

**Styrelsens i Lundin Energy AB (publ) fullständiga  
beslutsförslag till den extra bolagsstämman den 16 juni 2022**

**Punkterna 3, 5 och 14–18 på den föreslagna dagordningen**

**Punkt 3: Upprättande och godkännande av röstlängd**

Styrelsen föreslår att röstlängden som upprättats av Computershare AB (för Bolagets räkning) baserat på Bolagets bolagsstämmoaktiebok, aktieägare som deltar genom elektronisk uppkoppling (online) och poströster som mottagits av Bolaget godkänns som röstlängd vid bolagsstämman.

---

Stockholm i maj 2022  
**Lundin Energy AB (publ)**  
*Styrelsen*

**Punkt 5: Val av en eller två justeringspersoner**

Styrelsen föreslår att Oskar Börjesson, som representerar Livförsäkringsbolaget Skandia, ömsesidigt och Nils-Erik Sandberg, eller, om en eller båda är frånvarande, den person eller de personer som utses av styrelsen, väljs som justeringspersoner.

---

Stockholm i maj 2022  
**Lundin Energy AB (publ)**  
*Styrelsen*

#### **Punkt 14: Beslut om ersättningspolicy för bolagsledningen**

Styrelsen föreslår att den extra bolagsstämman beslutar att anta följande ersättningspolicy för bolagsledningen, som under 2022 kommer bestå av den verkställande direktören, Chief Financial Officer och General Counsel (efter genomförandet av sammanslagningen av Bolagets prospekterings- och produktionsverksamhet med Aker BP). Denna policy kommer att ersätta den nuvarande ersättningspolicyn för bolagsledningen som antogs på årsstämman 2020.

Denna nya policy föreslås till den extra bolagsstämman med anledning av de fundamentala förändringarna i Bolagets struktur och verksamhet efter sammanslagningen av Bolagets prospekterings- och produktionsverksamhet med Aker BP. De viktigaste ändringarna i policyn är följande:

- omdefinierade kategorier av prestationsmätt för den årliga bonusplanen, och
- omdefinierade långsiktiga incitament anpassade till förändringarna i struktur och verksamhet, på basis av beräknat verkligt värde.

Bolaget avser att premiera en annan strategi och tillväxtmodell som är anpassad för ett nytt företag inom förnybar energi med en mindre organisation. I förslaget till ersättningspolicy för bolagsledningen vill Bolaget särskilt att ersättningar ska återspegla betoningen på Bolagets entreprenöriella kultur och historia. Med anledning av detta kommer tillämpningen av den föreslagna policyn för 2022 innebära att grundlöner, årliga bonusmöjligheter och förmåner för bolagsledningen minskas väsentligt jämfört med de nuvarande nivåerna i Lundin Energy och fastställas under mediannivån på marknaden, i kombination med tilldelningsnivåerna inom ramen för Employee LTIP 2022 (som föreslås under punkten 15 på den föreslagna dagordningen) som är utformade för att ge en konkurrenskraftig ersättning som blir bättre om ett betydande värdeskapande skapas för alla aktieägare.

Beslutet ska vara villkorat av, och ha rättsverkan från och med, genomförandet av sammanslagningen av Bolagets prospekterings- och produktionsverksamhet med Aker BP. Genomförandet av sammanslagningen är planerat att ske den 30 juni 2022.

#### **ERSÄTTNINGSPOLICY FÖR BOLAGSLEDNINGEN**

##### **Tillämpning av policyn**

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

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

##### **Huvudsakliga principer för ersättningar inom Bolaget**

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

##### **Ersättningar till styrelseledamöter**

Utöver de styrelsearvodet 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:

	<b>Beskrivning, syfte och koppling till strategi och hållbarhet</b>	<b>Process och styrning</b>	<b>Relativ andel av maximal ersättning<sup>1</sup></b>
a) Grundlön	- Fast kontantersättning, utbetalas månadsvis. Ger en förutsägbar ersättning som bidrar till att attrahera och behålla nyckeltalanger.	- 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%

<sup>1</sup> 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.

b) Årlig rörlig ersättning	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Årlig bonus utbetalas för prestationer under räkenskapsåret.</li> <li>- Varje position har en fastställd förväntad bonusmöjlighet, vilket kan vara upp till motsvarande 12 månaders grundlön.</li> <li>- Ersättningar överstigande 12 månaders grundlön utbetalas för exceptionella prestationer, med ett tak om 18 månaders grundlön.</li> <li>- Signalerar och belönar strategiska och operationella resultat samt prestationer under året som bidrar till Bolagets långsiktiga och hållbara värdeskapande.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- 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.</li> <li>- Ersättningskommittén granskar den årliga rörliga ersättningen separat.</li> </ul>	15%
c) Långsiktigt incitamentsprogram	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Årliga tilldelningar av aktiebaserade långsiktiga incitamentsprogram som godkänts av årsstämman. Programmen ökar intressegemenskapen mellan deltagarna och aktieägare.</li> <li>- Tilldelningar kan beviljas med ett verkligt värde upp till 300 % av grundlönen vid tilldelningen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- I den årliga översynen av den totala ersättningen beaktas långsiktiga incitament och resultat.</li> <li>- 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.</li> <li>- Ersättningskommittén granskar de långsiktiga incitamentsprogrammen separat.</li> </ul>	50%
d) Förmåner	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Förutsägbara förmåner för att underlätta fullgörandet av uppdraget för respektive ledande befattningshavare, samt hjälpa till att attrahera och behålla nyckeltalanger.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kommittén ser regelbundet över förmåner och avtalsvillkor för att säkerställa att Bolaget erbjuder marknadsmässiga villkor.</li> <li>- Förmåner fastställs med hänsyn till extern marknadspraxis, intern praxis, position och relevanta komponenter för ersättning.</li> </ul>	5%
<b>Totalt</b>			<b>100%</b>

### Översyn och jämförelser

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

- den totala möjliga ersättningen,
- den externa löne marknaden,
- befattningens omfattning och ansvar,
- individens färdigheter, erfarenhet och prestationer,

- Bolagets prestation, ersättningens skälighet och allmänna marknadsvillkor, och
- nivåer och ökningar 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.

---

Stockholm i maj 2022  
**Lundin Energy AB (publ)**  
Styrelsen

### **Punkt 15: Beslut om Employee LTIP 2022**

Styrelsen föreslår att den extra bolagsstämman beslutar om att inrätta ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram i form av ett aktieoptionsprogram för bolagsledningen och andra anställda i Bolaget på nedanstående villkor ("**Employee LTIP 2022**").

#### **Bakgrund och syfte**

Syftet med att inrätta Employee LTIP 2022 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 Employee 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.

Employee LTIP 2022 ska implementeras som en del av en ny ersättningsstrategi inom ramen för den nya ersättningspolicyn för bolagsledningen som föreslås under punkten 14 på dagordningen, enligt vilken grundlöner och årliga bonusmöjligheter fastställs till de nedre nivåerna på marknaden i syfte att skapa en övergripande ersättningsstrategi som ytterligare betonar Bolagets långsiktiga hållbara tillväxt och strategiska framgång.

#### **Villkor**

Bolaget kommer, 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 8 400 000. 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 Employee LTIP 2022 uppgå till 8 400 000.
2. Styrelsen ska ha rätt att tilldela Medarbetaroptioner till alla anställda efter genomförandet av sammanslagningen av Bolagets prospekterings- och produktionsverksamhet med Aker BP (cirka 15 anställda). 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 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 18–22 juli 2022, eller en senare period om fem handelsdagar som fastställs av styrelsen om (a) genomförandet av sammanslagningen av Bolagets prospekterings- och produktionsverksamhet med Aker BP inte har skett den 18 juli 2022 eller (b) den volymviktade genomsnittskursen under 18–22 juli 2022 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 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.

- 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.
- Avsikten är att styrelsen ska besluta om tilldelning av Medarbetaroptioner den 1 augusti 2022. Styrelsen ska dock ha rätt att fastställa datumet för tilldelning efter genomförandet av sammanslagningen av Bolagets prospekterings- och produktionsverksamhet med Aker BP med beaktande av eventuella restriktioner enligt tillämpliga lagar och regler. 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.
- 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 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).
- Styrelsen eller ersättningskommittén ska ansvara för de detaljerade villkoren och administrationen av Employee 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.

### **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 Employee LTIP 2022 föreslår styrelsen att den extra bolagsstämman beslutar om att emittera och överlåta högst 8 560 000 teckningsoptioner av serie 2022:2 (se punkten 16 a) på den föreslagna dagordningen).

För det fall majoritetskravet om nio tiondelar (9/10) som gäller för styrelsens förslag om att emittera och överlåta teckningsoptioner av serie 2022:2 under punkten 16 a) på den föreslagna dagordningen inte uppfylls föreslår styrelsen att den extra bolagsstämman beslutar att godkänna att Bolaget säkrar sina åtaganden enligt Employee LTIP 2022 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 Employee LTIP 2022 (se punkten 16 b) på den föreslagna dagordningen).

### **Kostnader**

Employee LTIP 2022 ger deltagarna rätt att vid intjänande förvärva aktier i Bolaget till ett pris som motsvarar Lösenpriset. Employee LTIP 2022 kommer att redovisas i enlighet med redovisningsstandarden IFRS 2 och kostnaderna kommer att belasta resultatet fördelat över perioden som Styrelseoptionerna tjänas in.

Den maximala kostnaden för att tilldela Medarbetaroptioner inom ramen för Employee LTIP 2022 (med ett antagande om 100 procent intjänande) uppgår till cirka 27,5 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 0,5 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 7,50 SEK, en volatilitet om 40 procent, en riskfri ränta om 2 procent, en utdelningsavkastning om 0 procent, och utnyttjande efter sju år, uppgår antalet aktier som krävs enligt Employee LTIP 2022 till cirka 8,4 miljoner aktier i Bolaget (med förbehåll för slutligt fastställande av Lösenpriset), vilket motsvarar cirka 2,9 procent av det totala antalet aktier och röster i Bolaget. Om Lösenpriset överstiger 7,50 SEK kommer det högsta antalet aktier att minska och de förväntade kostnaderna vara oförändrade, och om Lösenpriset understiger 7,50 SEK kommer det högsta antalet aktier att vara oförändrat och de förväntade kostnaderna vara lägre. Employee LTIP 2022 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 2,9 procent till mindre än 0,8 procent och, om alla Medarbetaroptioner utnyttjas strax före utgången av utnyttjandeperioden den 31 juli 2029, till mindre än 1,5 procent.

Om den metod för leverans av aktier genom överlåtelse och utnyttjande av teckningsoptioner som föreslås under punkten 16 a) på den föreslagna dagordningen inte godkänns med erforderlig majoritet och Bolagets åtaganden enligt Employee LTIP 2022 säkras genom ett aktieswaparrangemang med tredje part, kommer ingen utspädningseffekt att uppstå.

### **Beredning av förslaget**

Employee LTIP 2022 har upprättats och beretts av de styrelseledamöter som är föreslagna för omval för perioden intill slutet av årsstämman 2023 – dvs. C. Ashley Heppenstall, Grace Reksten Skaugen och Jakob Thomasen (se punkten 12 på den föreslagna dagordningen) – i samråd med externa rådgivare.

### **Andra långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram för styrelseledamöter**

I samband med genomförandet av sammanslagningen av Bolagets prospekterings- och produktionsverksamhet med Aker BP kommer Bolagets nuvarande långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram (antagna av årsstämmorna 2019, 2020 och 2021) att upphöra att gälla och avslutas.

### **Villkor för beslutet**

Beslutet ska vara villkorat av, och ha rättsverkan från och med, genomförandet av sammanslagningen av Bolagets prospekterings- och produktionsverksamhet med Aker BP. Genomförandet av sammanslagningen är planerat att ske den 30 juni 2022.

### **Beslutsmajoritet**

Ett beslut i enlighet med styrelsens förslag till upprättande av Employee LTIP 2022 kräver stöd från aktieägare som representerar minst hälften (1/2) av de avgivna rösterna vid den extra bolagsstämman.

Ett beslut i enlighet med styrelsens förslag till emission och överlåtelse av teckningsoptioner av serie 2022:2 under punkten 16 a) på den föreslagna dagordningen kräver stöd från minst nio tiondelar (9/10) av såväl de avgivna rösterna som de vid den extra bolagsstämman företrädde aktierna. Ett beslut i enlighet med styrelsens förslag till aktieswaparrangemang med tredje part under punkten 16 b) på den föreslagna dagordningen kräver stöd från aktieägare som representerar minst hälften (1/2) av de avgivna rösterna vid den extra bolagsstämman.

---

Stockholm i maj 2022  
**Lundin Energy AB (publ)**  
*Styrelsen*

**Punkt 16: Beslut om leverans av aktier enligt Employee LTIP 2022 genom (a) en emission och överlåtelse av teckningsoptioner av serie 2022:2 eller (b) ett aktieswaparrangemang med tredje part**

**Bakgrund**

Enligt Employee LTIP 2022, som föreslås av styrelsen under punkten 15 på den föreslagna dagordningen, har Bolaget en skyldighet att under vissa förutsättningar leverera aktier i Bolaget till deltagarna i Employee LTIP 2022.

För att säkra Bolagets skyldighet att leverera aktier och täcka eventuella kostnader (inklusive skatter och sociala avgifter) föreslår styrelsen att den extra bolagsstämman beslutar om att emittera och överlåta högst 8 560 000 teckningsoptioner av serie 2022:2 enligt de villkor som framgår av punkten 16 a) nedan. För det fall majoritetskravet om nio tiondelar (9/10) som gäller för den föreslagna metoden för leverans av aktier genom överlåtelse och utnyttjande av teckningsoptioner inte uppfylls föreslår styrelsen att den extra bolagsstämman beslutar att godkänna att Bolaget säkrar sina åtaganden enligt Employee LTIP 2022 genom att ingå ett aktieswaparrangemang med tredje part, enligt vilket den tredje parten ska ha rätt att i eget namn förvärva och överlåta aktier (inklusive till deltagarna) i enlighet med villkoren som framgår av punkten 16 b) nedan.

Styrelsen är av uppfattningen att teckningsoptionsalternativet enligt förslaget under punkten 16 a) nedan är att föredra som metod för att säkra leverans av aktier i enlighet med Employee LTIP 2022 eftersom kostnaderna för ett aktieswaparrangemang är väsentligt högre än kostnaderna för att emittera och överlåta teckningsoptioner. Om den extra bolagsstämman beslutar att anta den föreslagna metoden för leverans av aktier genom överlåtelse och utnyttjande av teckningsoptioner under punkten 16 a) nedan med erforderlig majoritet har styrelsen för avsikt att återkalla sitt förslag till aktieswaparrangemang enligt punkten 16 b) nedan.

**Punkt 16 a): Beslut om leverans av aktier enligt Employee LTIP 2022 genom en emission och överlåtelse av teckningsoptioner av serie 2022:2**

För att säkra Bolagets skyldighet att leverera aktier inom ramen för Employee LTIP 2022 föreslår styrelsen att den extra bolagsstämman beslutar om emission och överlåtelse av teckningsoptioner av serie 2022:2 i Bolaget på följande villkor:

1. Högst 8 560 000 teckningsoptioner ska ges ut.
2. Rätten att teckna teckningsoptionerna ska, med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt, tillkomma Bolaget självt.
3. Skälet till avvikelsen från aktieägarnas företrädesrätt är att säkra Bolagets skyldighet att leverera aktier och täcka eventuella kostnader (inklusive skatter och sociala avgifter) inom ramen för Employee LTIP 2022.
4. Teckning av teckningsoptionerna ska ske på en separat teckningslista senast 1 augusti 2022.
5. Teckningsoptionerna ska ges ut vederlagsfritt.
6. Varje teckningsoption ska ge innehavaren rätt att teckna en ny aktie i Bolaget. Teckningskursen för varje ny aktie ska motsvara aktiens kvotvärde.
7. Teckningsoptionerna kan utnyttjas under perioden från och med den 1 augusti 2022 till och med den 1 augusti 2030.
8. De nya aktierna ska ge rätt till utdelning för första gången på den avstämningsdag för utdelning som infaller efter det att teckning har verkställts.
9. Teckningskursen och det antal aktier som varje teckningsoption berättigar till teckning av kan bli föremål för omräkning i vissa fall enligt de fullständiga villkoren för teckningsoptionerna.

10. Vid utnyttjande av samtliga 8 560 000 teckningsoptioner kommer Bolagets aktiekapital att öka med 104 145,59 SEK (baserat på ett kvotvärde om cirka 0,01 SEK). Om teckningskursen överstiger aktiens kvotvärde ska det överskjutande beloppet tillföras den fria överkursfonden.
11. Bolaget får överlåta upp till 8 560 000 teckningsoptioner (a) vederlagsfritt till deltagare (och/eller tredje part) i syfte att möjliggöra leverans av aktier i Bolaget vid utnyttjande av Medarbetaroptioner inom ramen för Employee LTIP 2022 och (b) till ett pris som motsvarar teckningsoptionernas marknadsvärde, fastställt enligt en vedertagen värderingsmodell, till tredje part i syfte att täcka eventuella kostnader (inklusive skatter och sociala avgifter) som kan uppstå vid utnyttjande av Medarbetaroptioner inom ramen för Employee LTIP 2022.

De fullständiga villkoren för teckningsoptionerna av serie 2022:2, en kopia av Bolagets bolagsordning och handlingar upprättade enligt 14 kap. 8 § aktiebolagslagen kommer att finnas tillgängliga hos Bolaget och på Bolagets webbplats, [www.lundin-energy.com](http://www.lundin-energy.com), senast tre veckor före den extra bolagsstämman.

Beslutet ska vara villkorat av, och ha rättsverkan från och med, genomförandet av sammanslagningen av Bolagets prospekterings- och produktionsverksamhet med Aker BP. Genomförandet av sammanslagningen är planerat att ske den 30 juni 2022. Beslutet ska även vara villkorat av att den extra bolagsstämman beslutar att inrätta Employee LTIP 2022 i enlighet med styrelsens förslag under punkten 15 på den föreslagna dagordningen.

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

**Punkt 16 b): Beslut om leverans av aktier enligt Employee LTIP 2022 genom ett aktieswaparrangemang med tredje part**

Styrelsen föreslår att den extra bolagsstämman beslutar att godkänna att Bolaget säkrar sina åtaganden enligt Employee LTIP 2022 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 Employee LTIP 2022.

Beslutet ska vara villkorat av, och ha rättsverkan från och med, genomförandet av sammanslagningen av Bolagets prospekterings- och produktionsverksamhet med Aker BP. Genomförandet av sammanslagningen är planerat att ske den 30 juni 2022. Beslutet ska även vara villkorat av att den extra bolagsstämman beslutar att inrätta Employee LTIP 2022 i enlighet med valberedningens förslag under punkten 15 på den föreslagna dagordningen.

Ett beslut i enlighet med styrelsens förslag kräver stöd från aktieägare som representerar minst hälften (1/2) av de avgivna rösterna vid den extra bolagsstämman.

---

Stockholm i maj 2022  
**Lundin Energy AB (publ)**  
Styrelsen

**Punkt 17: Beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om nyemission av aktier och konvertibla skuldebrev**

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

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

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

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

Beslutet ska vara villkorat av, och ha rättsverkan från och med, genomförandet av sammanslagningen av Bolagets prospekterings- och produktionsverksamhet med Aker BP. Genomförandet av sammanslagningen är planerat att ske den 30 juni 2022.

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

---

Stockholm i maj 2022  
**Lundin Energy AB (publ)**  
*Styrelsen*

**Punkt 18: Beslut om ändring av bolagsordningen**

Styrelsen föreslår att den extra bolagsstämman beslutar att ändra § 1 (Företagsnamn), § 3 (Verksamhetsföremål) och § 11 (Deltagande vid bolagsstämma) i bolagsordningen i enlighet med det följande.

Nuvarande lydelse av § 1 (Företagsnamn):

*Bolagets företagsnamn är Lundin Energy AB. Bolaget är publikt (publ).*

Ny föreslagen lydelse av § 1 (Företagsnamn):

*Bolagets företagsnamn är Orrön Energy AB. Bolaget är publikt (publ).*

Nuvarande lydelse av § 3 (Verksamhetsföremål):

*Bolaget har till föremål för sin verksamhet att direkt eller indirekt via dotterbolag, intressebolag eller under andra samarbetsformer prospektera efter, bygga ut och producera olja och gas, bygga ut andra energiresurser, samt bedriva därmed förenlig verksamhet.*

Ny föreslagen lydelse av § 3 (Verksamhetsföremål):

*Bolaget har till föremål för sin verksamhet att bedriva verksamhet inom energisektorn, innefattande verksamhet rörande förnybara energiresurser och andra energikällor, energianläggningar och infrastruktur och energilagringssystem samt att bedriva annan därmed förenlig verksamhet, antingen direkt eller indirekt via dotterföretag, intressebolag eller andra samarbetsformer.*

Nuvarande lydelse av § 11 (Deltagande vid bolagsstämma):

*Aktieägare som önskar delta vid en bolagsstämma ska anmäla sin avsikt att delta på stämman till bolaget senast den dag som anges i kallelsen till stämman. Sistnämnda dag får inte vara söndag, annan allmän helgdag, lördag, midsommarafton, julafton eller nyårsafton och inte infalla tidigare än femte vardagen före stämman.*

Ny föreslagen lydelse av § 11 (Deltagande vid bolagsstämma):

*Aktieägare som önskar delta i bolagsstämma ska anmäla sin avsikt att delta till bolaget senast den dag som anges i kallelsen till bolagsstämman.*

*Aktieägare får ha med sig högst två biträden vid bolagsstämman, dock endast om aktieägaren anmäler antalet biträden till bolaget på det sätt som anges i föregående stycke.*

*Styrelsen får besluta att personer som inte är aktieägare i bolaget ska ha rätt att, på de villkor som anges av styrelsen, närvara eller på annat sätt följa förhandlingarna vid en bolagsstämma.*

*Styrelsen får samla in fullmakter i enlighet med det förfarande som anges i 7 kap. 4 § aktiebolagslagen.*

*Styrelsen får inför en bolagsstämma besluta att aktieägarna ska kunna utöva sin rösträtt per post i enlighet med 7 kap. 4 a § aktiebolagslagen.*

Den nya föreslagna bolagsordningen finns tillgänglig i sin helhet på Bolagets webbplats, [www.lundin-energy.com](http://www.lundin-energy.com).

Beslutet ska vara villkorat av, och ha rättsverkan från och med, genomförandet av sammanslagningen av Bolagets prospekterings- och produktionsverksamhet med Aker BP. Genomförandet av sammanslagningen är planerat att ske den 30 juni 2022.

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



Stockholm i maj 2022  
**Lundin Energy AB (publ)**  
*Styrelsen*