



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

Ersättningsrapport

Året som avslutades den
31 december 2022



Ersättningsrapport

Innehållsförteckning

Inledning	2
Implementering av ersättningspolicyn	2
Ersättningskomponenter	3
Viktiga implementeringar och beslut inom ersättningspolicyn	4
Ersättning till vd, övriga medlemmar i bolagsledningen och vissa ersättningar till styrelseledamöter	5
Ersättningspolicyn	6

Denna rapport har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen (2005:551), Svensk kod för bolagsstyrning (bolagsstyrningskoden) och Reglerna om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram utgivna av Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

Information som krävs enligt 5 kap 40–44§ årsredovisningslagen (1195:1554) framgår av not 22 i årsredovisningen för 2022.

Ersättning till styrelsen omfattas inte av denna rapport, såvida den inte avser arbete som utförts utanför styrelseuppdraget eller långfristig rörlig ersättning. Styrelsearvoden beslutas årligen av årsstämman och offentliggörs i not 22 och i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2022.

Information om ersättningskommitténs arbete under 2022 och arbetet i den tillfälliga kommittén för förnybar energi som styrelsen inrättade för att överse bildandet av verksamheten inom förnybar energi, inklusive ersättningsfrågor, framgår av bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2022. Denna innehåller även den uppdaterade ersättningspolicyn som antogs av den extra bolagsstämman 2022 och ersättningspolicyn som antogs av årsstämman 2020. Båda ersättningspolicyerna finns även tillgängliga på www.orrn.com/about-us/governance/remuneration-sv/.

Inledning

Sammanläggningen av bolagets tidigare prospekterings- och produktionsverksamhet med Aker BP ("Transaktionen") slutfördes som planerat den 30 juni 2022. Genom Transaktionen erhöll bolagets aktieägare kontantersättning om sammanlagt 2,2 miljarder USD, 271 908 589 aktier i Aker BP och bibehållet aktieäggande i Orrön Energy. Sammanläggningen genomfördes som en gränsöverskridande fusion i enlighet med norsk och svensk rätt, där Aker BP absorberade Lundin Energy MergerCo AB (publ) som vid tidpunkten för sammanslagningens genomförande innehöll bolagets prospekterings- och produktionsverksamhet. Kort före fusionen och Transaktionens slutförande delades aktierna i Lundin Energy MergerCo AB (publ) ut till bolagets aktieägare genom en så kallad Lex Asea-utdelning.

Denna rapport beskriver hur ersättningspolicyn för Orrön Energys bolagsledning ("Ersättningspolicy") implementerades under 2022. Rapporten innehåller även information om ersättningar till vd och andra medlemmar i bolagsledningen, samt en sammanfattning av bolagets utestående incitamentsprogram.

Inför transaktionens slutförande antogs en uppdaterad ersättningspolicy av en extra bolagsstämman den 16 juni 2022, vilken ersatte den tidigare ersättningspolicyn som antogs av årsstämman 2020. Den uppdaterade ersättningspolicyn gäller från och med den 1 juli 2022 och tar hänsyn till den minskade omfattningen av bolagets verksamhet och dess nya fokus på förnybar energi.

Revisorernas yttrande avseende tillämpningen av ersättningspolicyn under 2021 och 2022 finns tillgänglig på www.orrn.com/about-us/governance/remuneration-sv/

Implementering av ersättningspolicyn

De individuella komponenterna och den totala ersättningen till bolagsledningen under 2022 fastställdes och levererades i enlighet med den ersättningspolicy som godkändes av årsstämman 2020 och den uppdaterade ersättningspolicyn som godkändes av den extra bolagsstämman 2022, vars utfall och implementering presenteras i denna ersättningsrapport. Styrelsen och ersättningskommittén anser att bolagets ersättningsprinciper för att rekrytera, motivera och behålla högt kvalificerade befattningshavare med förmåga att uppnå bolagets mål har legat till grund för genomförandet av policyn. Ersättningen har varit motiverande och på ett lämpligt och skäligt sätt belönat befattningshavare för deras bidrag till bolagets framgång. Ansvarsfulla och hållbara ersättningsbeslut har främjat bolagets strategi, aktieägarnas långsiktiga intressen och hållbara affärsmetoder. Orrön Energys strategi och långsiktiga ambitioner beskrivs ytterligare i årsredovisningen för 2022 och på www.orrn.com.

Ersättningskommittén

Ersättningskommittén bestod under det första halvåret 2022 av Cecilia Vieweg (ordförande), Ian Lundin och Grace Reksten Skaugen och från och med den 1 juli 2022 av Grace Reksten Skaugen (ordförande), Aksel Azrac och C. Ashley Heppenstall. Ersättningskommittén sammanträdde formellt en gång under det första halvåret 2022 och en gång under det andra halvåret 2022. Kommittén hade även regelbundna kontakter via telefon och e-post för att se över och godkänna ersättningsfrågor från bolagsledningen, samt gav rekommendationer till styrelsen.

Ersättningsrapport

Ersättningskommittén och kommittén för förnybar energi bjöd in vd och externa rådgivare för att medverka vid vissa av dessa möten och är tillfreds med att det inte har förekommit någon intressekonflikt och att ingen individ varit del av beslutsfattande som direkt påverkat individens ersättning. Styrelsens och ersättningskommitténs arbete under 2022 följde den styrningsprocess som beskrivs i 2020 års ersättningspolicy respektive den uppdaterade 2022 års ersättningspolicy. Mer information om ersättningskommitténs arbete under 2022 och arbetet i den tillfälliga kommittén för förnybar energi som inrättades av styrelsen för att överse bildandet av verksamheten inom förnybar energi, inklusive ersättningsfrågor, finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2022. Kommittén för förnybar energi bestod av de nuvarande styrelseledamöterna Grace Reksten Skaugen, C. Ashley Heppenstall och Jakob Thomasen.

Ersättningskomponenter

Årslön och förmåner

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

Årlig rörlig ersättning

Den årliga rörliga ersättningen till bolagsledningen bedöms utifrån årliga prestationsmål som återspeglar och belönar strategiska och operativa resultat samt förväntade beteenden för året som bidrar till Orrön Energys långsiktiga och hållbara värdeskapande. Kriterier och utfall utvärderas vidare mot marknaden, Orrön Energys ekonomiska situation och ersättningar till övriga inom bolaget. Årliga prestationsmål inkluderar prestation gentemot mätbara finansiella och icke-finansiella prestationskrav som identifieras baserat på individens position och ansvar. Prestationer gentemot varje specifikt mål viktas för medlemmar ur bolagsledningen och återspeglar deras påverkan på utfallet.

Långsiktigt incitamentsprogram

Bolaget har sedan 2014 haft ett prestationsbaserat aktieprogram, vilket utformats för att vara enkelt och transparent samtidigt som det belönar ett långsiktigt och hållbart värdeskapande. Tilldelningarna enligt detta årliga program upphörde i samband med genomförandet av Transaktionen med Aker BP den 30 juni 2022 och det finns därmed inga utestående tilldelningar vid utgången av 2022. Detaljerad information om detta incitamentsprogram finns i ersättningsrapporten 2021.

Ett nytt långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram i form av ett optionsprogram för bolagsledningen och andra anställda i bolaget godkändes av den extra bolagsstämman 2022 ("Medarbetar-LTIP 2022"). Syftet med att inrätta programmet var att öka intressegemenskapen mellan bolagsledningen och andra anställda och aktieägare samt att ge en marknadsmässig ersättning för den nya tillväxtinriktade verksamheten som återspeglar kontinuitet, engagemang och aktiekursutveckling. Styrelsen anser att Medarbetar-LTIP 2022 kommer att utgöra en viktig del av ett konkurrenskraftigt ersättningspaket som bidrar till att attrahera och behålla anställda som är avgörande för bolagets framtida framgång efter genomförandet av sammanslagningen av bolagets prospekterings- och produktionsverksamhet med Aker BP.

Medarbetar-LTIP 2022 introducerades som en del av en ny ersättningsstrategi inom ramen för den uppdaterade ersättningspolicyn för ledande befattningshavare, enligt vilken grundlöner och årliga bonusmöjligheter fastställs till de nedre nivåerna på marknaden i syfte att skapa en övergripande ersättningsstrategi som ytterligare främjar bolagets långsiktiga hållbara tillväxt och strategiska framgång.

De huvudsakliga principerna som är tillämpliga på optionsrätterna ("Medarbetaroptionerna") som godkänts av den extra bolagsstämman 2022 för Medarbetar-LTIP 2022 är följande:

- Varje Medarbetaroption ska ge innehavaren rätt att förvärva en aktie i bolaget under förutsättning att innehavaren fortsätter sin anställning inom koncernen. Det högsta antalet Medarbetaroptioner som deltagarna kan erhålla enligt Medarbetar-LTIP 2022 uppgår till 8 400 000.
- Den verkställande direktören får tilldelas högst 2 800 000 Medarbetaroptioner och andra anställda får tilldelas högst 1 400 000 Medarbetaroptioner vardera (med beaktande av taket om högst 8 400 000 Medarbetaroptioner).
- Vid utnyttjande av en Medarbetaroption ska priset per aktie i bolaget ("Lösenpriset") motsvara den volymviktade genomsnittskursen för bolagets aktie på Nasdaq Stockholm under perioden 18–22 juli 2022, vilken fastställdes till 8,88 kronor per aktie.
- Istället för att deltagare förvärvar aktier genom att betala Lösenpriset vid utnyttjande av Medarbetaroptionerna ska i första hand en omräkningsmodell för "nettoaktiereglering" (Eng. Net equity settlement) av Medarbetaroptionerna tillämpas, vilket innebär att lösenpriset för varje aktie ska motsvara aktiens kvotvärde (för närvarande cirka 0,01 kronor per aktie) och att antalet aktier som kan komma att förvärvas ska minska genom tillämpning av följande formel:
 - Justerat antal aktier = ((A minus B) multiplicerat med D) dividerat med (A minus C), där:
 - A = den volymviktade genomsnittskursen för bolagets aktie på Nasdaq Stockholm under en period om fem handelsdagar omedelbart före dagen för utnyttjandet av Medarbetaroptionen
 - B = Lösenpriset
 - C = aktiens kvotvärde
 - D = antalet Medarbetaroptioner som utnyttjas av deltagaren
- Endast hela aktier (inga fraktioner) får levereras och antalet aktier som levereras med tillämpning av ovan omräkningsmodell avrundas nedåt till närmast antal hela aktier.
- Om en deltagare är förhindrad att utnyttja sina Medarbetaroptioner för att förvärva aktier i bolaget på grund av tillämpliga lagar och regler eller inte kan utnyttja Medarbetaroptionerna till rimlig kostnad eller med rimliga administrativa insatser av deltagaren eller bolaget ska styrelsen ha rätt att besluta att helt eller delvis lösa Medarbetaroptionerna kontant. Styrelsen ska också ha rätt att besluta att aktier och/eller kontanter ska innehållas av bolaget för att täcka eller underlätta betalningen av tillämpliga skatter.
- Medarbetaroptionerna ska intjänas den 31 juli 2025 ("Intjänandedagen"). Treårsperioden från och med den 1 augusti 2022 till och med Intjänandedagen utgör "Intjänandeperioden". Efter utgången av Intjänandeperioden ska deltagarna ha rätt att utnyttja Medarbetaroptionerna helt eller delvis fram till och med den 31 juli 2029.

Ersättningsrapport

- Vid en väsentlig ägarförändring av bolaget eller vid en direkt eller indirekt överlåtelse, överföring eller annan avyttring av hela eller väsentliga delar av verksamheten och tillgångarna ska Intjänandeperioden anses vara avslutad och deltagarna ska ha rätt att utnyttja Medarbetaroptionerna från och med dagen då transaktionen blir ovillkorad.
- En bibehållen anställning inom koncernen under hela Intjänandeperioden ska vara ett villkor för att Medarbetaroptionerna ska intjänas. Om deltagaren avslutar sin anställning efter utgången av Intjänandeperioden ska deltagaren endast ha rätt att utnyttja Medarbetaroptioner under en period om tre månader efter den sista anställningsdagen. Perioden kan förlängas i skäligen utsträckning med beaktande av eventuella begränsningar enligt tillämpliga lagar och regler. Styrelsen ska ha rätt att göra undantag från och ändra dessa villkor i enlighet med vad styrelsen anser är skäligt.
- Styrelsen ska ha rätt att räkna om det högsta antalet aktier (per Medarbetaroption och totalt) och Lösenpriset i händelse av företrädesemission, fondemission, aktiesplit, omvänd aktiesplit, utdelning eller liknande händelser.
- För att ytterligare öka intressegemenskapen mellan bolagsledningen och aktieägare ska varje medlem i bolagsledningen åläggas att äta sig att behålla minst 50 procent av de aktier som erhålls vid utnyttjande av Medarbetaroptionerna (netto efter skatt) till dess att deltagarens personliga aktieäggande i bolaget motsvarar 100 procent av deltagarens årliga bruttogrundlön (200 procent för den verkställande direktören).
- Styrelsen eller ersättningskommittén ska ansvara för de detaljerade villkoren och administrationen av Medarbetar-LTIP 2022 inom ramen för detta förslag. I samband med detta ska styrelsen ha rätt att besluta om andra villkor, till exempel på grund av nyrekrytering, sjukdom, funktionsvariation, dödsfall, uppsägning, pension eller andra exceptionella omständigheter som fastställs av styrelsen.

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

Långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram för vd och övriga medlemmar i bolagsledningen

Deltagare	Program	Intjänandedatum ¹	Utgångsdatum ²	Tilldelning ³	Värde (TUSD) ⁴
Daniel Fitzgerald, vd	Medarbetar- LTIP 2022	31 juli 2025	31 juli 2029	2 628 000	926
Övriga inom bolagsledningen ⁵	Medarbetar- LTIP 2022	31 juli 2025	31 juli 2029	2 628 000	926

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

² Avser sista dagen då Medarbetaroptionerna kan utnyttjas av deltagare.

³ Avser antalet Medarbetaroptioner som tilldelas deltagare.

⁴ Avser Medarbetaroptionernas verkliga värde till aktiekursen motsvarande lösenpriset (8,88 kronor), vilket har beräknats med hänsyn till den volymviktade genomsnittskursen mellan den 18 och 22 juli 2022, aktiens volatilitet baserat på jämförelsedata och en riskfri avkastning om 1,8 procent. Värdet har omräknats till USD med tillämpning av genomsnittliga valutakurser mellan den 18 och 22 juli 2022.

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

Viktiga implementeringar och beslut inom ersättningspolicyn

Följande tabell summerar årets viktigaste beslutspunkter och implementeringar.

Del av policy	Implementeringar och beslut inom ersättningspolicyn 2022
Styrning	Ersättningskommittén och kommittén för förnybar energi fokuserade sitt arbete på att implementera ett uppdaterat ramverk för ersättning som speglar den minskade omfattningen av bolagets verksamhet och nya fokus på förnybar energi till följd av slutförandet av sammanslagningen av bolagets prospekterings- och produktionsverksamhet med Aker BP. Mer information om arbetet inom ersättningskommittén och kommittén för förnybar energi under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2022.
Grundlön	Styrelsen godkände en sänkning av grundlönerna för bolagsledningen för att återspegla bolagets ändrade strategi och verksamhetens minskade omfattning från och med den 1 juli 2022. Grundlösnivåerna för bolagsledningen för 2023 höjdes för att återspegla inflationen.
Årlig rörlig ersättning	För den årliga bonusen 2022 definierades och godkändes prestationsmått och beloppsintervaller. Prestations- och ersättningsutfall för den årliga bonusplanen för 2022 granskades och godkändes i början av 2023 gentemot förutbestämda mål.
Långsiktigt incitamentsprogram	Den extra bolagsstämman 2022 godkände Medarbetar-LTIP 2022 enligt ovan. Styrelsen godkände en tilldelning av Medarbetaroptioner motsvarande 27 månaders grundlön för verkställande direktören och 18 månaders grundlön för övriga medlemmar i bolagsledningen. Styrelsen och ersättningskommittén var tillfreds med att det långsiktiga incitamentsprogrammet är samstämmigt med ersättningspolicyn och att det på ett ändamålsenligt sätt bidrar till bolagets strategi, aktieägares långsiktiga intressen och hållbara affärsmetoder.
Förmåner	Förmånerna för bolagsledningen reducerades per den 1 juli 2022 för att återspegla bolagets ändrade strategi och verksamhetens minskade omfattning.
Avgångsvederlag	Inga avgångsvederlag för bolagsledningen beaktades under året.
Återkrävande och liknande åtgärder	Styrelsen såg ingen anledning att utöva sin rätt att återkräva någon årlig bonus som utbetalades under eller avseende 2022.

Ersättningsrapport

Avvikelse från processen för beslutsfattande	Ersättningskommittén, Kommittén för förnybar energi och styrelsen hade ingen avvikelse från någon del av beslutsprocessen som fastställts i den ersättningspolicy som godkändes av årsstämman 2020 eller den uppdaterade ersättningspolicy som godkändes av den extra bolagsstämman 2022.
Avvikelse från ersättningspolicy	Bolaget hade ingen avvikelse från ersättningspolicy som godkändes av årsstämman 2020 eller den uppdaterade ersättningspolicy som godkändes av den extra bolagsstämman 2022.
Dialog med aktieägare	Inga frågor eller annan feedback avseende ersättning framfördes vid årsstämman 2022. Vid den extra bolagsstämman 2022 godkändes den uppdaterade ersättningspolicy av aktieägarna och beslutet var villkorat av, och fick rättslig verkan i samband med, genomförandet av Transaktionen med Aker BP den 30 juni 2022.

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

I tabellerna nedan sammanfattas ersättningen för 2022, inklusive grundlön, förmåner, årlig bonus för 2022, långfristig rörlig ersättning samt värdet av pensioner.

Ersättning till vd och övriga medlemmar i bolagsledningen

In TUSD	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Pension	Summa ersättning	Andel rörlig ersättning ⁶
	Fast ersättning/ grundlön	Andra förmåner ¹	Kortfristig rörlig ersättning	Långfristig rörlig ersättning ²			
Daniel Fitzgerald, vd ³	209	–	175	284	30	698	66%
Nick Walker, vd ⁴	440	48	–	–	91	579	–
Övriga medlemmar i bolagsledningen ⁵	1 515	125	250	284	243	2 417	22%
Summa	2 164	173	425	568	364	3 694	27%

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

² Långfristig rörlig ersättning till bolagsledningen redovisas när den uppkommer. Beloppen avser kostnader som redovisats under 2022, vilka värderats till värdet vid tilldelningstidpunkten enligt aktieoptionsprogrammet som godkändes av den extra bolagsstämman 2022. Det tidigare prestationsbaserade aktieprogrammet upphörde vid genomförandet av Transaktionen med Aker BP den 30 juni 2022.

³ Vd från 1 juli 2022. Den rapporterade ersättningen för Daniel Fitzgerald för sin tid som vd inkluderar inte ersättning för hans position som COO mellan den 1 januari och 30 juni 2022.

⁴ Vd fram tills den 30 juni 2022.

⁵ Omfattar sju personer: nuvarande CFO Espen Hennie från den 1 juli 2022, General Counsel Henrika Frykman för helåret 2022, tidigare COO Daniel Fitzgerald till 30 juni 2022, och tidigare CFO Teitur Poulsen, tidigare Vice President Sustainability Zomo Fisher, tidigare Vice President Investor Relations and Communications Edward Westropp och tidigare Vice President Commodities Trading and Marketing David Michelis till och med 30 juni 2022.

⁶ Representerar summan av Rörlig ersättning dividerat med Summa ersättning.

Kortfristig rörlig ersättning till vd och övriga medlemmar i koncernledningen

Kortfristig rörlig ersättning har fastställts utifrån prestationsmål enligt de kriterier som definieras i ersättningspolicy. 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. Samtliga prestationsmål överträffades för 2022.

Ersättning till styrelseledamöter utanför styrelseuppdraget

Liksom tidigare år erhöll den tidigare styrelseordföranden Ian Lundin ytterligare fast ersättning för arbete som utförts utanför styrelseuppdraget. Denna ersättning som betalades ut under 2022 uppgick till 27 TUSD. All övrig ersättning som utbetalades till styrelseledamöter bestod av de styrelsearvodena som beslutades av årsstämman 2022 och den extra bolagsstämman 2022 och återfinns i not 22 i årsredovisningen för 2022.

Långfristig rörlig ersättning för styrelseledamöter

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

Sammanlagt tilldelades 1 005 000 Styrelse optioner till styrelseledamöterna. Styrelseordföranden erhöll 402 000 styrelse optioner och övriga styrelseledamöter erhöll 201 000 styrelse optioner vardera. Kostnaden under 2022, som hänförs till Styrelse-LTIP 2022, exklusive sociala avgifter, uppgick till 98 TUSD. Kostnaden har beräknats utifrån anskaffningspriset på bolagets aktie vid inlösen, vilket motsvarar 120 procent av den volymviktade genomsnittskursen, på Nasdaq Stockholm, under 18–22 Juli 2022 (10,66 SEK). Beräkningen tar hänsyn till volatilitet som är baserad på data från referensbolag, och en riskfri ränta om 1,8 procent.

Jämförelseinformation avseende förändringar av ersättning och bolagets resultat

Till följd av sammanslagningen av bolagets prospekterings- och produktionsverksamhet med Aker BP under 2022, tar ersättningen från och med den 1 juli 2022 i beaktan verksamhetens minskade omfattning och bolagets nya fokus på förnybar energi. Eftersom verksamheten har genomgått väsentliga förändringar under 2022 kan jämförelseinformationen mellan 2022 och 2021 bedömas vara mindre relevant.

Ersättningsrapport

	2018 vs. 2017	2019 vs. 2018	2020 vs. 2019	2021 vs. 2020	2022 vs 2021
Daniel Fitzgerald, CEO ¹	–	–	–	–	–
Nick Walker, vd ²	–	–	–	–	–84%
Alex Schneider, vd ³	18%	32%	18%	–	–
Övriga medlemmar i bolagsledningen	7%	26%	2%	–23%	–68%
Genomsnittlig ersättning till heltidsanställda	–30%	18%	6%	0%	–10%
Produktion i Mboepd ^{4,8}	–6%	15%	76%	16%	N/A
EBITDAX ^{5,8}	29%	–1%	12%	125%	N/A
2P Reserver ^{6,8}	3%	2%	–3%	–5%	N/A
Justerat nettoresultat ^{7,8}	89%	–15%	11%	184%	N/A

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

² Vd till och med den 30 juni 2022.

³ Vd till och med den 31 december 2020.

⁴ Produktionen presenteras med tusen fat oljeekvivalenter per dag ("Mboepd") som framgår av årsredovisningarna fram till och med den 31 december 2022.

⁵ Rörelseresultat före räntor, skatt, av- och nedskrivningar, motsvarar rörelseresultat före avskrivningar av olje- och gastillgångar, prospekteringskostnader, nedskrivningar, avskrivningar och vinst vid försäljning av tillgångar ("EBITDAX"), som framgår av årsredovisningarna till och med den 31 december 2022.

⁶ Bevisade samt sannolika reserver ("2P"), som framgår av årsredovisningarna, exklusive påverkan från försäljning eller förvärv av tillgångar till och med den 31 december 2022.

⁷ Justerat resultat motsvarar det justerade nettoresultat som framgår av årsredovisningarna till och med den 31 december 2022.

⁸ Efter sammanslagningen av bolagets prospekterings- och produktionsverksamhet med Aker BP den 30 juni 2022 är en jämförelse av nyckeltal mellan 2022 och 2021 inte längre relevanta med tanke på den minskade omfattningen av bolagets verksamhet och fokus på förnybar energi.

Ersättningar från andra bolag inom koncernen

Ingen ytterligare ersättning till vd eller någon annan medlem av bolagsledningen har utgått under 2022 från något annat bolag inom koncernen.

Ersättningspolicy

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

Tillämpning av policyn

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

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

Huvudsakliga principer för ersättningar inom Bolaget

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

Ersättningsrapport

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%

Ersättningsrapport

d) Förmåner	- Förutsägbara förmåner för att underlätta fullgörandet av uppdraget för respektive ledande befattningshavare, samt hjälpa till att attrahera och behålla nyckeltalanger.	- Kommittén ser regelbundet över förmåner och avtalsvillkor för att säkerställa att Bolaget erbjuder marknadsmässiga villkor. - Förmåner fastställs med hänsyn till extern marknadspraxis, intern praxis, position och relevanta komponenter för ersättning.	5%
Totalt			100%

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

Översyn och jämförelser

The 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:

- 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 uppdragats ha varit uppenbart felaktig. Styrelsen kan också under exceptionella omständigheter minska tilldelningar enligt långsiktiga incitamentsprogram, inklusive reducera dem till noll, om den anser att intjänandet återspeglar Bolagets verkliga resultat på ett felaktigt sätt.

Förmåner

Förmåner som tillhandahålls ska vara marknadsmässiga och ska underlätta för de ledande befattningshavarna att fullgöra sina arbetsuppgifter. Pension är den huvudsakliga förmånen och följer den lokala geografiska praxis där individen är baserad. 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.



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