

Ersättningsrapport 2021 för Lundin Energy

Introduktion

Lundin Energy AB presenterar 2021 års ersättningsrapport, som godkändes av styrelsen den 25 februari 2022. Rapporten är utformad i enlighet med de bestämmelser som följer av aktiebolagslagen (2005:551), svensk kod för bolagsstyrning och regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram, och syftar till att ge en transparent bild av ledningens ersättning för bolagets aktieägare i enlighet med svensk praxis.

Det inledande avsnittet består av den ersättningspolicy för bolagsledningen ("policyn") som godkändes av aktieägarna vid 2020 års årsstämma, och det efterföljande avsnittet beskriver hur policyn implementerats. De två sista avsnitten beskriver de rörliga ersättningsplanerna som bolagsledningen deltar i samt ersättningsnivåer för rapporteringsbara individer. Då svenska rapporteringskrav för årsredovisningen kräver att viss information om ersättning redovisas i noterna till de finansiella tabellerna (bilaga 1) och det finns ytterligare rapporteringskrav från Lundin Energys revisorer (bilaga 2), återges relevant information i bilagor för att undvika onödig upprepning i huvuddelen av denna rapport.

Stockholm 25 februari 2022

1. 2020 ÅRS ERSÄTTNINGSPOLICY FÖR BOLAGSLEDNINGEN SOM GODKÄNDES AV 2020 ÅRS ÅRSSTÄMMA

2020 års policy följer samma principer som för alla anställda, för att främja den långsiktiga och hållbara strategin som framgår av Lundin Energys årsredovisning 2021. Detta avsnitt av ersättningsrapporten beskriver policyn, uppdaterad med ändring av Lundin Energys företagsnamn, som godkändes av 2020 års årsstämma.

ERSÄTTNINGSPOLICY FÖR BOLAGSLEDNINGEN¹

Tillämpning av policyn

Denna ersättningspolicy ("policyn") avser ersättning för "bolagsledningen" i Lundin Energy AB ("Lundin Energy" eller "bolaget"), vilken innefattar (i) bolagets koncernchef och verkställande direktör (President och Chief Executive Officer, "vd"), (ii) vice vd, vilket en av de övriga befattningshavarna inom bolagsledningen kan utses till från tid till annan, och (iii) Chief Operating Officer, Chief Financial Officer samt anställda på Vice President-nivå. Denna policy omfattar även eventuella ersättningar till styrelseledamöter för arbete som utförs utanför styrelseuppdraget.

2020 års policy finns tillgänglig på bolagets hemsida www.lundin-energy.com, tillsammans med tidigare års policier och kommer att finnas tillgänglig under tio år.

Huvudsakliga principer för ersättningar inom Lundin Energy

Lundin Energys principer och policier för ersättningar 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 Lundin Energys 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 Lundin Energys framgångar.

¹ Vid tiden för ersättningspolicyns godkännande var företagsnamnet "Lundin Petroleum AB", i policyn har dessa referenser ersatts med bolagets nya företagsnamn "Lundin Energy AB". Policyn har även uppdaterats för att reflektera att den har blivit godkänd av 2020 års årsstämma och inte längre är att anse som ett förslag. Bakgrunden till ändringarna från 2019 års policy har tagits bort för att göra policyn lättare att läsa, men dessa finns tillgängliga i den ursprungliga policyn på bolagets hemsida.

Ersättningar till styrelseledamöter

Förutom de styrelsearvoden som beslutas av årsstämman, kan ersättning för arbete som styrelseledamöter utför utanför styrelsearbetet betalas i enlighet med rådande marknadsmässiga villkor.

Ersättningskommittén

Styrelsen i Lundin Energy har inrättat ersättningskommittén för att ge stöd till styrelsen i frågor om ersättning för vd, vice vd, övriga medlemmar i bolagsledningen samt andra nyckelpersoner inom bolaget. Syftet med denna kommitté är att strukturera och implementera ersättningsprinciper för att uppnå bolagets strategi, varvid de huvudsakliga arbetsuppgifterna avser:

- översyn och implementering av bolagets ersättningsprinciper för bolagsledningen, inklusive denna policy som är föremål för godkännande av bolagsstämman,
- ersättning för vd och vice vd, såväl som för övriga medlemmar i bolagsledningen, och övriga specifika ersättningsfrågor som uppkommer,
- utformning av de långsiktiga incitamentsprogrammen, som förutsätter bolagsstämmans godkännande, och
- efterlevnad av tillämpliga lagar och regler, såsom denna policy, aktiebolagslagen och Svensk kod för bolagsstyrning.

När kommittén fattar beslut, inklusive fastställande, granskning och genomförande av policyn, följer den en process där:

- styrelsen fastställer och granskar kommitténs riktlinjer,
- kommitténs ordförande godkänner kommitténs agenda,
- kommittén beaktar rapporter, information och presentationer och diskuterar alla förslag. I sina överväganden kommer kommittén att ta vederbörlig hänsyn till bolagets situation, generella och branschspecifika ersättningsnivåer, ersättningar och anställningsvillkor för samtliga anställda, feedback från olika intressenter, relevanta lagar, förordningar och riktlinjer vilka publiceras från tid till annan,
- kommittén 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 kommittén att beslut inte påverkas av intressekonflikter,
- när kommittén anser att den har blivit informerad i tillräcklig utsträckning, 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 kommittén och, efter egna diskussioner, fatta beslut, lämna förslag till en bolagsstämma och/eller lämna ytterligare förfrågningar till kommittén.

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 uppskattad/ maximal ersättning ²
a) Grundlön	- Fast kontanterersättning, utbetalas månadsvis. 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% / 20%
b) Årlig rörlig ersättning	- Årlig bonus utbetalas för prestationer under räkenskapsåret. - Ersättningen har ett tak om upp till 18 månaders grundlön, varav upp till 12 månaders grundlön betalas ut baserat på uppfyllande av förutbestämda prestationskrav. Ersättningar överstigande 12 månaders grundlön utbetalas för exceptionella prestationer. - Signalerar och belönar strategiska och operationella resultat samt prestationer under året som bidrar till bolagets långsiktiga och hållbara värdeskapande.	- Den årliga översynen av totala ersättningar 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 prestationer i förhållande till mål avseende produktion av olja och gas, reserver och resursersättning, finansiell prestation, hälsa och säkerhet, ESG, koldioxidutsläpp, företagsansvar och affärsstrategi. - Kommittén granskar separat den årliga rörliga ersättningen.	20% / 25%

² Uppskattad ersättning visar procentandelen av den totala ersättningen där andelarna uppskattas till 50 procent av maximal årlig ersättning och 50 procent av långsiktiga incitament, 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 effekten av förändringar av aktiekursen och utdelningar. Andelarna kan variera på individnivå, baserat på de faktiska tilldelningarna och incitamentens varierande natur.

<p>c) Långsiktigt incitamentsprogram</p>	<p>- Program för prestationsaktier som förenar deltagarnas och aktieägarnas intressen, genom tilldelning av aktier upp till 36 månaders grundlön, med tilldelning efter tre år baserat på prestation. - Relativ total avkastning för aktieägare (Eng. <i>Total Shareholder Return</i>, "TSR") sammanfattar den komplexa uppsättningen variabler för långsiktig hållbar framgång inom olje- och gasprospektering och produktion till ett prestationstest i förhållande till referensbolag som bolaget konkurrerar med såvitt avser kapitalanskaffningar.</p>	<p>- Den årliga översynen av total ersättning beaktar tilldelningar enligt långsiktiga incitamentsprogram, utfall, referensbolag för TSR och mål. - Krav att deltagarna bygger upp ett betydande personligt aktieinnehav på upp till 200% av grundlönen över tid genom att behålla aktier tills en förutbestämd gräns har uppnåtts. - Kommittén granskar separat utformningen av långsiktiga incitament.</p>	<p>40% / 50%</p>
<p>d) Förmåner</p>	<p>- Förutsägbara förmåner för att underlätta fullgörandet av uppdraget för respektive ledande befattningshavare, samt hjälpa till att attrahera och behålla nyckeltalanger.</p>	<p>- 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</p>	<p>10% / 5%</p>
<p>Total</p>			<p>100% / 100%</p>

Översyn och jämförelser

Varje år genomför kommittén en översyn av bolagets ersättningspolicyer och rutiner med hänsyn till den totala ersättningen för respektive ledande befattningshavare, såväl som 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 ökning av ersättningar, liksom andra anställningsvillkor, för andra befattningar inom bolaget.

Externa jämförelsestudier för totala ersättningar tas fram utifrån en eller flera uppsättningar av bolag som konkurrerar med Lundin Energy 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, och för att uppnå hållbart värdeskapande och tillväxt för att skapa långsiktigt aktieägarvärde. Kommittén säkerställer att prestationsmål och dess 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 uppdragets ha varit uppenbart felaktigt. Styrelsen kan också under exceptionella omständigheter minska tilldelningar enligt långsiktiga incitamentsprogram, inklusive reducera dem till noll, om den anser att intjänandet återspeglar bolagets 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 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

En ömsesidig uppsägningstid om mellan tre och tolv månader gäller mellan bolaget och ledande befattningshavare, och är beroende på den anställdes anställningstid i bolaget. 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 ej 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, varvid inga andra förmåner ska utgå.

Under alla omständigheter ska det sammanlagda avgångsvederlaget (dvs. för uppsägningstid och avgångsvederlag) vara begränsat till högst 24 månaders grundlön.

Bemyndigande för styrelsen

Styrelsen är bemyndigad att, i enlighet med 8 kap, 53 § aktiebolagslagen, besluta om att tillfälligt frångå denna policy såvitt avser samtliga ersättningskomponenter förutom det maximala beloppet för rörlig ersättning som alltid ska vara begränsat till ett högsta belopp om 18 månaders grundlön. Avvikelse ska behandlas av kommittén och presenteras för styrelsen för dess godkännande. Styrelsen får endast frångå policyn i enskilda fall där det finns särskilda skäl för det utanför den normala verksamheten och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, finansiella ställning och/eller hållbarhet genom att uppmärksamma exceptionella insatser. Skälen för avsteg från policyn ska anges i ersättningsrapporten som överlämnas till årsstämman.

2. IMPLEMENTERING AV ERSÄTTNINGSPOLICYN 2021

De individuella komponenterna och den totala ersättningen för bolagsledningen under 2021 fastställdes och utbetalades i linje med den policy som godkändes av aktieägarna under årsstämman 2020, och vars utfall och implementering beskrivs 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 Lundin Energys framgång. Ansvarsfulla och hållbara ersättningsbeslut har främjat bolagets strategi, aktieägares långsiktiga intressen och hållbara affärsmetoder. Lundin Energys strategi och långsiktiga ambitioner beskrivs ytterligare i årsredovisningen 2021 och på hemsidan www.lundin-energy.com.

Ersättningskommittén

Ersättningskommittén under 2021 bestod av Cecilia Vieweg (ordförande), Ian Lundin och Grace Reksten Skaugen och den hade fem formella möten under året. Kommittén hade även regelbundna kontakter via telefon och e-post för att se över och godkänna ersättningsfrågor från bolagsledningen, samt diskuterade och gav rekommendationer till styrelsen.

Kommittén bjöd in vd och externa rådgivare från Korn Ferry 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. Styrelse- och kommittéarbetet under 2021 följde den beslutsprocess som beskrivs i 2020 års policy och de följande avsnitten beskriver och förklarar hur den resulterande ersättningen har betalats och tilldelats såväl som summerar de viktigaste implementerings- och beslutspunkterna.

3. ERSÄTTNINGSKOMPONENTER

Årlig lön 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 komponenterna i de individuella ersättningspaketen, vilka inkluderar både fast och rörlig ersättning, fastställs i enlighet med policyn för att ge skäliga och marknadsmässiga totala belöningsmöjligheter.

Årlig rörlig ersättning

Den årliga rörliga ersättningen för bolagsledningen bedöms utifrån årligen fastställda prestationsmål som återspeglar och belönar strategiska och operativa resultat samt beteenden för året som bidrar till Lundin Energys långsiktiga och hållbara värdeskapande. Kriterier och utfall utvärderas vidare gentemot marknaden, Lundin 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 befattning och ansvar. Prestationer gentemot varje specifikt mål viktas olika för medlemmar ur bolagsledningen och återspeglar deras påverkan på utfallet, vilket kan resultera i en årlig kontantutbetalad bonus om upp till 12 månaders grundlön.

Polycyn ger styrelsen möjlighet att vid exceptionella prestationer besluta om ersättning utöver 12 månaders grundlön, med ett tak om upp till 18 månaders grundlön.

Långsiktigt incitamentsprogram

Lundin Energy har sedan 2014 haft ett prestationsbaserat aktieprogram som ett långsiktigt incitamentsprogram, vilket utformats för att vara enkelt och transparent samtidigt som det belönar ett långsiktigt och hållbart värdeskapande hos Lundin Energy. Årsstämman 2021 godkände ett prestationsbaserat incitamentsprogram, LTIP 2021, vilket följer liknande principer som tidigare godkända LTIP 2014 till 2020. Långsiktiga incitament är en viktig del av ersättningen till bolagsledningen och ett antal nyckelpersoner inom Lundin Energy. Det ger deltagarna möjlighet att erhålla prestationsaktier i Lundin Energy under förutsättning av fortsatt anställning och att ett prestationsvillkor uppfylls under en treårig prestationsperiod, som inleds den 1 juli året för tilldelning av villkorade rättigheter och avslutas den 30 juni tre år senare. Prestationsvillkoret baseras på aktiekursens tillväxt och lämnad utdelning (tillsammans "Total Shareholder Return" eller "TSR") avseende Lundin Energy-aktien jämfört med TSR för en grupp referensbolag. Relativ TSR sammanfattar den komplexa uppsättningen variabler för långsiktig hållbar framgång inom olje- och gasprospektering och produktion till ett prestationstest i förhållande till de referensbolag som bolaget konkurrerar med om kapital. Tilldelning av prestationsaktier sker med en tredjedel vid en prestation motsvarande medianen och tilldelning av samtliga prestationsaktier sker om prestationen motsvarar den högsta kvartilen av referensgruppen. För prestation mellan medianen och den högsta kvartilen, tilldelas prestationsaktier linjärt och pro-rata. Från och med 2019 justeras antalet tilldelade prestationsaktier för att återspegla utdelningar. För LTIP 2018 betalades motsvarande utdelning på tilldelade prestationsaktier ut kontant efter tilldelning av prestationsaktierna.

Grupperna av TSR-referensbolag för tilldelning inom de nuvarande långsiktiga incitamentsprogrammen framgår av nedanstående tabell. Förändringar av referensgruppen beror delvis på väsentliga händelser i vissa referensbolag och delvis på ersättningskommitténs årliga granskningar som syftar till att förbättra relevansen av prestationsvillkoret.

TSR referensgrupper

2018	2019	2020	2021
Aker BP	Aker BP	Aker BP	Aker BP
BP	Apache Corp.	Apache Corp.	Apache Corp.
Cairn Energy	BP	BP	BP
ConocoPhillips	Cairn Energy	Cairn Energy	Cairn Energy
ENI	ConocoPhillips	ConocoPhillips	ConocoPhillips
Equinor	ENI	ENI	DNO
Galp Energia	Equinor	Equinor	Energiean
Oil Search	Galp Energia	Galp Energia	ENI
OMV	Hess Corp.	Hess Corp.	Equinor
Ophir Energy	Kosmos Energy	Kosmos Energy	Galp Energia
Pharos Energy	MOL Group	MOL Group	Hess Corp.
Repsol	Oil Search	Oil Search	Kosmos Energy
Santos	OMV	OMV	MOL Group
Total	Premier Oil	Premier Oil	Oil Search
Tullow Oil	Repsol	Repsol	OMV
Vermilion Energy	Santos	Santos	Repsol
	Total	Total	Santos
	Tullow Oil	Tullow Oil	Total
	Vermilion Energy	Vermilion Energy	Vermilion Energy

Styrelsen äger rätt att efter egen bedömning reducera (inklusive reducera till noll) tilldelning av prestationsaktier om styrelsen skulle finna att den underliggande prestationen inte reflekteras i utfallet av prestationsvillkoret, till exempel med hänsyn till det operativa kassaflödet, reserver eller hälso- och säkerhetsprestation.

Prestationsaktier som tilldelas en deltagare är föremål för ytterligare villkor i syfte att säkerställa att deltagarna över tid bygger upp och behåller ett meningsfullt aktieinnehav i Lundin Energy. Deltagarna måste behålla minst hälften av antalet tilldelade prestatationsaktier efter skatt tills de uppnått kraven för aktieäggande. Förväntad nivå på aktieäggande är antingen 50 procent eller 100 procent (200 procent för vd) av deltagarens årliga bruttogrundlön, beroende på deltagarens ställning inom koncernen.

Långsiktigt incitamentsprogram, tilldelning					
Namn, titel, ägda aktier per den 31 december 2021		Inlöst LTIP 2018¹	LTIP 2019	LTIP 2020	LTIP 2021
Nick Walker, vd, 224 428 aktier	<i>Antal aktier³</i>	45 995	53 454	72 984	70 479
	<i>Verkligt värde vid tilldelning av villkorad rättighet (TUSD)⁴</i>	857	863	1 067	1 417
	<i>Värde vid tilldelning av prestatationsaktier (TUSD)</i>	1 621			
Teitur Poulsen, CFO 79 678 aktier	<i>Antal aktier³</i>	30 037	35 887	50 765	36 030
	<i>Verkligt värde vid tilldelning av villkorad rättighet (TUSD)⁴</i>	560	580	742	724
	<i>Värde vid tilldelning av prestatationsaktier (TUSD)</i>	1 058			
Daniel Fitzgerald ² , COO, 0 aktier	<i>Antal aktier^{2,3}</i>	3 986			22 300
	<i>Verkligt värde vid tilldelning av villkorad rättighet (TUSD)⁴</i>				448
	<i>Värde vid tilldelning av prestatationsaktier (TUSD)²</i>	19			
Övriga inom bolagsledningen ⁵ , 45 789 aktier	<i>Antal aktier³</i>	21 930	43 478	54 722	35 767
	<i>Verkligt värde vid tilldelning av villkorad rättighet (TUSD)⁴</i>	409	702	800	719
	<i>Värde vid tilldelning av prestatationsaktier (TUSD)</i>	756			
Summa bolagsledningen, 349 895 aktier	<i>Antal aktier³</i>	101 948	132 819	178 471	164 576
	<i>Verkligt värde vid tilldelning av villkorad rättighet (TUSD)⁴</i>	1 900	2 418	2 801	3 348
	<i>Värde vid tilldelning av prestatationsaktier (TUSD)</i>	3 454			
Prestationsperiodens slut		30 juni 2021 ⁶	30 juni 2022	30 juni 2023	30 juni 2024
Aktiekurs vid tilldelning av villkorad rättighet		260,76 SEK	289,45 SEK	225,87 SEK	283,30 SEK
Verkligt värde vid tilldelning av villkorad rättighet ⁴		167,10 SEK	169,00 SEK	147,10 SEK	173,10 SEK

¹ Lundin Energys TSR-prestation rankades 2:a i jämförelsegruppen för LTIP 2018 vilket motsvarar 94:e percentilen och resulterade i full tilldelning.

² Daniel Fitzgerald utnämndes till COO den 1 januari 2021. Som en del av hans rekrytering ingick Lundin Energy en överenskommelse med hans tidigare arbetsgivare International Petroleum SA som bestod i att han skulle behålla rätten till utbetalning av utestående tilldelningar av prestatationsaktier (PSU:er) beviljade enligt "IPC Performance and Restricted Share Plan" och att Lundin Energy skulle ersätta International Petroleum SA för dessa kostnader. Av de 6 644 PSU:er som tilldelades 2018 hade totalt 3 986 PSU:er tilldelats den 30 juni 2021 och har inkluderats i tabellen ovan. Tilldelning skedde i enlighet med villkoren i IPC planen.

³ Från och med 2019 års plan har antalet prestatationsaktier ökat för att spegla utdelningar. För 2018 års plan betalades motsvarande belopp för utdelning i kontanter, och inkluderas i "Värde vid tilldelning av prestatationsaktier".

⁴ Varje rättighet har värderats till verkligt värde vid datumet för tilldelningen beräknat enligt en optionsprissättningsmodell.

⁵ Omfattar Vice President Sustainability, Vice President Legal, Vice President Corporate Affairs, Vice President Investor Relations and Communications, och Vice President Commodities Trading and Marketing som blev befördrad till Vice President i augusti 2021.

⁶ Prestationsaktier under LTIP 2018 tilldelades den 28 juli 2021 efter ersättningskommitténs formella beslut å styrelsens vägnar.

Deltagarna äger inte rätt att överlåta, pantsätta eller avyttra tilldelningar av villkorade rättigheter under LTIP, ej heller ges deltagarna några andra rättigheter eller skyldigheter eller möjligheter att utöva några aktieägarrättigheter avseende tilldelningar av villkorade rättigheter under LTIP till dess att prestationsaktierna har tilldelats.

Unit Bonus program

Sedan 2008 har Lundin Energy haft ett långsiktigt incitamentsprogram för utvalda medarbetare, där medlemmar ur bolagsledningen exkluderas från tilldelning men kan kvarstå som deltagare efter att de ingått i bolagsledningen. Tilldelning av enheter intjänas i tre delar: en tredjedel efter ett år, en tredjedel efter två år och den slutliga tredjedelen efter tre år. Intjänade enheter utbetalas kontant och är beroende av att innehavaren fortsatt är anställd vid datumet för utbetalning. Värdet av tilldelade enheter baseras på Lundin Energys aktiekurs och kontantutbetalningens storlek vid slutet av respektive intjänandeperiod baseras på antalet enheter multiplicerat med den genomsnittliga slutkursen för Lundin Energy under de fem handelsdagarna före och efter datumet för tilldelning av enheter, justerat för eventuella utdelningar i perioden mellan datumet för tilldelning och datumet för intjänning av enheter.

Ingen medlem från bolagsledningen deltog i något Unit Bonus program under 2021.

4. VIKTIGA IMPLEMENTERINGAR OCH BESLUT INOM ERSÄTTNINGSPOLICYN

Följande tabell summerar årets viktigaste beslutspunkter och implementeringar

Del av policy	Implementeringar och beslut under ersättningspolicyn 2021
Styrning	<ul style="list-style-type: none"> Ersättningskommittén såg över och utvärderade Lundin Energys ersättningsstrukturer och –nivåer, inklusive programmen för rörlig ersättning för bolagsledningen, både pågående och de som avslutades under året. Ersättningskommittén ansåg att dessa var lämpliga och att de främjar Lundin Energys mål. Kommittén såg även över och utvärderade tillämpningen av den policy som godkändes av årsstämman 2020. Efter sin utvärdering kom ersättningskommittén fram till att bolagets ersättningspolicy tillämpats korrekt under 2021. Bolagets externa revisor har även utfärdat en rapport till 2022 års årsstämma som bekräftar att Lundin Energys styrelse och vd under 2021 följt den policy som godkändes av årsstämman 2020. Framtagandet av denna ersättningsrapport har skett under översyn av ersättningskommittén. Prestations- och ersättningsutfall för vd, CFO, COO och resterande medlemmar inom bolagsledningen utvärderades och den resulterande ersättningen presenteras under avsnitt 5. Information som är obligatorisk att redovisa enligt 5 kap, § 40-44 i Årsredovisningslagen (1995:1554) återfinns i not 26 i årsredovisningen 2021 (samt i bilaga 1 till denna rapport).
Grundlön	<ul style="list-style-type: none"> Efter en genomgång av marknadsmässiga ersättningsnivåer godkände kommittén och styrelsen höjning av grundlönen för bolagsledningen för 2022. Höjningen följde den process och styrning som fastställts i policyn och tog hänsyn till att inga höjningar tilldelats föregående år. Kommittén diskuterade och rekommenderade styrelsen att godkänna befordran av Vice President Commodities Trading and Marketing

	<p>vilken följde policyn. Kommittén godkände även avgångsvillkoren för Vice President Corporate Affairs.</p>
Årlig rörlig ersättning	<ul style="list-style-type: none"> • Prestations- och ersättningsutfall från den årliga bonusplanen för 2020 behandlades och godkändes i början av 2021 gentemot förutbestämda mål, vilket redovisades i 2020 års ersättningsrapport. • För 2021 års bonus definierades och godkändes nivåer inom prestationsbaserade mål för olje- och gasproduktion, reserv- och resursersättning, finansiella prestationer, hälsa och säkerhet, miljö, socialt ansvarstagande och god bolagsstyrning (“ESG”), minskade koldioxidutsläpp och strategiska mål. • Inga förändringar har skett av strukturen för bolagsledningens årliga bonusplan. Styrelsen och kommittén anser att incitamentet är i linje med policyn och att den och de fastställda målen belönar beslut, handlingar och beteenden som är avgörande för bolagets strategi, aktieägares långsiktiga intressen och hållbara affärsmetoder. • Kommittén övervägde och styrelsen godkände utbetalning av bonus överstigande tolv månaders grundlön, men inom gränsen för 18-månaders policyn, för att erkänna den utmärkta prestation som utförts av två medlemmar från bolagsledningen vad gäller projekt kopplade till juridik och kommunikation. • Prestations- och ersättningsutfall för 2021 års bonusplan behandlades och godkändes i början av 2022 gentemot förutbestämda mål och utbetalades i enlighet med redovisningen i nästa avsnitt av denna rapport.
Långsiktigt incitamentsprogram	<ul style="list-style-type: none"> • Årsstämman 2021 godkände det långsiktiga incitamentsprogrammet LTIP 2021 (beskrivs i avsnitt 3). Styrelsen godkände tilldelning för 2021 års villkorade rättigheter motsvarande 32 månaders grundlön för vd, 26 månaders grundlön för CFO, 18 månaders grundlön för COO och mellan 8 till 12 månaders grundlön för övriga inom bolagsledningen. • Styrelsen och kommittén anser att det långsiktiga incitamentsprogrammet är samstämmigt med policyn och att TSR-måttet på ett lämpligt sätt bidrar till bolagets strategi, aktieägares långsiktiga intressen och hållbara affärsmetoder. • Styrelsen beslutade att Vice President Corporate Affairs ska betraktas som en så kallad ”good leaver” och behålla en andel av sina utestående LTIP 2019 och LTIP 2020 fram till tilldelning.
Förmåner	<ul style="list-style-type: none"> • Inga väsentliga förändringar har skett i bolagsledningens förmåner.
Avgångsvederlag	<ul style="list-style-type: none"> • Inga avgångsvederlag för bolagsledningen beaktades under året.
Återkrävande och liknande åtgärder	<ul style="list-style-type: none"> • Styrelsen såg ingen anledning att utöva sin rätt att återkräva någon årlig bonus som utbetalades under eller avseende 2021. • Styrelsen såg ingen anledning att utöva sin rätt att i exceptionella fall minska tilldelning av prestationsaktier inom 2018 års långsiktiga incitamentsprogram.
Avvikelser från processen för beslutsfattande	<ul style="list-style-type: none"> • Kommittén och styrelsen hade ingen avvikelse från någon del av beslutsprocessen som fastställts i den ersättningspolicy som godkändes av årsstämman 2020.
Avvikelser från ersättningspolicyn	<ul style="list-style-type: none"> • Bolaget hade ingen avvikelse från ersättningspolicyn som godkändes av årsstämman 2020. Bilaga 2 innehåller utlåtande från den oberoende revisorn om att ingen avvikelse skett från policyn.

Dialog med aktieägare	<ul style="list-style-type: none"> • Inga frågor eller annan feedback avseende ersättning framfördes vid årsstämman 2021. • Som tidigare år inledde bolaget 2021 en dialog avseende ersättningsärenden med ett flertal större investerare och röstningsrådgivare och fick till största del positiv återkoppling. Kommittén och styrelsen beaktade synpunkterna från investerare och röstningsrådgivare, men bedömde att det vid denna tidpunkt inte skulle ligga i aktieägarnas intressen att genomföra ändringar i policyn.
-----------------------	--

5. TOTAL ERSÄTTNING FÖR VD, CFO, COO, ÖVRIGA MEDLEMMAR FRÅN BOLAGSLEDNINGEN OCH STYRELSEN

Tabellen nedan summerar mottagen ersättning under 2021, inklusive grundlön, årlig bonus som betalas ut kontant för 2021, prestationsaktier under långsiktiga incitamentsprogram som tilldelades under 2021 (villkorade rättigheter tilldelades 2018) och värdet av pensioner och förmåner. För att sätta dessa värden i sitt sammanhang presenteras förändringen av ersättning för respektive medlem i relation till bolagets resultat och den genomsnittliga ersättningen för övriga motsvarande heltidsanställda inom Lundin Energy under de senaste fem räkenskapsåren.

Mottagen ersättning 2021								
TUSD (procent av total ersättning)	Styrelsearvode ¹ /grundlön	Andra förmåner ²	Kortfristig rörlig ersättning ³	Långsiktigt incitaments- program ⁴	Arvode för kommittéarbete	Arvode utanför styrelsearbetet	Pension	Summa ersättning 2021
	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Fast ersättning			
Styrelsen								
Ian H. Lundin	130 (50%)				15 (6%)	114 (44%)		259
Adam I. Lundin	31 (100%)							31
Alex Schneiters ⁵	-					2 555 (100%)		2 555
Peggy Bruzelius	62 (75%)				20 (25%)			82
C. Ashley Heppenstall	62 (81%)				15 (19%)			77
Lukas H. Lundin	62 (100%)							62
Grace Reksten Skaugen	62 (64%)				35 (36%)			97
Jakob Thomasen	62 (68%)				29 (32%)			91
Cecilia Vieweg	62 (75%)				20 (25%)			82
Torstein Sanness	62 (81%)				15 (19%)			77
Summa styrelsen	595 (17%)				149 (4%)	2 669 (78%)		3 413
Bolagsledningen								
Nick Walker, vd	875 (24%)	94 (3%)	875 (24%)	1 621 (44%)			189 (5%)	3 654
Teitur Poulsen, CFO	551 (23%)	30 (1%)	551 (23%)	1 058 (45%)			166 (7%)	2 356
Daniel Fitzgerald ⁶ , COO	492 (45%)	15 (1%)	492 (45%)	19 (2%)			80 (7%)	1 098
Övriga bolagsledningen ⁷	1 449 (36%)	283 (7%)	1 355 (34%)	756 (19%)			192 (5%)	4 035
Summa bolagsledningen	3 367 (30%)	422 (4%)	3 273 (29%)	3 454 (31%)			627 (6%)	11 143

¹ Styrelsearvoden redovisas när de utbetalas.

² Andra förmåner inkluderar, men är ej begränsade till, skolvärdar och sjukförsäkring för bolagsledningen.

³ Den årliga bonusen avser den årliga rörliga ersättningen som utbetalas för utförda prestationer under 2021, med utbetalning under 2022.

⁴ Villkorade rättigheter under LTIP 2018 tilldelades under 2021, inklusive tidigare vd Alex Schneiters tilldelning som redovisas under

⁵ Arvode utanför styrelsearbetet⁷

⁶ Alex Schneiters LTIP 2018 tilldelades när han var vd för bolaget och intjänades under 2021. Beloppet som anges i tabellen ovan avser denna tilldelning och avser inte hans arbete som styrelseledamot.

⁶ Daniel Fitzgerald utnämndes till COO den 1 januari 2021. Som en del av hans rekrytering ingick Lundin Energy en överenskommelse med hans tidigare arbetsgivare International Petroleum SA som bestod i att han skulle behålla rätten till utbetalning av utestående tilldelningar av prestationsaktier (PSU:er) beviljade enligt ”IPC Performance and Restricted Share Plan”, och tilldelade enligt tillämpliga villkor, och att Lundin Energy skulle ersätta International Petroleum SA för dessa kostnader. 3 986 PSU:er tilldelades under 2021 och värdet redovisas i tabellen ovan under långsiktigt incitamentsprogram.

⁷ Bonusersättning över 12 månaders grundlön har godkänts för Vice President Legal och Vice President Corporate Affairs.

Procentsatser kan avvika på grund av avrundning. På grund av rapporteringskrav redovisas ovan information även i not 26 i årsredovisningen 2021 (och bilaga 1 till denna rapport) där de olika ersättningskomponenterna för 2020 även framgår. Det bör även noteras att ersättning för samtliga anställda på Lundin Energy redovisas i not 26 i årsredovisningen 2021.

Utbetald ersättning till styrelseledamöter

I enlighet med tidigare år erhöll styrelseordföranden ytterligare fast ersättning för arbete som utförts utanför styrelseuppdraget. All övrig ersättning som utbetalades till styrelseledamöter bestod av de styrelsearvodena som föreslagits av valberedningen och godkänts av 2021 års årsstämma, vilket återfinns i tabellen ovan, i not 26 i årsredovisningen 2021 och i bilaga 1 till denna rapport.

Hur ersättning till styrelsen, vd, CFO, COO, övriga medlemmar ur bolagsledningen och övriga anställda har förändrats över tiden i förhållande till bolagets prestation

Följande tabell visar förändringar i ersättning under de senaste fem åren:

Procentuell ökning / minskning av total erhållen ersättning jämfört med tidigare år					
År	2017	2018	2019	2020	2021
Ian H. Lundin ^{1,2}	1%	-19%	-6%	-13%	24%
Peggy Bruzelius ¹	4%	1%	-4%	-13%	25%
C. Ashley Heppenstall ^{1,3}	525%	27%	-99%	-11%	24%
Lukas H. Lundin ¹	3%	0%	-5%	-12%	24%
Jakob Thomasen ^{1,4}	N/A	114%	5%	-11%	24%
Grace Reksten Skaugen ¹	13%	14%	9%	-12%	24%
Torstein Sanness ^{1,5}	N/A	N/A	94%	-11%	24%
Cecilia Vieweg ¹	3%	3%	-4%	-13%	25%
Adam I. Lundin ⁶	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Alex Schneider ⁷	120%	18%	32%	18%	-66%
Nick Walker, vd ⁸	-3%	116%	38%	-16%	14%
Teitur Poulsen, CFO ⁹	N/A	29%	20%	31%	-6%
Daniel Fitzgerald, COO ¹⁰	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Övriga bolagsledningen ¹¹	12%	-30%	18%	6%	0%
Genomsnittlig anställd på Lundin Energy (exklusive bolagsledningen) ¹²	13%	11%	-17%	-7%	18%
Produktion Mboepd ^{13, 17}	45%	-6%	15%	76%	16 %
EBITDAX ^{14, 17}	100%	29%	-1%	12%	125 %
2P reserver ^{15, 17}	2%	3%	2%	-3%	-5 %
Justerat resultat ^{16, 17}	447%	89%	-15%	11%	184 %

¹ Styrelsearvodena redovisas när de utbetalas. Under 2020 ändrades tidpunkten för utbetalningar, vilket resulterade i att styrelsearvodena för tio månader utbetalades under det året.

² Minskad ersättning för Ian H. Lundin under 2018 avser minskad ersättning för arbete utanför styrelseuppdraget.

³ Under 2017 och 2018 tilldelades prestationsaktier under de prestationsbaserade incitamentsprogram som C. Ashley Heppenstall tilldelades villkorade rättigheter under tiden han var vd för bolaget, vilket medför en procentuell minskad ersättning under 2019. Beloppen under de prestationsbaserade incitamentsprogram som nämns ovan avser arbete för hans tidigare roll som vd, och är inte ersättning för hans roll som styrelseledamot.

⁴ Jakob Thomasen utnämndes till styrelseledamot under 2017, och erhöll därför enbart ersättning som avsåg en del av det året, och som ett resultat av detta ökade den procentuella ersättningen under 2018.

⁵ Torstein Sanness utnämndes till styrelseledamot under 2018, och erhöll därför enbart ersättning som avsåg en del av det året, och som ett resultat av detta ökade den procentuella ersättningen under 2019.

⁶ Adam I. Lundin utnämndes till styrelseledamot under 2021 och erhöll därför enbart ersättning som avsåg en del av det året.

⁷ Inga prestationsaktier under prestationsbaserade aktieprogram tilldelades under 2016, när Alex Schneider var del av bolagsledningen, och som ett resultat av detta ökade den procentuella ersättningen 2017. Värdet av tilldelning av prestationsaktier under de prestationsbaserade aktieprogrammen ökade under 2018 och 2019 jämfört med tidigare år, främst på grund av en ökning av Lundin Energys aktiekurs, och minskade under 2020 främst på grund av en minskning av Lundin Energys aktiekurs. Styrelsen beslutade att Alex Schneider, efter att han avgått som koncernchef och vd den 1 januari 2021, var berättigad till ett års grundlön och ett års avgångsvederlag i enlighet med ersättningspolicyn, vilket inkluderades i 2020 års rapporterade ersättning. Styrelsen ansåg att det var rimligt att erkänna Alex Schneiders utmärkta prestation under ett

exceptionellt utmanande år, och fattade beslut om en kortfristig rörlig ersättning utöver 12 månaders grundlön för 2020. Alex Schneider blev en icke-verkställande styrelseledamot 2021 och erhöll inget styrelsearvode eftersom han erhållit avgångsvederlag under uppsägningstiden, men erhöll intäkter från intjänande av 2018 LTIP.

⁸ Nick Walker började arbeta på Lundin Energy under 2015 och erhöll sin första tilldelning av prestationsaktier under det prestationsbaserade aktieprogrammet under 2018. Värdet av tilldelning av prestationsaktier under de prestationsbaserade aktieprogrammen ökade under 2019 jämfört med tidigare år, främst på grund av en ökning av Lundin Energys aktiekurs, och minskade under 2020 främst på grund av en minskning av Lundin Energys aktiekurs. Ökningen under 2021 är ett resultat av att Nick Walker utnämndes till vd 1 januari 2021.

⁹ Teitur Poulsen utnämndes till CFO under 2017, hans ersättning för tidigare år ingår i Övriga bolagsledningen. Värdet av tilldelning av prestationsaktier under de prestationsbaserade aktieprogrammen ökade under 2018 och 2019, jämfört med tidigare år, främst på grund av en ökning av Lundin Energys aktiekurs, och minskade under 2020 främst på grund av en minskning av Lundin Energys aktiekurs. Styrelsen ansåg att det var rimligt att erkänna Teitur Poulsens utmärkta prestation med att säkerställa en framgångsrik återfinansiering av den befintliga reservbaserade kreditfaciliteten till en ny kreditfacilitet under utmanande omständigheter, och har fattat beslut om en kortfristig rörlig ersättning utöver 12 månaders grundlön för 2020.

¹⁰ Daniel Fitzgerald anställdes av Lundin Energy och utnämndes till COO den 1 januari 2021.

¹¹ Minskningen under 2018 är ett resultat av förändring i bolagsledningen 2017 efter avknoppningen av IPS. Utbetalningen enligt det prestationsbaserade aktieprogrammet ökade under 2019 jämfört med föregående år, främst som ett resultat av en ökning av Lundin Energys aktiekurs. Under 2021 balanserades ändringar i sammansättningen av bolagsledningen med ändringar i ersättningen.

¹² Det genomsnittliga antalet anställda vid Lundin Energy för varje år beräknas som den totala bruttolönen, dividerad med det genomsnittliga antalet anställda för året. De flesta är anställda i Norge och den svagare NOK i förhållande till USD under 2019 och 2020 har haft en negativ inverkan på den genomsnittliga ersättningen under dess år vid konvertering till USD. Under 2021 stärktes NOK mot USD vilket hade en positiv inverkan på den genomsnittliga ersättningen för 2021 vid konvertering till USD.

¹³ Produktion mäts i tusen fat oljeekvivalenter per dag ("Mboepd") som framgår av årsredovisningarna, från kvarvarande verksamhet.

¹⁴ Rörelseresultat före räntor, skatt, nedskrivningar, avskrivningar, motsvarar rörelseresultat före avskrivningar av olje- och gastillgångar, prospekteringskostnader, nedskrivningar, avskrivningar av andra tillgångar och vinst vid försäljning av tillgångar ("EBITDAX") som framgår av årsredovisningarna, från kvarvarande verksamhet.

¹⁵ Bevisade samt sannolika reserver ("2P"), som framgår av årsredovisningarna, från kvarvarande verksamhet, exklusive påverkan från försäljning eller förvärv av tillgångar.

¹⁶ Justerat resultat motsvarar det justerade resultat som framgår av årsredovisningarna, från kvarvarande verksamhet.

¹⁷ Lundin Energy meddelade den 21 december 2021 att bolaget ingått ett avtal (transaktionen) med Aker BP, enligt vilket Aker BP kommer att absorbera Lundin Energys prospekterings- och produktionsverksamhet genom en gränsöverskridande fusion i enlighet med norsk och svensk rätt. Som ett resultat av transaktionen redovisas Lundin Energys prospekterings- och produktionsverksamhet som avvecklad verksamhet i årsredovisningen 2021. Eftersom bolaget ingick avtalet att sälja prospekterings- och produktionsverksamhet den 21 December 2021 med enbart några få dagar kvar av 2021, anser bolaget att det är lämpligt att inkludera resultatet även från den avvecklade verksamheten (prospekterings- och produktionsverksamheten) under 2021 i syfte att jämföra utvecklingen för verksamheten mot ersättningar.

Ersättning från övriga bolag inom koncernen

Ingen ytterligare ersättning utbetalades under 2021 till vd, CFO, COO eller någon annan medlem av bolagsledningen eller styrelsen av något annat bolag inom koncernen.

BILAGA 1: NOT 26 FRÅN ÅRSREDOVISNINGEN 2021

BILAGA 2: REVISORNS YTTRANDE ÖVER ERSÄTTNINGSPOLICYN