

## Punkt 20: Beslut om Medarbetar-LTIP 2023

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om att inrätta ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram i form av ett aktieoptionsprogram för bolagsledningen och andra anställda i Bolaget på nedanstående villkor ("**Medarbetar-LTIP 2023**").

### Bakgrund och syfte

Syftet med att inrätta Medarbetar-LTIP 2023 är att öka intressegemenskapen mellan bolagsledningen och andra anställda och aktieägare samt att ge en marknadsmässig ersättning för den nya verksamheten som återspeglar kontinuitet, engagemang och aktiekursutveckling. Styrelsen anser att Medarbetar-LTIP 2023 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.

Medarbetar-LTIP 2023 följer samma principer som det långsiktiga incitamentsprogram som den extra bolagsstämman 2022 beslutade om. Medarbetar-LTIP 2023 är ett komplement till grundlöner och syftar till att skapa en övergripande ersättningsstrategi som ytterligare betonar Bolagets långsiktiga hållbara tillväxt och strategiska framgång.

### Villkor

Enligt villkoren i Medarbetar-LTIP 2023 kommer Bolaget, efter beslut av styrelsen eller av styrelsens ersättningskommitté, att vederlagsfritt tilldela optioner ("**Medarbetaroptioner**") till bolagsledningen och andra medarbetare i enlighet med följande principer.

1. Det högsta antalet Medarbetaroptioner som får tilldelas är 7 000 000. Varje Medarbetaroption ska ge innehavaren rätt att förvärva en aktie i Bolaget under förutsättning att innehavaren fortsätter sin anställning i koncernen. Följaktligen ska det högsta antalet aktier som deltagarna kan erhålla under Medarbetar-LTIP 2023 uppgå till 7 000 000.
2. Styrelsen ska ha rätt att tilldela Medarbetaroptioner till anställda (förväntas att tilldela cirka 30 anställda). Den verkställande direktören får tilldelas högst 2 290 000 Medarbetaroptioner och andra anställda får tilldelas högst 1 074 000 Medarbetaroptioner vardera (med beaktande av taket om högst 7 000 000 Medarbetaroptioner totalt).
3. Vid utnyttjande av en Medarbetaroption ska priset per aktie i Bolaget ("**Lösenpriset**") motsvara den volymviktade genomsnittskursen för Bolagets aktie på Nasdaq Stockholm under perioden 22-26 maj 2023, eller en senare period om fem handelsdagar som fastställs av styrelsen om den volymviktade genomsnittskursen under 22-26 maj 2023 inte anses vara ett skäligt Lösenpris på grund av förändringar i koncernen, på marknaden eller i branschen i övrigt.
4. 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 kr per aktie) och att antalet aktier som kan förvärfas ska minska genom att tillämpa 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 ovanstående omräkningsmodell ska avrundas nedåt till närmast antal hela aktier.

5. 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.

6. Avsikten är att styrelsen ska besluta om tilldelning av Medarbetaroptioner den 1 juni 2023. Styrelsen ska dock ha rätt att fastställa datumet för tilldelning med beaktande av eventuella restriktioner enligt tillämpliga lagar och regler. Medarbetaroptionerna ska intjänas den 31 maj 2026 ("Intjänandedagen"). Treårsperioden från och med den 1 juni 2023 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 maj 2030.
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. För att ytterligare öka intressegemenskapen mellan bolagsledningen och aktieägare ska varje medlem i bolagsledningen åläggas att åta sig att behålla minst 50 procent av de aktier som erhålls vid utnyttjande av Medarbetaroptionerna (netto efter skatt) till dess att deltagarens personliga aktieäggande i Bolaget motsvarar 100 procent av deltagarens årliga bruttogrundlön (200 procent för den verkställande direktören).
11. Styrelsen eller ersättningskommittén ska ansvara för de detaljerade villkoren och administrationen av Medarbetar-LTIP 2023 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.

#### **Leverans av aktier och säkring av kostnader**

För att säkra leverans av aktier till deltagarna och täcka eventuella kostnader (inklusive skatter och sociala avgifter) vid utnyttjande av Medarbetaroptioner inom ramen för Medarbetar-LTIP 2023 föreslår styrelsen att årsstämman beslutar om att emittera och överlåta högst 7 350 000 teckningsoptioner av serie 2023:1 (se punkten 21 a) på den föreslagna dagordningen).

För det fall majoritetskravet om minst nio tiondelar (9/10) som gäller för styrelsens förslag om att emittera och överlåta teckningsoptioner av serie 2023:1 under punkten 21 a) på den föreslagna dagordningen inte uppfylls föreslår styrelsen att årsstämman beslutar att godkänna att Bolaget säkrar sina åtaganden enligt Medarbetar-LTIP 2023 genom att ingå ett aktieswaparrangemang med tredje part, enligt vilket den tredje parten ska ha rätt att i eget namn förvärva och överlåta aktier (inklusive till deltagarna) i enlighet med villkoren för Medarbetar-LTIP 2023 (se punkten 21 b) på den föreslagna dagordningen).

#### **Uppskattade kostnader**

Medarbetar-LTIP 2023 ger deltagarna rätt att vid intjänande förvärva aktier i Bolaget till ett pris som motsvarar Lösenpriset. Medarbetar-LTIP 2023 kommer att redovisas i enlighet med redovisningsstandarden IFRS 2 och kostnaderna kommer att belasta resultatet fördelat över perioden som Medarbetaroptionerna tjänas in.

Den maximala kostnaden för att tilldela Medarbetaroptioner inom ramen för Medarbetar-LTIP 2023 (med ett antagande om 100 procent intjänande) uppgår till cirka 28,6 miljoner SEK, exklusive kostnader för leverans av aktier och sociala avgifter. Om aktiekursen ökar med 10 procent per år beräknas kostnaden för sociala avgifter uppgå till cirka 2,9 miljoner SEK om Medarbetaroptioner utnyttjas på Intjänandedagen.

### **Effekter på nyckeltal**

Effekterna på nyckeltal beror på aktiekursens utveckling. Baserat på ett antagande om att aktiekursen och Lösenpriset inte understiger 10,0 SEK, en volatilitet om 35 procent, en riskfri ränta om 2,28 procent, en utdelningsavkastning om 0 procent, och utnyttjande efter sju år, uppgår antalet aktier som krävs enligt Medarbetar-LTIP 2023 till cirka 7 miljoner aktier i Bolaget (med förbehåll för slutligt fastställande av Lösenpriset), vilket motsvarar cirka 2,4 procent av det totala antalet aktier och röster i Bolaget. Om Lösenpriset överstiger 10,0 SEK kommer det högsta antalet aktier att minska och de förväntade kostnaderna vara oförändrade, och om Lösenpriset understiger 10,0 SEK kommer det högsta antalet aktier att vara oförändrat och de förväntade kostnaderna vara lägre. Medarbetar-LTIP 2023 förväntas endast ha marginell påverkan på Bolagets nyckeltal.

Om Medarbetaroptionerna utnyttjas med tillämpning av den ovan beskrivna omräkningsmodellen för "nettoaktiereglering" kan antalet aktier som levereras bli väsentligt färre. I ett scenario där aktiekursen ökar med 10 procent per år skulle leveransen av aktier, om alla Medarbetaroptioner utnyttjas strax efter utgången av Intjänandeperioden, minska från 2,4 procent till cirka 0,6 procent och, om alla Medarbetaroptioner utnyttjas strax före utgången av utnyttjandeperioden den 31 maj 2030, till cirka 1,2 procent.

Om den metod för leverans av aktier genom överlåtelse och utnyttjande av teckningsoptioner som föreslås under punkten 21 a) på den föreslagna dagordningen inte godkänns med erforderlig majoritet och Bolagets åtaganden enligt Medarbetar-LTIP 2023 säkras genom ett aktieswaparrangemang med tredje part, kommer ingen utspädningseffekt att uppstå.

### **Andra långsiktiga incitamentsprogram**

För en beskrivning av Bolagets övriga utestående långsiktiga incitamentsprogram (Board-LTIP 2022 och Employee-LTIP 2022), se Bolagets årsredovisning för 2022 (not 22) och Bolagets webbplats [www.orrön.com](http://www.orrön.com).

### **Beredning av förslaget**

Medarbetar-LTIP 2023 har upprättats och beretts av ersättningskommittén och har godkänts av styrelsen i samråd med externa rådgivare.

### **Beslutsmajoritet**

Ett beslut i enlighet med styrelsens förslag till upprättande av Medarbetar-LTIP 2023 kräver stöd från aktieägare som representerar mer än hälften (1/2) av de avgivna rösterna vid årsstämman.

Ett beslut i enlighet med styrelsens förslag till emission och överlåtelse av teckningsoptioner av serie 2023:1 under punkten 21 a) på den föreslagna dagordningen kräver stöd från minst nio tiondelar (9/10) av såväl de avgivna rösterna som de vid årsstämman företrädde aktierna. Ett beslut i enlighet med styrelsens förslag till aktieswaparrangemang med tredje part under punkten 21 b) på den föreslagna dagordningen kräver stöd från aktieägare som representerar mer än hälften (1/2) av de avgivna rösterna vid årsstämman.

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

---

Stockholm i mars 2023  
Orrön Energy AB (publ)  
*Styrelsen*