

LUNDIN PETROLEUM AB:S ERSÄTTNINGSPOLICY 2019 FÖR BOLAGSLEDNINGEN

Policyns tillämpning

I denna ersättningspolicy avser ”bolagsledningen” bolagets koncernchef och verkställande direktör (President och Chief Executive Officer), Chief Operating Officer, Chief Financial Officer samt anställda på Vice President-nivå. Bolagsledningen förväntas bestå av åtta ledande befattningshavare under 2019.

Denna policy inbegriper även ersättningar till styrelseledamöter för arbete som utförs utanför styrelseuppdraget.

Policyns mål

Lundin Petroleumns målsättning är att rekrytera, motivera och behålla högt kvalificerade ledande befattningshavare med förmåga att uppnå bolagets mål samt att uppmuntra och på lämpligt sätt belöna prestationer som höjer aktieägarvärdet. Bolaget tillämpar således denna ersättningspolicy för att säkerställa att det finns en tydlig koppling till affärsstrategin, en samordning med aktieägarnas intressen och gällande *best practice*, i syfte att tillförsäkra att bolagsledningen erhåller skälig ersättning för dess bidrag till bolagets resultat.

Ersättningskommittén

Styrelsen i Lundin Petroleum har inrättat ersättningskommittén för att bland annat administrera denna ersättningspolicy. Ersättningskommittén skall erhålla information om samt förbereda styrelsens och årsstämman beslut i frågor avseende ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för bolagsledningen. Kommittén sammanträder regelbundet och i dess uppgifter ingår att följa och utvärdera program för rörliga ersättningar till bolagsledningen och tillämpningen av denna ersättningspolicy, samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget.

Ersättningskommittén kan rådfråga externa ersättningskonsulter, dock skall ersättningskommittén försäkra sig om att det inte föreligger någon intressekonflikt i förhållande till andra uppdrag som sådana konsulter kan ha för bolaget eller bolagsledningen.

Ersättningskomponenter

Ersättningar till bolagsledningen innehåller fyra huvudkomponenter:

- a) grundlön;
- b) årlig rörlig lön;
- c) långsiktigt incitamentsprogram (long-term incentive plan); och
- d) övriga förmåner.

Grundlön

Grundlönen skall baseras på marknadsförhållanden, skall vara konkurrenskraftig och skall beakta omfattningen och ansvaret som är förenat med befattningen, liksom den ledande befattningshavarens skicklighet, erfarenhet och prestationer. Grundlönen liksom övriga komponenter i den ledande befattningshavarens ersättning skall ses över årligen för att säkerställa att sådan ersättning förblir konkurrenskraftig och marknadsmässig. Som en del av denna utvärdering företar

ersättningskommittén årliga "benchmarking" jämförelser av bolagets ersättningspolicy och förfaranden.

Årlig rörlig lön

Bolaget anser att årlig rörlig lön är en viktig del av den ledande befattningshavarens ersättningspaket där anknutna resultatmål reflekterar de centrala drivkrafterna för värdeskapande och ökning av aktieägarvärdet. Genom bolagets prestationsledningsprocess (Performance Management Process) fastslår bolaget förutbestämda och mätbara kriterier för varje ledande befattningshavare i syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande för aktieägarna.

Den rörliga lönen skall under normala affärsförhållanden vara kopplad till ett förutbestämt kriterium, vilket är att lönen skall ligga inom intervallet en till tolv månadslöner (om sådan utgår). Kostnaden för årlig rörlig lön för 2019 beräknas variera mellan ingen utbetalning vid miniminivån och 26,3 miljoner kronor eller cirka 2,8 miljoner US dollar (exklusive sociala avgifter) vid maximinivån, baserat på bolagsledningens nuvarande sammansättning. Ersättningskommittén kan dock rekommendera till styrelsen för godkännande en årlig rörlig lön som ligger utanför detta intervall under förhållanden, eller i förhållande till prestationer, som ersättningskommittén betraktar som exceptionella.

Långsiktigt incitamentsprogram (Long-term Incentive Plan)

Bolaget anser att det är lämpligt att strukturera sina långsiktiga incitamentsprogram (long-term incentive plans (LTIP)) på ett sätt som förenar incitament för bolagsledningen med aktieägarintressen. Ersättning som är kopplad till aktiekursen leder till större personligt engagemang för bolaget. Därför anser styrelsen att bolagets LTIP för bolagsledningen skall vara kopplad till bolagets aktiekurs.

Information avseende de huvudsakliga villkoren i 2019 års föreslagna LTIP för bolagsledningen, som följer liknande principer som de LTIPs som godkändes av årsstämmorna 2014 till 2018, finns tillgänglig som en del av handlingarna inför årsstämman på www.lundin-petroleum.com.

Kostnaden för 2019 års föreslagna LTIP vid tilldelning beräknas variera mellan ingen kostnad vid miniminivån och 90,1 miljoner kronor eller cirka 9,7 miljoner US dollar (exklusive sociala avgifter) vid en aktiekurs om SEK 298 vid maximinivån, baserat på bolagsledningens nuvarande sammansättning.

Övriga förmåner

Övriga förmåner skall vara marknadsmässiga och skall underlätta för de ledande befattningshavarna att fullgöra sina arbetsuppgifter. Övriga förmåner inkluderar lagstadgade pensionsförmåner som innehåller en definierad avsättningsplan med premier baserade på ersättningen upp till den lagstadgade gränsen. Relationen mellan pensionsavsättningarna och grundlönen är beroende av den ledande befattningshavarens ålder.

Avgångsvederlag

En ömsesidig uppsägningstid av mellan en och tolv månader gäller mellan bolaget och ledande befattningshavare och är betingad av den anställdes anställningstid i bolaget. Därutöver finns bestämmelser om avgångsvederlag i anställningsavtalen för ledande befattningshavare som innebär ersättning, uppgående till högst två års grundlön, för det fall anställningen upphör på grund av väsentlig ägarförändring i bolaget. Styrelsen är vidare bemyndigad att i enskilda fall godkänna avgångsvederlag utöver uppsägningstiden och avgångsvederlag till följd av en väsentlig ägarförändring, om anställningen sägs upp av bolaget utan saklig grund, eller under andra omständigheter enligt styrelsens bedömning. Sådana avgångsvederlag kan leda till utbetalning om högst ett års grundlön; inga andra förmåner skall ingå. Det sammanlagda avgångsvederlaget (dvs. för uppsägningstid och avgångsvederlag) skall vara begränsat till högst två års grundlön.

Ersättningar till styrelseledamöter

Utöver av årsstämman beslutat arvode för styrelseuppdrag ska ersättningar i enlighet med rådande marknadsförhållanden kunna utgå till styrelseledamöter för arbete som utförs utanför styrelseuppdraget.

Bemyndigande för styrelsen

Styrelsen är bemyndigad att i enlighet med 8 kap. 53 § aktiebolagslagen frångå ersättningspolicyn om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Utestående ersättningar

Tidigare beslutade ersättningar till bolagsledningen som inte har förfallit till betalning innefattar tilldelningar enligt bolagets tidigare LTIP program och omfattar 242 057 LTIP Awards under 2016 års prestationsbaserade incitamentsprogram, 258 619 LTIP Awards under 2017 års prestationsbaserade incitamentsprogram, 195 658 LTIP Awards under 2018 års prestationsbaserade incitamentsprogram, 2 323 units tilldelade enligt 2016 års unit bonus program och 2 746 units tilldelade enligt 2017 års unit bonus program. Ytterligare information om dessa program finns i not 29 i bolagets årsredovisning 2018.

