

Punkt 18: Beslut om 2020 års ersättningspolicy för bolagsledningen

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om att bolaget antar följande ersättningspolicy för bolagsledningen.

ERSÄTTNINGSPOLICY FÖR BOLAGSLEDNINGEN

Tillämpning av policyn

Denna ersättningspolicy ("policyn") avser ersättning för "bolagsledningen" i Lundin Petroleum AB ("Lundin Petroleum" 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.

Bakgrund till de föreslagna ändringarna av policyn

Denna policy, som ska godkännas av årsstämman 2020 ("årsstämman"), är resultatet av en översyn som genomförts för att säkerställa efterlevnad av svensk lagstiftning efter de förändringar som är baserade på det reviderade Aktieägarrättsdirektivet och för att efterleva den reviderade versionen av Svensk kod för bolagsstyrning. Få väsentliga förändringar föreslås beträffande hur bolaget hanterar frågor rörande ersättning för bolagsledningen, men den nya lagstiftningen, tillsammans med diskussioner med aktieägares företrädare, har lett till vissa förändringar i förslaget som överlämnas för aktieägarnas godkännande vid årsstämman 2020. Den reviderade policyn skiljer sig från den policy som godkändes på årsstämman 2019 i framförallt följande avseenden:

- Policyn har en tydligare koppling till strategi, långsiktig prestation och hållbarhet samt kräver att ersättningskommittén ("kommittén") beaktar aktieägarnas synpunkter liksom ersättningar till samtliga anställda inom bolaget vid dess beslutsfattande och rekommendationer till styrelsen.
- Styrelsen fortsätter att tilldela årlig rörlig ersättning upp till tolv månaders grundlön, men policyn har förtydligats genom att införa ett tak på upp till 18 månaders grundlön i förhållande till prestationer som av ersättningskommittén betraktas som exceptionella.
- Policyn beskriver nu mer detaljerat utformningen och styrningen av de olika delar som ersättningen består av och de olika ersättningsformernas relativa andel av den totala ersättningen.
- Policyn innehåller mer information om villkor, beslutsprocesser och överväganden, inklusive hur bolaget kan frångå policyn.

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

Huvudsakliga principer för ersättningar inom Lundin Petroleum

Lundin Petroleums 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 Petroleums 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 Petroleums framgångar.

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 Petroleum 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*
a) Grundlön	- Fast kontantersättning, 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	- Den årliga översynen av total ersättningar tar även i beaktande årlig tilldelad bonus, resultat, målstruktur, viktningar av mål och specifika nivåer för prestationsbaserade mål.	20% / 25%

	<p>ut baserat på uppfyllande av förutbestämda prestationskrav. Ersättningar överstigande 12 månaders grundlön utbetalas för exceptionella prestationer.</p> <p>- Signalerar och belönar strategiska och operationella resultat samt prestationer under året som bidrar till bolagets långsiktiga och hållbara värdeskapande.</p>	<p>- 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.</p> <p>- Kommittén granskar separat den årliga rörliga ersättningen.</p>	
c) Långsiktigt incitamentsprogram	<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.</p> <p>· 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.</p> <p>- 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.</p> <p>- Kommittén granskar separat utformningen av långsiktiga incitament.</p>	40% / 50%
d) Förmåner	<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.</p> <p>- Förmåner fastställs med hänsyn till extern marknadspraxis, intern</p>	10% / 5%

		praxis, position och relevanta komponenter för ersättning.	
Total			100% / 100%

*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.

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 Petroleum 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 uppdragats 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.

Utestående ersättningar

Tidigare beslutade ersättningar till bolagsledningen, som inte har förfallit till betalning, innefattar tilldelningar enligt bolagets tidigare LTIP program och omfattar 258 619 LTIP Awards under 2017 års prestationsbaserade incitamentsprogram, 195 658 LTIP Awards under 2018 års prestationsbaserade incitamentsprogram, 222 148 LTIP Awards under 2019 års prestationsbaserade incitamentsprogram och 2 746 units tilldelade enligt 2017 års unit bonus program. Ytterligare information om dessa program finns i not 28 i bolagets årsredovisning 2019.

Stockholm februari 2020
Lundin Petroleum AB (publ)
Styrelsen