

Punkt 20: Beslut om Medarbetar-LTIP 2024

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 2024").

Bakgrund och syfte

Syftet med att inrätta Medarbetar-LTIP 2024 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 2024 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 2024 följer samma principer som de långsiktiga incitamentsprogram som den extra bolagsstämman 2022 och årsstämman 2023 beslutade om (tillsammans "Medarbetar LTIPs"). Medarbetar-LTIP 2024 är ett komplement till grundlöner och syftar till att skapa en övergripande ersättningsstrategi som ytterligare betonar Bolagets långsiktiga hållbara tillväxt och strategiska framgång.

Medarbetar-LTIPs introducerades som en del av en ny holistisk ersättningsstrategi inom ramen för den uppdaterade ersättningspolicyn för ledande befattningshavare, enligt vilken grundlöner och årliga bonusmöjligheter fastställdes på en nivå som låg under genomsnittliga marknadsnivåer. Långfristiga incitament har därför utformats för att lägga stor vikt vid bolagsledningens leverans av betydande aktieägarvärde, vilket är lämpligt för ett nybildat entreprenörsdrivet bolag med fokus på tillväxt. Medarbetar-LTIPs är utformade för att främja affärsbeslut som stöder långsiktigt värdeskapande och gynnsam aktiekursutveckling, snarare än att främja tillväxt som inte bidrar till ökat aktieägarvärde. Eftersom bolaget verkar i en affärsmiljö där det tar lång tid att utveckla och realisera värde från förnybara energiprojekt är Medarbetar-LTIPs utformade för att ge incitament till beslutsfattande som stöder detta långsiktiga värdeskapande, vilket återspeglas i löptiden på lösen- och intjänandeperioderna. Detta är helt i linje med aktieägarnas intressen, eftersom utbetalningar är beroende av en gynnsam aktiekursutveckling, vilket har bedömts vara ett lämpligt prestationskrav med tanke på bolagets nuvarande utvecklingsfas. Aktiekursen är det bästa måttet för att mäta aktieägarvärde, och Medarbetar-LTIPs kommer endast att skapa värde i den utsträckning som bolagsledningen kan öka bolagets värde. Det är svårt att hitta en lämplig jämförelsegrupp i denna fas av bolagets utveckling, eller andra prestationsvillkor, som på ett rättvisande sätt kan bedöma bolagets resultat i förhållande till marknaden. Ett prestationsmått som fokuserar på att uppnå tillväxtmål skulle främja tillväxt som inte nödvändigtvis bidrar till gynnsam aktiekursutveckling, och skulle kunna belöna resultat som inte bidrar till att uppnå aktieägarvärde, i synnerhet med hänsyn till nuvarande marknadsförhållanden. Styrelsen anser därför att dessa Medarbetar-LTIPs är det bästa sättet att uppnå en tydlig intressegemenskap mellan både aktieägare och bolagsledning.

Bolaget bedömer även att Medarbetar-LTIPs bäst finansieras genom leverans av aktier så att bolaget kan använda tillgängligt kapital för att driva tillväxt. För att minimera utspädning och påverkan för aktieägarna har en omräkningsmodell för "nettoaktiereglering" (Eng. net equity settlement) valts för att säkerställa att endast det värde som skapas utöver aktiens marknadspris vid tilldelning levereras, vilket leder till en betydligt lägre utspädning än det totala antalet utfärdade optioner. Till exempel, vid ett scenario där den årliga genomsnittliga aktiekurstillväxten uppgår till 10 procent under sju år, skulle utspädningen för aktieägarna minska med 50 procent jämfört med utspädningen för det totala antalet utfärdade optioner.

Villkor

Enligt villkoren i Medarbetar-LTIP 2024 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 5 300 000. 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 2024 uppgå till 5 300 000.
2. Styrelsen ska ha rätt att tilldela Medarbetaroptioner till anställda. Den verkställande direktören får tilldelas högst 1 850 000 Medarbetaroptioner och andra anställda får tilldelas högst 870 000 Medarbetaroptioner vardera (med beaktande av taket om högst 5 300 000 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 20-24 maj 2024, eller en senare period om fem handelsdagar som fastställs av styrelsen om den volymviktade genomsnittskursen under 20-24 maj 2024 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" 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 minskas 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 och sociala avgifter.
6. Avsikten är att styrelsen ska besluta om tilldelning av Medarbetaroptioner den 1 juni 2024. 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 2027 ("Intjänandedagen"). Treårsperioden från och med den 1 juni 2024 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 2031.

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 skälig utsträckning med beaktande av eventuella begränsningar enligt tillämpliga lagar och regler. Styrelsen ska ha rätt att göra undantag från och ändra dessa villkor i enlighet med vad styrelsen anser är skäligt.

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). Per dagen för denna kallelse innehar den verkställande direktören 500 000 aktier i Bolaget, och resterande bolagsledning innehar tillsammans 160 000 aktier.

11. Styrelsen eller ersättningskommittén ska ansvara för de detaljerade villkoren och administrationen av Medarbetar-LTIP 2024 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 2024 föreslår styrelsen att årsstämman beslutar om att emittera och överlåta högst 5 300 000 teckningsoptioner av serie 2024:1 (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 2024:1 under punkten 21 a) på den föreslagna dagordningen inte uppfylls föreslår styrelsen att årsstämman beslutar att godkänna att Bolaget kan säkra sina åtaganden enligt Medarbetar-LTIP 2024 genom att ingå (eller bibehålla) ett aktieswaparrangemang med tredje part, enligt vilket den tredje parten ska ha rätt att i eget namn förvärva och överlåta aktier (inklusive till deltagarna) i enlighet med villkoren för Medarbetar-LTIP 2024 (se punkten 21 b) på den föreslagna dagordningen).

Uppskattade kostnader

Medarbetar-LTIP 2024 ger deltagarna rätt att vid intjänande förvärva aktier i Bolaget till ett pris som motsvarar Lösenpriset. Medarbetar-LTIP 2024 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 2024 (med ett antagande om 100 procent intjänande) uppgår till cirka 15,3 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 1,5 miljoner SEK om Medarbetaroptionerna utnyttjas på Intjänandedagen.

Effekter på nyckeltal

Effekterna på nyckeltal beror på aktiekursens utveckling. Baserat på ett antagande om att aktiekursen och Lösenpriset uppgår till cirka 7,0 SEK, en volatilitet om 35 procent, en riskfri ränta om 2,40 procent, en utdelningsavkastning om 0 procent, och utnyttjande efter sju år, uppgår antalet aktier som krävs enligt Medarbetar-LTIP 2024 till cirka 5,3 miljoner aktier i Bolaget (med förbehåll för slutligt fastställande av Lösenpriset), vilket motsvarar cirka 1,85 procent av det totala antalet aktier och röster i Bolaget. Den maximala utspädningen med anledning av Medarbetar-LTIP 2024 uppgår till cirka 1,85 procent av samtliga utestående aktier. Antalet Medarbetaroptioner som tilldelas varje deltagare kommer därmed inte att öka om aktiekursen minskar, och antalet Medarbetaroptioner som tilldelas skulle minska om Lösenpriset fastställs till över 14,0 SEK. Kostnaderna för programmet kommer att vara oförändrade om inte Lösenpriset fastställs till över 14,0 SEK, då både antalet Medarbetaroptioner och uppskattade kostnader kommer att minska. Medarbetar-LTIP 2024 förväntas endast ha marginell påverkan på Bolagets nyckeltal.

Bolaget har för avsikt att använda en omräkningsmodell för "nettoaktiereglering" för Medarbetar-LTIP 2024, då antalet aktier som levereras till deltagare blir väsentligt färre jämfört med utspädningen för det totala antalet tilldelade Medarbetaroptioner. Om teckningsoptionsmetoden som föreslås under punkt 21 a) på den föreslagna dagordningen godkänns med erforderlig majoritet och Bolagets skyldighet att leverera aktier till deltagarna i Medarbetar-LTIP 2024 genomförs genom överlåtelse och utnyttjande av teckningsoptioner, och förutsatt 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 1,85 procent till cirka 0,46 procent och, om alla Medarbetaroptioner utnyttjas strax före utgången av utnyttjandeperioden den 31 maj 2031, till cirka 0,90 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 2024 säkras genom ett aktieswaparrangemang med tredje part, kommer ingen utspädningseffekt att uppstå.

Andra långsiktiga incitamentsprogram

För en beskrivning av Bolagets övriga utestående långsiktiga incitamentsprogram (Styrelse-LTIP 2022, Medarbetar-LTIP 2022 och Medarbetar-LTIP 2023), se Bolagets års- och hållbarhetsrapport för 2022 (not 22) och 2023 (not 23) och Bolagets webbplats, www.orreron.com.

Beredning av förslaget

Medarbetar-LTIP 2024 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 2024 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 2024:1 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.

Stockholm i april 2024
Orrön Energy AB (publ)
Styrelsen