiella affärsmöjligheter.
- Beaktat bolagets produktion, tillgångarnas resultat, prognoser och framtidsutsikter.
- Beaktat och godkänt bolagets offentliga uppköpserbjudande för samtliga aktier i Slitevind AB (publ).
- Beaktat och godkänt ytterligare förvärv för att öka elproduktionskapaciteten i Sverige.
- Beaktat föreslagna skatteförändringar i Norge, Sverige och Finland, liksom dessas inverkan på bolagets portfölj.
- Granskat slutförandet av vindkraftsparken Metsälamminkangas (MLK) i Finland.
- Följt och haft uppsikt över hur uppförandet av vindkraftsparken Karskruv i Sverige framskridit.
- Beaktat ett förslag till långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram i form av ett aktieoptionsprogram för bolagsledningen och andra anställda i bolaget, Medarbetar LTIP 2022, och lagt fram för godkännande av den extra bolagsstämman 2022.
- Diskuterat i detalj bolagets finansiering, inklusive bolagets finansiella riskhantering, kassaflöden, finansieringskällor, valutakursförändringar, säkringsstrategi och likviditetsposition.
- Granskat och godkänt ingåendet av en bryggfacilitet om 100 MEUR.
- Diskuterat bolagets riskhantering, inklusive i förhållande till kriget i Ukraina och dess potentiella inverkan på bolaget och dess leverantörskedja.
- Diskuterat Åklagarmyndighetens åtal mot bolagets tidigare styrelseordförande Ian H. Lundin och tidigare styrelseledamot Alex Schneider för påstådd medhjälp till folkrättsbrott, grovt brott, i Sudan 1999–2003 respektive 2000–2003.
- Bedömt i detalj hur åtalet påverkar bolaget, inklusive de meddelade yrkanden om potentiell företagsbot och förverkande av ekonomiska fördelar.

Styrelsens kommittéer

För att maximera styrelsens effektivitet och säkerställa en grundlig genomgång av specifika frågor har styrelsen inrättat en ersättningskommitté och en revisionskommitté. Kommittéernas uppgifter och ansvar beskrivs utförligt i de riktlinjer för respektive kommitté, som årligen antas som en del av styrelsens arbetsordning. Kommittémötena protokollförs och de ärenden som diskuteras rapporteras till styrelsen. Därutöver tas informella kontakter mellan mötena när verksamheten så kräver. Med hänsyn till etableringen av den nya verksamheten inom förnybar energi bildade

styrelsen en kommitté för förnybar energi i syfte att följa och stötta denna process under perioden fram till slutförandet av transaktionen med Aker BP.

Ersättningskommittén

Ersättningskommittén bistår styrelsen i ärenden som rör bolagsledningens ersättning och håller sig informerad om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för bolagsledningen, samt förbereder styrelsens och bolagsstämmors beslut i dessa ärenden. Vad gäller ersättning till bolagsledningen är det kommitténs målsättning att erbjuda marknadsmässiga

och konkurrenskraftiga ersättningspaket, som tar hänsyn till såväl befattningens omfattning och ansvar som till individens färdigheter, erfarenheter och prestationer. I kommitténs uppgifter ingår även att följa upp och utvärdera bolagets program för rörlig ersättning, tillämpningen av ersättningspolicyn samt aktuella ersättningsstrukturer och nivåer i bolaget.

Ersättningskommitténs arbete under 2022:

Eftersom transaktionen med Aker BP tillkännagavs i december 2021 var kommitténs arbete fram till den 30 juni 2022 fokuserat på att hantera ärenden avseende bolagsledningens ersättning för 2021. Kommittén för förnybar energi hanterade implementeringen av ett uppdaterat ramverk för ersättningar i syfte att spegla bolagets mindre storlek och nya fokus på förnybar energi.

Revisionskommittén

Revisionskommittén följer och har uppsikt över bolagets system för internkontroll och bistår styrelsen i att säkerställa att bolagets finansiella rapporter upprättas i enlighet med internationella redovisningsprinciper (IFRS), årsredovisningslagen och tillämpliga redovisningsprinciper för svenska bolag noterade på Nasdaq Stockholm. Revisionskommittén bedömer också finansiella risker, exponering och strategier. Enligt kommittédirektiven har kommittén också befogenhet att fatta beslut i vissa ärenden, bland annat att å styrelsens vägnar granska och godkänna bolagets delårsrapporter för det första samt det tredje kvartalet. Som en del av den årliga revisionsprocessen har revisionskommittén även regelbunden kontakt med koncernens externa revisor och granskar revisorns ersättning samt opartiskhet och självständighet. Revisionskommittén bistår också valberedningen med att ta fram förslag till val av revisor på årsstämman.

Revisionskommitténs arbete under 2022:

- Bedömt fullständigheten och riktigheten av bokslutsrapporten 2021 och halvårsrapporten 2022 samt rekommenderat dem för styrelsens godkännande.
- Har å styrelsens vägnar bedömt och godkänt det första och tredje kvartalets rapporter 2022.
- Utvärderat redovisningsfrågor i samband med bedömning av de finansiella rapporterna.
- Följt upp och utvärderat resultatet av koncernens internrevision.
- Haft tre möten med den externa revisorn för att diskutera den finansiella rapporteringen, internkontroll, riskhantering, m.m.
- Utvärderat revisorns revisionsarbete, opartiskhet och självständighet.
- Granskat och godkänt revisorns arvode.
- Granskat utdelningsförslaget och lämnat rekommendation till styrelsen.
- Granskat och godkänt ett flertal ärenden kopplade till riskhantering, inklusive förslag om säkring och driftstoppsförsäkring.

Kommittén för förnybar energi (fram till den 30 juni 2022)

Kommittén för förnybar energi bildades för att bistå styrelsen i förberedelserna inför bolagets omvandling till ett bolag med fokus på förnybar energi efter slutförandet av transaktionen med Aker BP. Kommittén för förnybar

energi arbetade fram bolagets reviderade strategi och bestod av styrelseledamöterna Grace Reksten Skaugen (styrelseordförande), C. Ashley Heppenstall och Jakob Thomasen, vilka också fortsatte som styrelseledamöter efter transaktionen. Därutöver utförde kommittén följande arbete hänförligt till bolagsledningens ersättning för perioden efter den 30 juni 2022:

- Förberett förslag till styrelsen avseende en ny ersättningspolicy för godkännande vid den extra bolagsstämman 2022
- Förberett förslag till styrelsen avseende Medarbetar-LTIP 2022, för godkännande vid den extra bolagsstämman 2022
- Granskat vd:s förslag avseende ersättningar och andra anställningsvillkor för övriga ledande befattningshavare och lagt fram för styrelsens godkännande
- Granskat vd:s förslag avseende ersättningsprinciper för andra anställda
- Granskat och godkänt vd:s förslag avseende tilldelning av Medarbetar-LTIP 2022
- Förberett förslag avseende vd:s ersättning, inklusive tilldelning av Medarbetar-LTIP 2022

Ersättning till styrelsen

Ersättning till styrelseordförande och övriga styrelseledamöter utgår i enlighet med beslut fattat vid årsstämman 2022 (fram till 30 juni 2022) och den extra bolagsstämman 2022 (efter 1 juli 2022). Styrelseledamöterna är inte anställda i bolaget, erhåller inte lön från bolaget och är inte berättigade att delta i incitamentsprogram för bolagsledningen och övriga anställda (undantaget vd). Ersättningspolicyn som godkändes av årsstämman 2020, respektive den extra bolagsstämman 2022, omfattar även ersättning till styrelseledamöter för arbete som utförts utanför styrelseuppdraget. Årsstämman 2022 beslutade även att godkänna en extraordinär ersättning för arbete som utförts under 2021, mot bakgrund av arbetsbelastningen varit betydligt högre jämfört med vad som normalt förväntas.

Den extra bolagsstämman 2022 godkände inrättandet av ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram av engångskaraktär, Styrelse-LTIP 2022, för bolagets styrelseledamöter. För att ytterligare säkerställa att styrelseledamöternas intressen är i linje med aktieägarnas åläggs varje styrelseledamot att behålla aktier de erhållit genom Styrelse-LTIP 2022 i sådan utsträckning att det personliga aktieinnehavet i bolaget motsvarar 100 procent av ledamotens ordinarie årliga ersättning för styrelsearbetet.

Ersättningen till styrelsen, inklusive ersättning för arbete som utförts utanför styrelseuppdraget, beskrivs i detalj i tabellen på sidan 25 och i noterna till de finansiella rapporterna, se not 22 på sidorna 62–64.

Utvärdering av styrelsearbetet

Under hösten 2022 genomfördes en utvärdering av styrelsens arbete genom en enkät online. Syftet med utvärderingen var att bedöma hur styrelsearbetet fungerar och identifiera potentiella förbättringsområden. Resultatet från varje individuell enkät summerades i syfte att ge en överblick över varje fokusområde. Resultaten rapporterades till valberedningen.

Styrelseledamöter per den 31 december 2022

Styrelsen ¹ :	C. Ashley Heppenstall	Grace Reksten Skaugen	Jakob Thomasen	Aksel Azrac	Daniel Fitzgerald
Funktion	Styrelseledamot Vald 2001 Född 1962 Ordförande revisionskommittén Ersättningskommittén	Styrelseordförande Vald 2015 Född 1953 Ordförande ersättningskommittén	Styrelseledamot Vald 2017 Född 1962 Revisionskommittén	Styrelseledamot Vald 2022 Född 1971 Revisionskommittén Ersättningskommittén	Styrelseledamot och vd Vald 2022 Född 1982
Utbildning	B.Sc. i matematik från University of Durham.	M.Ba. från BI Norwegian School of Management, Phd i laserfysik och B.Sc. Honours i fysik från Imperial College of Science and Technology vid University of London.	Examen från Köpenhamns universitet, Danmark, M.Sc. i geovetenskap och slutfört Advanced Strategic Management programme vid IMD, Schweiz.	Ingenjör från École Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL) och företagsekonom från HEC Lausanne.	Examen i kemiteknik från University of New South Wales, Sydney.
Erfarenhet	Sedan 1993 innehåft flertalet positioner inom bolag associerade med familjen Lundin. CFO för Lundin Oil 1998–2001. CFO för Lundin Petroleum 2001–2002. Vd för Lundin Petroleum 2002–2015.	Tidigare direktör för Corporate Finance vid SEB Enskilda Securities i Oslo. Styrelseledamot/vice styrelseordförande i Statoil ASA 2002–2015. Ledamot i HSBC European Senior Advisory Council.	Tidigare vd för Maersk Oil och ledamot i Maersk Group Executive Board 2009–2016.	Tidigare ansvarig för revisions- och konsulttjänster vid Baumgartner Papier. Förvaltat två fonder vid Paribas bank. Förvaltat schweiziska och utländska privatportföljer vid Ferrier Lullin & Cie SA. Medgrundare och partner i 1875 Finance.	Group Operations manager för Lundin Petroleum 2014–2017. COO för International Petroleum Corporation 2017– 2020. COO för Lundin Energy 2021–2022.
Övriga styrelseuppdrag	Styrelseordförande i International Petroleum Corp. och ledamot i Lundin Gold Inc., Lundin Mining Corp. och Aker BP ASA.	Styrelseordförande i Euronav NV, ledamot i Investor AB, Panoro Energy och PJT Partners, grundare av och styrelseledamot i det norska Institutet för styrelseledamöter, och förvaltare och styrelse- ledamot i rådet för International Institute of Strategic Studies i London.	Styrelseordförande i DHI Group, ESVAGT, RelyOn Nutech och Hovedstadens Letbane, och styrelseledamot i Arcadia eFuels.	Styrelseordförande i Etrion Corp., styrelseledamot och ledamot av investeringskommittén för Adolf H Lundin Charitable Foundation.	
Deltagande i möten					
Styrelsen	13/15	15/15	15/15	7/7 ⁶	7/7 ⁷
Revisionskommittén	5/5		4/5	2/2 ⁶	
Ersättningskommitté	1/1 ⁴	1/2		1/1 ⁶	
Kommittén för förnybar energi ²	3/3	3/3	3/3		
Ersättning³					
Styrelse och kommittéarbete	150 525 USD och 37 500 EUR	165 750 USD och 65 000 EUR	161 544 USD och 32 500 EUR	35 000 EUR	0
Särskilda uppdrag utanför styrelseuppdraget	0	0	0	0	0
Aktier per den 31 december 2022	0 ⁴ och 201 000 optioner Styrelse-LTIP 2022	1 000 ⁵ och 402 000 optioner Styrelse-LTIP 2022	8 820 och 201 000 optioner Styrelse-LTIP 2022	0 och 201 000 optioner Styrelse-LTIP 2022	65 000 och 2 628 000 optioner Medarbetar- LTIP 2022
Oberoende av bolaget och bolagsledningen	Ja	Ja	Ja	Ja	Nej ⁷
Oberoende av bolagets större aktieägare	Ja	Ja	Ja	Nej ⁶	Ja

¹ Styrelseledamöter och funktioner inkluderas i denna tabell per den 31 december 2022. Styrelsens tidigare ordförande, Ian H. Lundin (mötesdeltagande styrelsen 8/8, ersättningskommittén 1/1) och tidigare styrelseledamöter Alex Schneider (mötesdeltagande styrelsemöte 7/8), Peggy Bruzelius (mötesdeltagande styrelse 7/8, revisionskommittén 3/3), Adam I. Lundin (mötesdeltagande styrelse 8/8), Lukas H. Lundin (mötesdeltagande styrelse 7/8), Torstein Sanness (mötesdeltagande styrelse 8/8) och Cecilia Vieweg (mötesdeltagande styrelse 8/8, ersättningskommittén 1/1) omvaldes vid 2022 års årsstämma för perioden fram till slutförandet av transaktionen med Aker BP. Ersättning för dessa styrelseledamöter betalades ut i enlighet med de beslut som fattats vid 2021 och 2022 års årsstämmor, pro rata till tjänstgjord tid, vilket beskrivs i Not 22 på sidan 63. Ian H. Lundin erhöll 26 848 USD för särskilda uppdrag utanför styrelseuppdraget under sin tid som styrelseordförande under 2022.

² Kommittén för förnybar energi fanns på plats fram tills slutförandet av transaktionen med Aker BP.

³ Styrelsens ersättning inkluderar inte värdet av optionerna under Styrelse-LTIP, som beskrivs i not 22 på sidorna 62–64.

⁴ C. Ashley Heppenstall innehar 1 869 535 aktier i Orrön Energy AB genom ett investmentbolag, Rojafi. C. Ashley Heppenstall utseddes till ledamot av Ersättningskommittén den 1 juli 2022.

⁵ Grace Reksten Skaugen innehar 50 000 aktier i Orrön Energy AB genom ett investmentbolag, Infovidi Ltd.

⁶ Aksel Azrac är enligt valberedningens och bolagets mening inte att anse som oberoende av bolagets större aktieägare eftersom han är partner i 1875 Finance, som levererar tjänster som Family Office åt familjen Lundin. Aksel Azrac valdes till styrelseledamot samt utseddes till ledamot av Revisionskommittén och Ersättningskommittén den 1 juli 2022.

⁷ Daniel Fitzgerald är enligt valberedningens och bolagets mening inte att anse som oberoende av bolaget och bolagsledningen eftersom han är nuvarande vd för Orrön Energy. Daniel Fitzgerald valdes till styrelseledamot den 1 juli 2022.

Bolagsledning

Ledningsstruktur

Orrön Energys ledande befattningshavare på koncern och lokal nivå består av högt kvalificerade individer med omfattande branschfarenhet. Bolagets vd är ansvarig för den löpande verksamheten i Orrön Energy och utses av och rapporterar till styrelsen. Vd tillsätter i sin tur övriga ledande befattningshavare, vilka bistår honom i utförandet av hans uppdrag, liksom i implementeringen av styrelsens beslut och instruktioner, med målet att säkerställa att bolaget når sina strategiska mål samt fortsätter att leverera ansvarsfull tillväxt och långsiktigt aktieägarvärde.

Investeringskommittén (efter 30 juni 2022)

Efter slutförandet av transaktionen med Aker BP, består bolagets investeringskommitté av Daniel Fitzgerald, vd; Henrika Frykman, General Counsel; och Espen Hennie, Chief Financial Officer (CFO).

Investeringskommittén bistår styrelsen i förvaltningen av bolagets investeringsportfölj. Kommitténs uppgift är att fastställa att bolaget har en tydligt uttalad investeringspolicy för att utveckla, granska och till styrelsen rekommendera investeringsstrategier och riktlinjer i linje med bolagets övergripande policy, samt att granska och godkänna investeringstransaktioner och att följa upp att investeringsstrategier och riktlinjer efterlevs. Till investeringskommitténs ansvar och uppgifter hör även att behandla årliga budgetar och godkänna tillägg till dessa, liksom investeringsförslag, åtaganden, förvärv och avyttringar av tillgångar samt andra investeringsrelaterade uppgifter som delegeras av styrelsen.

Bolagsledningens uppgifter och förpliktelser

Vd:s arbetsuppgifter och ansvarsfördelningen mellan styrelsen och vd regleras i arbetsordningen och i styrelsens instruktioner till vd. Förutom den övergripande ledningen av bolaget omfattar vd:s uppgifter även att säkerställa att styrelsen erhåller all relevant information om bolagets verksamhet, inklusive vinstutveckling, finansiell ställning och likviditet, samt information om väsentliga händelser såsom betydande tvister, avtal och utveckling av viktiga affärsrelationer. Vd är också ansvarig för att upprätta erforderliga beslutsunderlag för styrelsens beslut och för att säkerställa att bolaget följer tillämplig lagstiftning,

gällande aktiemarknadsregler, och andra regelverk, såsom bolagsstyrningskoden. Vd för också regelbunden dialog med bolagets intressenter, inklusive aktieägare, finansiella marknader, affärspartners och myndigheter. För att kunna fullgöra dessa uppgifter för vd nära diskussioner med styrelseordföranden rörande bolagets verksamhet, finansiella ställning, kommande styrelsemöten, implementering av beslut och andra frågor.

Bolagsledningen, under vd:s ledarskap, ansvarar för att säkerställa att verksamheten bedrivs i enlighet med koncernens uppförandekod och samtliga policyer, rutiner och riktlinjer på ett professionellt, effektivt och ansvarsfullt sätt. Ledningsmöten hålls veckovis för att diskutera alla kommersiella-, tekniska, hållbarhets-, finansiella-, juridiska- och andra frågor inom koncernen för att säkerställa att kort- och långsiktiga affärsmål nås. Bolagsledningen reser ofta för att följa den löpande verksamheten, söka nya affärsmöjligheter och träffa bolagets intressenter, inklusive affärspartners, leverantörer och uppdragstagare, myndighetsrepresentanter och finansiella institutioner. Bolagsledningen har också kontinuerlig kontakt med styrelsen, i synnerhet styrelsekommittéerna, i löpande angelägenheter och i specifika frågor som kan uppkomma.

Ersättningar

Koncernens ersättningsprinciper

Orrön Energys målsättning är att erbjuda alla anställda konkurrenskraftiga och marknadsmässiga ersättningspaket. Dessa ersättningspaket är utformade för att säkerställa att koncernen kan rekrytera, motivera och behålla högt kvalificerade medarbetare och belöna prestationer som på ett hållbart och långsiktigt sätt gagnar aktieägarvärdet.

Ersättning inom koncernen består av fyra delar: (i) grundlön, (ii) årlig rörlig ersättning, (iii) långsiktigt incitamentsprogram (LTIP) och (iv) övriga förmåner. Som en del av den årliga utvärderingen har bolaget antagit en särskild prestationsledningsprocess (Performance Management Process) för att säkerställa att prestationer på individ- och teamnivå ligger i linje med verksamhetens strategiska och operativa mål. Individuella resultatmål fastställs formellt och centrala delar av den rörliga ersättningen är tydligt kopplade till individens förmåga att uppnå dessa mål.

Viktiga frågor för bolagsledningen 2022

- Förhandlat transaktionen med Aker BP och därtill relaterat arbete samt haft uppsikt över slutförandet av transaktionen den 30 juni 2022.
- Fram till slutförandet av transaktionen med Aker BP, svarat för bolagets verksamhet i Norge.
- Utvecklat strategin för bolagets verksamhet inom förnybar energi.
- Övervägt ett flertal nya affärer och investeringsmöjligheter.
- Beaktat och bedömt möjligheten att förvärva Slitevind AB (publ) genom ett offentligt uppköpserbudande, samt hanterat publiceringen och genomförandet av erbjudandet, samt översett tvångsinlösenförfarandet av aktierna och integrationsprocessen av det förvärvade bolaget.
- Bedömt och förhandlat ytterligare sex förvärv för att öka elproduktionskapaciteten i Sverige, inklusive förvärvet av Siral Förvaltning AB.
- Förhandlat och ingått en bryggfacilitet om 100 MEUR för att finansiera bolagets verksamhet.
- Beaktat bolagets produktion, tillgångarnas resultat, prognoser och framtidsutsikter.
- Granskat och diskuterat föreslagna skatteförändringar i Norge, Sverige och Finland, liksom dessas inverkan på bolagets portfölj.
- Följt och haft uppsikt över slutförandet av vindkraftsparken Metsälamminkangas (MLK) i Finland.
- Följt och haft uppsikt över utbyggnaden av vindkraftsparken Karskruv i Sverige.
- Diskuterat och hanterat inverkan på bolaget från kriget i Ukraina och vidtagit nödvändiga åtgärder för att minska inverkan på bolagets verksamhet och säkerställa dess kontinuitet.
- Beaktat och hanterat effekterna av Åklagarmyndighetens åtal gällande bolagets tidigare verksamhet i Sudan, inklusive delgivning om krav på bolaget.

För att säkerställa att koncernens ersättningspaket förblir konkurrenskraftiga och marknadsmissiga kan ersättningskommittén och koncernen komma att genomföra jämförelsestudier.

Ersättningspolicy för ledande befattningshavare

Ersättning till bolagsledningen följer samma principer som för alla anställda, dock måste dessa principer godkännas av årsstämman. Ersättningskommittén upprättar därför för styrelsens och därefter årsstämmans godkännande en ersättningspolicy för ledande befattningshavare när det finns förslag på ändringar eller minst vart fjärde år. Styrelsen föreslår ingen ändring av ersättningspolicyen som godkändes av den extra bolagsstämman 2022, vilken återfinns nedan. I ersättningsrapporten, som finns tillgänglig på bolagets hemsida, beskrivs resultatet och hur ersättningskommittén tog beslut under 2022 i detalj.

Den årliga rörliga ersättningen för bolagsledningen bedöms utifrån årligt fastställda prestationsmål, vilka speglar de främsta drivkrafterna för att uppnå värdeskapande och ökat aktieägarvärde. Strukturen för, och viktningen av, prestationsmålen, liksom de specifika målen, granskas årligen av ersättningskommittén för att säkerställa att de överensstämmer med bolagets strategi och riskaptit och godkänns av styrelsen.

Långsiktigt incitamentsprogram 2022

Den extra bolagsstämman 2022 beslutade om att inrätta ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram i form av ett aktieoptionsprogram för bolagsledningen och andra anställda i Bolaget (Medarbetar-LTIP 2022). Optionerna för Medarbetar-LTIP 2022 ges ut vederlagsfritt. Varje option berättigar deltagaren att köpa aktier i bolaget till ett lösenpris om 8,88 SEK. Optionerna under Medarbetar-LTIP 2022 har en intjänandeperiod fram till den 31 juli 2025 och deltagaren är

berättigad att lösa in alla eller delar av optionerna fram till den 31 juli 2029 (lösenperioden). Under intjänandeperioden kan anställda välja att lösa in optionerna i enlighet med nettoaktiereglering (Eng. net equity settlement) enligt villkoren för Medarbetar-LTIP 2022. Det totala antalet optioner under Medarbetar-LTIP 2022 var 7 985 000. Styrelsen kan under särskilda omständigheter besluta att reducera (inklusive att reducera till noll) tilldelningen av optioner under Medarbetar-LTIP 2022.

Tilldelade aktier enligt LTIP 2022 är föremål för vissa överlåtelseinskränkningar i syfte att säkerställa att bolagsledningen bygger upp ett meningsfullt aktieinnehav i Orrön Energy. Förväntad nivå på aktieäggande för respektive ledande befattningshavare är 100 procent (200 procent för vd) över tid av deltagarens årliga bruttogrundlön genom att behålla 50 procent av inlösta aktier, efter skatt.

Uppföljning och utvärdering av resultat

Styrelsen är ansvarig för att kontinuerligt följa upp och utvärdera vds arbete och ska minst en gång per år göra en formell genomgång av de resultat vd uppnått under året. Styrelsen behandlade även förslag till ersättning till vd och bolagsledning. Varken vd eller övriga ledande befattningshavare var närvarande under dessa diskussioner.

I ersättningskommitténs uppgifter ingår också att följa upp och utvärdera den generella tillämpningen av den ersättningspolicy som bolagsstämman antagit. I samband med detta upprättar ersättningskommittén för styrelsens och årsstämmans godkännande en årlig ersättningsrapport om tillämpningen av ersättningspolicyen och utvärderingen av ersättningar till bolagsledningen. Som en del av denna utvärderingsprocess verifierar bolagets externa revisor också varje år att ersättningspolicyen har tillämpats korrekt. Båda rapporterna är tillgängliga på bolagets hemsida.

Sudan

Åklagarmyndigheten inledde i juni 2010 en förundersökning om påstådd medverkan i brott mot internationell humanitär rätt i Sudan 1997–2003.

Den 11 november 2021 väckte Åklagarmyndigheten åtal mot bolagets tidigare styrelseordförande Ian H. Lundin samt tidigare styrelseledamot Alex Schneiter i förhållande till tidigare verksamhet i Sudan från 1999–2003 respektive 2000–2003. Åtalet innefattar även ett yrkande att påföra bolaget en företagsbot om 3 MSEK och förverkande av ekonomiska fördelar om 1 391,8 MSEK, vilket enligt Åklagarmyndigheten motsvarar värdet av den vinst om 720,1 MSEK som bolaget gjorde vid försäljningen av verksamheten 2003. Yrkandets belopp avseende förverkande av ekonomiska fördelar är cirka hälften av det belopp som Åklagarmyndigheten ursprungligen delgivit bolaget 2018. En företagsbot eller förverkande av ekonomiska fördelar kan endast påföras i samband med en slutgiltigt fällande dom. Huvudförhandlingen vid Stockholms Tingsrätt planeras att påbörjas den 5 september 2023.

Bolaget tillbakavisar att det finns någon grund för anklagelser om felaktigt agerande av någon av dess tidigare företrädare och ser inga omständigheter, under vilka bolaget skulle kunna tvingas betala en sådan företagsbot eller förverkande av ekonomiska fördelar. Bolaget är fortsatt fast förvissat om att domstolsprocessen kommer att slå fast att dess tidigare företrädare inte har agerat felaktigt.

Under 2018 inledde Åklagarmyndigheten även en förundersökning avseende påstådd anstiftan till övergrepp i rättsak till följd av anklagelser om vittnestrakasserier. Företaget och dess företrädare känner inte till några detaljer om de påstådda handlingarna, trots flera förfrågningar, och avvisar all kännedom om eller inblandning avseende felaktigt agerande. Ian H. Lundin och Alex Schneiter har förhörts av Åklagarmyndigheten och har delgivits de misstankar som ligger till grund för utredningen.

Mer information om tidigare aktiviteter i Sudan mellan 1997–2003 finns tillgänglig på www.lundinsudanlegalcase.com

Följande ersättningspolicy för koncernledningen godkändes av årsstämman 2020 och gällde fram den till 30 juni 2022, varefter den ersattes av den nya ersättningspolicyen i enlighet med beslut från 2022 års extra bolagsstämma¹

Tillämpning av policyen

Denna ersättningspolicy ("policyen") avser ersättning för "bolagsledningen" i Lundin Energy AB ("Lundin Energy" eller "bolaget"), vilken innefattar (i) bolagets koncernchef och verkställande direktör (President och Chief Executive Officer, "vd"), (ii) vice vd, vilket en av de övriga befattningshavarna inom bolagsledningen kan utses till från tid till annan, och (iii) Chief Operating Officer, Chief Financial Officer samt anställda på Vice President-nivå. Denna policy omfattar även eventuella ersättningar till styrelseledamöter för arbete som utförs utanför styrelseuppdraget.

Bakgrund till ändringarna i 2020 års policy jämfört med den policy som godkändes 2019

Den policy som godkändes av årsstämman 2020 ("årsstämman"), var resultatet av en översyn som genomförts för att säkerställa efterlevnad av svensk lagstiftning efter de förändringar som baserats på det reviderade Aktieägarrättsdirektivet och för att efterleva den reviderade versionen av Svensk kod för bolagsstyrning. Få väsentliga förändringar genomfördes beträffande hur bolaget hanterar frågor rörande ersättning för bolagsledningen, men den nya lagstiftningen, tillsammans med diskussioner med aktieägares företrädare, ledde till vissa förändringar i förslaget som överlämnades för aktieägarnas godkännande vid årsstämman 2020. Skillnaderna mellan 2020 års policy och den policy som godkändes på årsstämman 2019 är följande:

- Jämfört med 2019 års policy har 2020 års policy en tydligare koppling till strategi, långsiktig prestation och hållbarhet, samt kräver att ersättningskommittén ("kommittén") beaktar aktieägarnas synpunkter, liksom ersättningar till samtliga anställda inom bolaget vid dess beslutsfattande och rekommendationer till styrelsen.
- Styrelsen kan fortsätta att tilldela årlig rörlig ersättning upp till tolv månaders grundlön, men 2020 års policy har förtydligats genom att införa ett tak på upp till 18 månaders grundlön i förhållande till prestationer som av ersättningskommittén betraktas som exceptionella.
- Jämfört med 2019 års policy beskriver 2020 års policy mer detaljerat utformningen och styrningen av de olika delar som ersättningen består av, och de olika ersättningsformernas relativa andel av den totala ersättningen.
- Policyen innehåller mer information om villkor, beslutsprocesser och överväganden, inklusive hur bolaget kan frånga policyen.

2020 års policy finns tillgänglig på bolagets hemsida www.lundin-energy.com, tillsammans med tidigare års policyer och kommer att finnas tillgänglig under tio år.

Huvudsakliga principer för ersättningar inom Orrön Energy

Orrön Energys principer och policyer för ersättningar 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 Orrön Energys 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 bidra till Orrön Energys framgångar

Ersättningar till styrelseledamöter

Förutom de styrelsearvodena som beslutas av årsstämman, kan ersättning för arbete som styrelseledamöter utför utanför styrelsearbetet betalas i enlighet med rådande marknadsmässiga villkor.

Ersättningskommittén

Styrelsen har inrättat ersättningskommittén för att ge stöd till styrelsen i frågor om ersättning för vd, vice vd, övriga medlemmar i bolagsledningen samt andra nyckelpersoner inom bolaget. Syftet med denna kommitté är att strukturera och implementera ersättningsprinciper för att uppnå bolagets strategi, varvid de huvudsakliga arbetsuppgifterna avser:

- översyn och implementering av bolagets ersättningsprinciper för bolagsledningen, inklusive denna policy som är föremål för godkännande av bolagsstämman,
- ersättning för vd och vice vd, såväl som för övriga medlemmar i bolagsledningen, och övriga specifika ersättningsfrågor som uppkommer,
- utformning av de långsiktiga incitamentsprogrammen, som förutsätter bolagsstämmans godkännande, och
- efterlevnad av tillämpliga lagar och regler, såsom denna policy, aktiebolagslagen och Svensk kod för bolagsstyrning.

När kommittén fattar beslut, inklusive fastställande, granskning och genomförande av policyen, följer den en process där:

- styrelsen fastställer och granskar kommitténs riktlinjer,
- kommitténs ordförande godkänner kommitténs agenda,
- kommittén beaktar rapporter, information och presentationer och diskuterar alla förslag. I sina överväganden kommer kommittén att ta vederbörlig hänsyn till bolagets situation, generella och branschspecifika ersättningsnivåer, ersättningar och anställningsvillkor för samtliga anställda, feedback från olika intressenter, relevanta lagar, förordningar och riktlinjer vilka publiceras från tid till annan,
- kommittén 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 kommittén att beslut inte påverkas av intressekonflikter,
- när kommittén anser att den har blivit informerad i tillräcklig
- utsträckning, 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 kommittén och, efter egna diskussioner, fatta beslut, lämna förslag till en bolagsstämma och/eller lämna ytterligare förfrågningar till kommittén.

¹ Vid tiden för ersättningspolicyens godkännande var företagsnamnet "Lundin Petroleum AB", i policyen har dessa referenser ersatts med bolagets nya företagsnamn "Lundin Energy AB". Policyen har även uppdaterats för att reflektera att den har blivit godkänd av 2020 års årsstämma och inte längre är att anse som ett förslag.

² Till följd av namnändring finns denna policy tillgänglig på www.orrön.com

Ersättningskomponenter för bolagsledningen

Ersättningar till bolagsledningen består av fyra huvudkomponenter:

	Beskrivning, syfte och koppling till strategi och hållbarhet	Process och styrning	Relativ andel av uppskattad/maximal ersättning ¹
a) Grundlön	<ul style="list-style-type: none"> Fast kontantersättning, utbetalas månadsvis. Förutsägbar ersättning för att hjälpa 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% / 20%
b) Årlig rörlig ersättning	<ul style="list-style-type: none"> Årlig bonus utbetalas för prestationer under räkenskapsåret. Ersättningen har ett tak om upp till 18 månaders grundlön, varav upp till 12 månaders grundlön betalas ut baserat på uppfyllande av förutbestämda prestationskrav. Ersättningar överstigande 12 månaders grundlön utbetalas för exceptionella prestationer. 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 total ersättning 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 prestationer i förhållande till mål avseende produktion av olja och gas, reserver och resursersättning, finansiell prestation, hälsa och säkerhet, ESG, koldioxidutsläpp, företagsansvar och affärsstrategi. Kommittén granskar separat den årliga rörliga ersättningen. 	20% / 25%
c) Långsiktigt incitamentsprogram	<ul style="list-style-type: none"> Program för prestationsaktier som förenar deltagarnas och aktieägarnas intressen, genom tilldelning av aktier upp till 36 månaders grundlön med tilldelning efter tre år baserat på prestation. Relativ total avkastning för aktieägare (Eng. Total Shareholder Return, "TSR") sammanfattar den komplexa uppsättningen variabler för långsiktig hållbar framgång inom olje- och gasprospektering och produktion till ett prestationstest i förhållande till referensbolag som bolaget konkurrerar med såvitt avser kapitalanskaffningar. 	<ul style="list-style-type: none"> Den årliga översynen av total ersättning beaktar tilldelningar enligt långsiktiga incitamentsprogram, utfall, referensbolag för TSR och mål. Krav att deltagarna bygger upp ett betydande personligt aktieinnehav på upp till 200% av grundlönen över tid genom att behålla aktier tills en förutbestämd gräns har uppnåtts. Kommittén granskar separat utformningen av långsiktiga incitament. 	40% / 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 	10% / 5%
Totalt			100% / 100%

¹ Uppskattad ersättning visar procentandelen av den totala ersättningen där andelarna uppskattas till 50 procent av maximal årlig ersättning och 50 procent av långsiktiga incitament, 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 effekten av förändringar av aktiekursen och utdelningar. Andelarna kan variera på individnivå, baserat på de faktiska tilldelningarna och incitamentens varierande natur.

Översyn och jämförelser

Varje år genomför kommittén en översyn av bolagets ersättningspolicyer och rutiner med hänsyn till den totala ersättningen för respektive ledande befattningshavare, såväl som de individuella komponenterna. Nivåerna fastställs med hänsyn till;

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

Externa jämförelsestudier för totala ersättningar tas fram utifrån en eller flera uppsättningar av bolag som konkurrerar med Lundin Energy om talang, med hänsyn till faktorer såsom storlek, komplexitet, geografi och affärsprofil vid fastställandet av sådana jämförelsegrupper

Rörlig ersättning

Bolaget anser att rörlig ersättning utgör en viktig del av ledande befattningshavarens ersättningspaket, där tillhörande prestationsmål återspeglar de viktigaste drivkrafterna för att fullfölja bolagets affärsstrategi, och för att uppnå hållbart värdeskapande och tillväxt för att skapa långsiktigt aktieägarvärde. Kommittén säkerställer att prestationsmål och dess 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 felaktigt. Styrelsen kan också under exceptionella omständigheter minska tilldelningar enligt långsiktiga incitamentsprogram, inklusive reducera dem till noll, om den anser att intjänandet återspeglar bolagets resultat på ett felaktigt sätt.

Förmåner

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

En ömsesidig uppsägningstid om mellan tre och tolv månader gäller mellan bolaget och ledande befattningshavare, och är beroende på den anställdes anställningstid i bolaget. 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 ej 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, varvid inga andra förmåner ska utgå.

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

Bemyndigande för styrelsen

Styrelsen är bemyndigad att, i enlighet med 8 kap, 53 § aktiebolagslagen, besluta om att tillfälligt frångå denna policy såvitt avser samtliga ersättningskomponenter förutom det maximala beloppet för rörlig ersättning som alltid ska vara begränsat till ett högsta belopp om 18 månaders grundlön. Avvikelse ska behandlas av kommittén och presenteras för styrelsen för dess godkännande. Styrelsen får endast frångå policyn i enskilda fall där det finns särskilda skäl för det utanför den normala verksamheten och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, finansiella ställning och/eller hållbarhet genom att uppmärksamma exceptionella insatser. Skälen för avsteg från policyn ska anges i ersättningsrapporten som överlämnas till årsstämman.

Utestående ersättningar

Tidigare beslutade ersättningar till bolagsledningen, som inte har förfallit till betalning, innefattar tilldelningar enligt bolagets tidigare LTIP program och omfattar 258 619 LTIP Awards under 2017 års prestationsbaserade incitamentsprogram, 195 658 LTIP Awards under 2018 års prestationsbaserade incitamentsprogram, 222 148 LTIP Awards under 2019 års prestationsbaserade incitamentsprogram och 2 746 units tilldelade enligt 2017 års unit bonus program. Ytterligare information om dessa program finns i not 28 i bolagets årsredovisning 2019.

¹ Vid tiden för 2020 års årsstämma

Följande ersättningspolicy godkändes av 2022 års extra bolagsstämma och ersatte den tidigare ersättningspolicyen den 30 juni 2022.

Tillämpning av policyn

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

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

Huvudsakliga principer för ersättningar inom Bolaget

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

Ersättningar till styrelseledamöter

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

Ersättningskommittén

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

- översyn och implementering av Bolagets ersättningsprinciper för bolagsledningen, inklusive denna policy som är föremål för godkännande av bolagsstämman,

- 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 Kollegiet för svensk bolagsstyrnings Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

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

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

Komponenter för ersättningar till bolagsledningen

Ersättningar till bolagsledningen består av fyra huvudkomponenter:

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

¹ Uppskattad ersättning visar procentandelen av den totala ersättningen där andelarna uppskattas med antagande av 50 procent utfall av maximal årlig ersättning och beräknat verkligt värde av det långsiktiga incitamentet, utan att beakta effekten av förändringar av aktiekursen och utdelningar. Andelarna för maximal ersättning baseras på en full tilldelning av både årlig rörlig ersättning och långsiktiga incitamentet, utan att beakta vidare effekter av förändringar av aktiekursen. Andelarna kan variera på individnivå, baserat på de faktiska tilldelningarna och incitamentens varierande natur.

Översyn och jämförelser

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

- den totala möjliga ersättningen,
- den externa löne marknaden,
- befattningens omfattning och ansvar,
- individens färdigheter, erfarenhet och prestationer,
- Bolagets prestation, ersättningsens skälighet och allmänna marknadsvillkor, och
- nivåer och 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. Pensionsförmånerna består av en grundläggande plan för pensionsavsättningar, där arbetsgivaren tillhandahåller 60 procent och arbetstagaren 40 procent av ett årligt bidrag på upp till 18 procent av den högsta nivån för pensionsgrundande lön, och, enligt styrelsens bedömning, en kompletterande plan för pensionsavsättningar där arbetsgivaren tillhandahåller 60 procent och den anställde 40 procent av ett bidrag upp till 14 procent av den högsta nivån för pensionsgrundande lön.

Avgångsvederlag

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

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

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

Intern kontroll avseende den finansiella rapporteringen

Syftet med internkontroll avseende den finansiella rapporteringen är att ge en rimlig försäkran om den externa finansiella rapporteringens tillförlitlighet och säkerställa att den finansiella rapporteringen görs i enlighet med allmänt accepterade redovisningsprinciper, gällande lagstiftning och andra krav som ställs på publika bolag.

Styrelsen har ett övergripande ansvar för att etablera och överse ett effektivt system för intern kontroll. Vd är ansvarig för att säkerställa att såväl en process som en adekvat organisation finns på plats för att säkra internkontroll och kvaliteten på den interna och externa finansiella rapporteringen. Syftet med denna rapport är att ge aktieägare och andra intressenter insikt i hur internkontrollen är organiserad inom Orrön Energy.

Orrön Energys system för intern kontroll avseende den finansiella rapporteringen är baserat på det integrerade ramverket (Integrated Framework, 2013) som tagits fram av Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission (COSO). I ramverket ingår fem komponenter: kontrollmiljö, riskbedömning, kontrollaktiviteter, information och kommunikation, samt uppföljning.

Orrön Energy har sedan slutförandet av transaktionen med Aker BP den 30 juni 2022 inte längre någon funktion för internrevision. Styrelsen har bedömt behovet av att etablera en funktion för internrevision men slagit fast att bolagets kontrollmiljö och de kontrollaktiviteter som genomförs av bolaget, styrelsen och revisionskommittén för närvarande är tillräckliga för att säkerställa en adekvat intern kontroll avseende den finansiella rapporteringen.

Kontrollmiljö

Kontrollmiljön är grunden för Orrön Energys system för intern kontroll och definieras av bolagets policyer, rutiner, riktlinjer och koder, liksom av dess struktur för fördelning av ansvar och befogenheter. Orrön Energy har dokumenterat alla kritiska, finansiella processer och kontrollaktiviteter inom koncernen. Den etablerade affärskulturen inom koncernen är också grundläggande för att kunna säkerställa högsta nivå på etik, moral och integritet.

Riskbedömning

Risker avseende den finansiella rapporteringen följs upp och utvärderas av styrelsens revisionskommitté. Koncernens riskbedömningsprocess används för att bevaka och följa upp att risker hanteras. I processen identifieras och utvärderas risker samt görs bedömningar av den potentiella inverkan dessa risker kan ha på den finansiella rapporteringen. Utvärdering görs regelbundet såväl lokalt som på koncernnivå för att bedöma förändringar inom koncernen som kan komma att påverka den interna kontrollen.

Kontrollaktiviteter

I kontrollaktiviteter ingår allt från övergripande genomgångar av finansiella resultat i ledningsmöten till detaljerad kontoavstämning, daglig kontroll och godkännande av utbetalningar. Den månatliga genomgång och analys av den finansiella rapporteringen som görs på dotterbolags- och koncernnivå är viktiga kontrollaktiviteter i syfte att säkerställa att den finansiella rapporteringen inte innehåller några väsentliga fel samt även för att förhindra bedrägerier.

Information och kommunikation

Orrön Energy har processer på plats för att säkerställa att klargörande och korrekt information gällande den finansiella rapporteringen kommuniceras såväl internt inom organisationen som externt till allmänheten i enlighet med de informationskrav som ställs på noterade bolag. All information om bolagets policyer, rutiner och riktlinjer finns tillgänglig för koncernens anställda och uppdateringar och förändringar av rapporterings- och redovisningspolicyer meddelas via e-mail samt vid regelbundna finansmöten. Bolagets informationspolicy säkerställer därutöver att allmänheten ges tillgång till korrekt, läglig och relevant information om koncernen och dess finansiella ställning vid varje tillfälle.

Uppföljning

Uppföljning, förbättringar och utveckling av system, processer och kontroller sker regelbundet. Löpande uppföljning av kontrollaktiviteter sker på olika nivåer i organisationen och inbegriper både formella och informella rutiner för såväl ledande befattningshavares, som process- och kontrollansvarigas handlande.

Revisorns granskning av bolagsstyrningsrapporten

Det är styrelsen som har ansvaret för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 18–34 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 16 Revisorns granskning av bolagsstyrningsrapporten. Detta innebär att vår granskning av bolagsstyrningsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för våra uttalanden.

En bolagsstyrningsrapport har upprättats.

Upplysningar i enlighet med 6 kap. 6 § andra stycket punkterna 2–6 årsredovisningslagen samt 7 kap. 31 § andra stycket samma lag är förenliga med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar samt i överensstämmelse med årsredovisningslagen.

Ernst & Young AB, Box 7850, 103 99 Stockholm utsågs till Orrön Energy ABs (publ) revisor av bolagstämman den 31 mars 2022 och har varit bolagets revisor sedan 2020.

Stockholm den 3 april 2023
Ernst & Young AB

Anders Kriström
Auktoriserad revisor