

Ersättningsrapport 2020 för Lundin Energy

Introduktion

Lundin Energy AB presenterar 2020 års ersättningsrapport, som godkändes av styrelsen den 24 februari 2021. Rapporten är utformad i enlighet med de bestämmelser som följer av den reviderade aktiebolagslagen (2005:551) och nuvarande svensk kod för bolagsstyrning, 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 2021

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. 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.

Bakgrund till ändringarna i 2020 års policy jämfört med den policy som godkändes 2019

Den policy som godkändes av årsstämman 2020 ("årsstämman"), var 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 föreslogs beträffande hur bolaget hanterar frågor rörande ersättning för bolagsledningen, men den nya lagstiftningen, tillsammans med diskussioner med aktieägares företrädare, ledde till vissa förändringar i förslaget som överlämnades för aktieägarnas godkännande vid årsstämman 2020. Skillnaderna mellan 2020 års policy och den policy som godkändes på årsstämman 2019 är följande:

- Jämfört med 2019 års policy har 2020 års policy 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 kan fortsätta att tilldela årlig rörlig ersättning upp till tolv månaders grundlön, men 2020 års policy har förtydligats genom att införa ett tak på upp till 18 månaders grundlön i

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.

- förhållande till prestationer som av ersättningskommittén betraktas som exceptionella.
- Jämfört med 2019 års policy beskriver 2020 års policy 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.

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

Huvudsakliga principer för ersättningar inom Lundin Energy

Lundin Energys principer och policyer 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 bidra till Lundin Energys framgångar.

Ersättningar till styrelseledamöter

Förutom de styrelsearvodet 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 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 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 uppdagats 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 frånga 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 frånga 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 2020

De individuella komponenterna och den totala ersättningen för bolagsledningen under 2020 fastställdes och utbetalades i linje med de policys som godkändes av aktieägarna under årsstämmorna 2019 och 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 2020 och på hemsidan www.lundin-energy.com.

Ersättningskommittén

Ersättningskommittén under 2020 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, COO 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 2020 följer 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, vilket 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 av bolagsledningens årliga bonus 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.

Policyn 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 2020 godkände ett prestationsbaserat incitamentsprogram LTIP 2020, vilket följer liknande principer som tidigare godkända LTIP 2014 till 2019. Styrelsen föreslår att årsstämman 2021 återigen godkänner ett dylikt program, LTIP 2021, med en uppdaterad referensgrupp. 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 2017 och LTIP 2018 betalas motsvarande utdelning på tilldelade prestationsaktier ut kontant efter tilldelning av prestationsaktierna.

Gruppen 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

| 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Aker BP | Aker BP | Aker BP | Aker BP |
| BP | BP | Apache Corp. | Apache Corp. |
| Cairn Energy | Cairn Energy | BP | BP |
| ConocoPhillips | ConocoPhillips | Cairn Energy | Cairn Energy |
| ENI | ENI | ConocoPhillips | ConocoPhillips |
| Equinor | Equinor | ENI | ENI |
| Galp Energia | Galp Energia | Equinor | Equinor |
| Oil Search | Oil Search | Galp Energia | Galp Energia |
| OMV | OMV | Hess Corp. | Hess Corp. |
| Ophir Energy | Ophir Energy | Kosmos Energy | Kosmos Energy |
| Pharos Energy | Pharos Energy | MOL Group | MOL Group |
| Repsol | Repsol | Oil Search | Oil Search |
| Santos | Santos | OMV | OMV |
| Total | Total | Premier Oil | Premier Oil |
| Tullow Oil | Tullow Oil | Repsol | Repsol |
| Vermilion Energy | Vermilion Energy | Santos | Santos |
| | | Total | Total |
| | | Tullow Oil | Tullow Oil |
| | | 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 prestationsaktier 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 2020 | | Inlöst LTIP 2017 | LTIP 2018 | LTIP 2019 | LTIP 2020 |
| Alex Schneider ¹ , vd, 444 142 aktier | <i>Antal aktier²</i> | 113 365 | 80 851 | 93 930 | 119 699 |
| | <i>Verkligt värde vid tilldelning av villkorad rättighet (TUSD)³</i> | 1 343 | 1 507 | 1 577 | 1 819 |
| | <i>Värde vid tilldelning av prestationsaktier (TUSD)</i> | 2 926 | | | |
| Nick Walker ¹ , COO, 181 101 aktier | <i>Antal aktier²</i> | 64 491 | 45 995 | 51 428 | 70 218 |
| | <i>Verkligt värde vid tilldelning av villkorad rättighet (TUSD)³</i> | 764 | 857 | 863 | 1 067 |
| | <i>Värde vid tilldelning av prestationsaktier (TUSD)</i> | 1 665 | | | |
| Teitur Poulsen, CFO, 96 383 aktier | <i>Antal aktier²</i> | 42 117 | 30 037 | 34 527 | 48 841 |
| | <i>Verkligt värde vid tilldelning av villkorad rättighet (TUSD)³</i> | 499 | 560 | 580 | 742 |
| | <i>Värde vid tilldelning av prestationsaktier (TUSD)</i> | 1 087 | | | |
| Övriga inom bolagsledningen, 34 567 aktier | <i>Antal aktier²</i> | 24 567 | 26 637 | 36 959 | 50 342 |
| | <i>Verkligt värde vid tilldelning av villkorad rättighet (TUSD)³</i> | 291 | 496 | 621 | 765 |
| | <i>Värde vid tilldelning av prestationsaktier (TUSD)</i> | 634 | | | |
| Summa bolagsledningen, 756 193 aktier | <i>Antal aktier²</i> | 244 540 | 183 520 | 216 844 | 289 100 |
| | <i>Verkligt värde vid tilldelning av villkorad rättighet (TUSD)³</i> | 2 897 | 3 420 | 3 641 | 4 393 |
| | <i>Värde vid tilldelning av prestationsaktier (TUSD)</i> | 6 312 | | | |
| Prestationsperiodens slut | | 30 juni 2020 ⁴ | 30 juni 2021 | 30 juni 2022 | 30 juni 2023 |
| Aktiekurs vid tilldelning av villkorad rättighet | | 170,16 SEK | 260,76 SEK | 289,45 SEK | 225,87 SEK |
| Verkligt värde vid tilldelning av villkorad rättighet ³ | | 100,10 SEK | 167,10 SEK | 169,00 SEK | 147,10 SEK |

¹ Alex Schneider lämnade sin post som koncernchef och vd med verkan från den 1 januari 2021 då Nick Walker tog över denna roll. Nick Walker var vice vd under 2020.

² Från och med 2019 års plan har antalet prestationsaktier ökat för att spegla utdelningar. För 2017 och 2018 års planer betalas motsvarande belopp för utdelning i kontanter vid periodens slut.

³ Varje rättighet har värderats till verkligt värde vid datumet för tilldelningen beräknat enligt en optionsprissättningsmodell.
⁴ Prestationsaktier under LTIP 2017 tilldelades den 29 juli 2020 efter ersättningskommitténs formella beslut å styrelsens vägnar. Tilldelning av prestationsaktier under övriga program kommer att beslutas efter prestationsperiodens slut.

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.

Den tredje och sista delen av 2017 års Unit Bonus program tjänades in den 31 maj 2020. Antalet enheter som innehölls av bolagsledningen uppgick till 1 373, och tilldelades till ett värde om 26 657 USD under 2017, med ett totalt värde vid intjänning uppgående till 37 357 USD. Medlemmar från bolagsledningen deltog inte i något ytterligare Unit Bonus program under 2020, och varken vd, COO eller CFO deltog i Unit Bonus programmet för 2017.

4. VIKTIGA IMPLEMENTERINGAR OCH BESLUT INOM ERSÄTTNINGSPOLICYN

Följande tabell summerar årets viktigaste beslutspunkter och implementeringar

| Del av policy | Implementeringar och beslut under ersättningspolicyn 2020 |
|---------------|--|
| Styrning | <ul style="list-style-type: none"> • 2020 års ersättningspolicy godkändes av årsstämman och implementerades. • 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 de policys som godkändes av årsstämmorna 2019 och 2020. Efter sin utvärdering kom ersättningskommittén fram till att bolagets ersättningspolicys tillämpats korrekt under 2020. • Bolagets externa revisor har även utfärdat en rapport till 2021 års årsstämma som bekräftar att Lundin Energys styrelse och vd under 2020 följt de policys som godkändes av årsstämmorna 2019 och 2020. • Inga ändringar föreslås av policyn och ingen ny policy kommer att föreslås för 2021. Policyn som godkändes av årsstämman 2020 kommer fortsatt tillämpas. • Framtagandet av denna ersättningsrapport har skett under översyn av ersättningskommittén. • Prestations- och ersättningsutfall för vd, COO, CFO och resterande medlemmar inom bolagsledningen utvärderades och den resulterande ersättningen presenteras under avsnitt 4. Information som är obligatorisk att redovisa enligt 5 kap, § 40-44 i Årsredovisningslagen (1995:1554) återfinns i not 28 i årsredovisningen (samt i bilaga 1 till denna rapport). • Kommittén behandlade den årliga översynen av bolagets seniora nyckelpositioner och successionsplanering. |

| | |
|--------------------------------|---|
| Grundlön | <ul style="list-style-type: none"> • Grundlönerna för bolagsledningen förblev oförändrade under 2021, förutom där någon fått en annan befattning. • Kommittén diskuterade och lämnade sina rekommendationer till styrelsen för 2021 års nivåer för de nya utnämningarna av vd och COO, vilka följer policyn och inkluderar nya löner, som godkändes av styrelsen. |
| Årlig rörlig ersättning | <ul style="list-style-type: none"> • Prestations- och ersättningsutfall från den årliga bonusplanen för 2019 behandlades och godkändes i början av 2020 gentemot förutbestämda mål, vilket redovisades i 2019 års årsredovisning. • För 2020 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 strategi. • Prestationsmål för 2020 sågs över under mitten av året och uppdaterades för att spegla ändring av budget med anledning av coronavirusets påverkan och nedgången i oljepris. Kommittén och styrelsen ansåg att den övergripande möjligheten att uppnå prestationsmålen förblev lika utmanande. • 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. • Prestations- och ersättningsutfall för 2020 års bonusplan behandlades och godkändes i början av 2021 gentemot förutbestämda mål och utbetalades i enlighet med redovisningen i nästa avsnitt. |
| Långsiktigt incitamentsprogram | <ul style="list-style-type: none"> • Årsstämman 2020 godkände det långsiktiga incitamentsprogrammet LTIP 2020 (beskrivs i avsnitt 3). Styrelsen godkände tilldelning för 2020 års villkorade rättigheter motsvarande 36 månaders grundlön för vd, 30 månaders grundlön för COO, 26 månaders grundlön för CFO och mellan 8 till 12 månaders grundlön för övriga inom bolagsledningen. Med anledning av oljepris- och coronaviruskriserna sågs bolagsledningens ersättning och tilldelning inom 2020 års LTIP över igen omedelbart före den formella tilldelningen 1 juli 2020. Efter överläggning beslutades att ingen förändring av tidigare beslutad preliminär tilldelning skulle ske. • Kommittén övervägde Lundin Energys inlösen av aktier under 2019 och beslutade att ingen förändring av utestående villkorade rättigheter under LTIP eller av resultatmål skulle ske. Ett av TSR bolagen för jämförelse, Ophir Energy, förvärvades och avnoterades under 2019 och det beslutades att detta bolag skulle rankas enligt TSR fram tills tiden för avnotering. • Styrelsen har beslutat att Alex Schneiter ska betraktas som en så kallad ”good leaver” och han kommer därför fortsätta att delta i de långsiktiga incitament där villkorade rättigheter har tilldelats honom under 2018, 2019 och 2020. • Ramverket för det långsiktiga incitamentsprogrammet som aktieägare kommer att rösta om på 2021 års årsstämma följer samma ramverk som för 2020. Styrelsen och kommittén anser att incitamentet är i linje med policyn och att det och TSR-målet på ett lämpligt sätt bidrar till bolagets strategi, aktieägares långsiktiga intressen och hållbara affärsmetoder. |
| Förmåner | <ul style="list-style-type: none"> • Inga väsentliga förändringar har skett i bolagsledningens förmåner. |
| Avgångsvederlag | <ul style="list-style-type: none"> • Styrelsen har beslutat att Alex Schneiter, efter att han avgår som koncernchef och vd den 1 januari 2021, är berättigad till ett års grundlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag uppgående till ett års grundlön i enlighet med policyn. |

| | |
|--|---|
| 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 2020. • Styrelsen såg ingen anledning att utöva sin rätt att i exceptionella fall minska tilldelning av prestationsaktier inom 2017 års långsiktiga incitamentsprogram. |
| Avvikelse från processen för beslutsfattande | <ul style="list-style-type: none"> • Efter beslutet att inte öka lönenivåer eller incitamentmöjligheterna för bolagsledningen för 2021, med anledning av marknadssituationen, beslutade kommittén att inte genomföra en granskning av marknadsmässiga nivåer för den sammanlagda ersättningsnivån under året. |
| Avvikelse 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. |
| Övrigt | <ul style="list-style-type: none"> • Styrelsen föreslår till 2021 års årsstämma att Alex Schneiter tilldelas en extraordinär kontant kompensation motsvarande 75 000 aktier i Lundin Energy AB som ett särskilt erkännande av hans bidrag under sin karriär till Johan Sverdrup-projektet. Den kontanta kompensationen ska vara villkorad av, och utbetalas i samband med, att den andra fasen av Johan Sverdrup-projektet tas i drift. • Denna tilldelning, om den godkänns av aktieägarna, ligger utanför policyns tillämpningsområde och kommer inte att anses som en avvikelse. |
| Dialog med aktieägare | <ul style="list-style-type: none"> • Vid årsstämman 2020 presenterades ett aktieägarförslag om förändring av ersättningspolicyn för att inkludera bestämmelser för återkrävande av ersättning. Kommittén och styrelsen beaktade förslaget men rekommenderade aktieägare att inte göra förändringar i policyn eftersom det redan finns möjligheter för återkrävande och styrelsen har även under exceptionella omständigheter möjlighet att minska tilldelning av prestationsaktier under LTIP. Årsstämman röstade emot aktieägarförslaget. • Ingen ytterligare formell återkoppling från aktieägare avseende ersättningspolicyn eller rapporterad ersättning framkom vid årsstämman 2020. • Som tidigare år inledde bolaget 2020 en dialog 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, COO, CFO, ÖVRIGA MEDLEMMAR FRÅN BOLAGSLEDNINGEN OCH STYRELSEN

Tabellen nedan summerar mottagen ersättning under 2020, inklusive grundlön, årlig bonus som betalas ut kontant för 2020, prestationsaktier under långsiktiga incitamentsprogram som tilldelades under 2020 (villkorade rättigheter tilldelades 2017) 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 2020 | | | | | | | | |
|--|--|--------------------------------|--|---|------------------------------|---|---------------------------|---------------------|
| TUSD (procent av total ersättning) | Styrelsearvode/ grundlön | Andra förmåner ¹ | Kortfristig rörlig ersättning ² | Långsiktigt incitaments- program ³ | Arvode för kommittéarbete | Arvode för särskilda uppdrag utanför styrelsearbetet | Pension | Summa ersättning |
| | Fast ersättning | | Rörlig ersättning | | Fast ersättning | | | |
| Styrelsen | | | | | | | | |
| Ian H. Lundin | 105 (50%) | | | | 12 (6%) | 91 (44%) | | 208 |
| Peggy Bruzelius | 50 (76%) | | | | 16 (24%) | | | 66 |
| C. Ashley Heppenstall | 50 (81%) | | | | 12 (19%) | | | 62 |
| Lukas H. Lundin | 50 (100%) | | | | | | | 50 |
| Grace Reksten Skaugen | 50 (64%) | | | | 28 (36%) | | | 78 |
| Jakob Thomasen | 50 (68%) | | | | 24 (32%) | | | 74 |
| Cecilia Vieweg | 50 (76%) | | | | 16 (24%) | | | 66 |
| Torstein Sanness | 50 (81%) | | | | 12 (19%) | | | 62 |
| Summa styrelsen | 455⁴ (68%) | | | | 120 (18%) | 91 (14%) | | 666 |
| Bolagsledningen | | | | | | | | |
| Alex Schneiter ^{5,6,7} , vd | 913 (12%) | 1 931 (26%) | 1 423 (19%) | 2 926 (39%) | | | 365 (5%) | 7 558 |
| Nick Walker ⁵ , COO | 668 (21%) | 83 (3%) | 623 (19%) | 1 665 (52%) | | | 179 (6%) | 3 218 |
| Teitur Poulsen ⁶ , CFO | 536 (21%) | 45 (2%) | 688 (27%) | 1 087 (43%) | | | 159 (6%) | 2 515 |
| Övriga bolagsledningen | 1 497 (37%) | 734 (18%) | 864 (22%) | 672 (17%) | | | 229 (6%) | 3 996 |
| Summa bolagsledningen | 3 614 (21%) | 2 793 (16%) | 3 598 (21%) | 6 350 (37%) | | | 932 (5%) | 17 287 |

¹ Andra förmåner inkluderar, men är ej begränsade till, avgångsvederlag, skolvavgifter och sjukförsäkring för bolagsledningen. Styrelsen har beslutat att Alex Schneiter, efter att han avgått som koncernchef och vd den 1 januari 2021, är berättigad till ett års grundlön och ett års avgångsvederlag i enlighet med ersättningspolicyen.

² Den årliga bonusen avser den årliga rörliga ersättningen som utbetalas för utförda prestationer under 2020, med utbetalning under 2021.

³ Villkorade rättigheter under LTIP 2017 tilldelades under 2017 och prestationsaktier under LTIP 2017 tilldelades 2020, enheter under Unit Bonus Plan 2017 tilldelades under 2017 och utbetalades 2020.

⁴ Styrelsearvoden redovisas när de utbetalas. Under 2020 ändrades tidpunkten för utbetalningar, vilket resulterade i att styrelsearvoden för tio månader utbetalades under året.

⁵ Alex Schneiter lämnade sin post som koncernchef och vd med verkan från den 1 januari 2021 då Nick Walker tog över denna roll.

⁶ Styrelsen ansåg att det var rimligt att erkänna Alex Schneiters utmärkta prestation under ett exceptionellt utmanande år, och även Teitur Poulsens 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.

⁷ Pension inkluderar även lagstadgade pensionsbetalningar under uppsägningsperioden.

Procentsatser kan avvika på grund av avrundning. På grund av rapporteringskrav redovisas ovan information även i not 28 i årsredovisningen (och bilaga 1 till denna rapport) där de olika ersättningskomponenterna för 2019 även framgår. Det bör även noteras att ersättning för samtliga anställda på Lundin Energy redovisas i not 28 i årsredovisningen.

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 styrelsearvodet som föreslagits av valberedningen och godkännts av 2020 års årsstämma, vilket återfinns i tabellen ovan, i not 28 i årsredovisningen och i bilaga 1 till denna rapport.

Hur ersättning till styrelsen, vd, COO, CFO, 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 5 åren:

| Procentuell ökning / minskning av total erhållen ersättning jämfört med tidigare år | | | | | |
|---|-------|------|------|------|------|
| År | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Ian H. Lundin ^{1,2} | 1% | 1% | -19% | -6% | -13% |
| Peggy Bruzelius ¹ | 1% | 4% | 1% | -4% | -13% |
| C. Ashley Heppenstall ^{1,3} | -95% | 525% | 27% | -99% | -11% |
| Lukas H. Lundin ¹ | -2% | 3% | 0% | -5% | -12% |
| Jakob Thomasen ^{1,4} | N/A | N/A | 114% | 5% | -11% |
| Grace Reksten Skaugen ^{1,5} | 113% | 13% | 14% | 9% | -12% |
| Torstein Sanness ^{1,6} | N/A | N/A | N/A | 94% | -11% |
| Cecilia Vieweg ¹ | -3% | 3% | 3% | -4% | -13% |
| Alex Schneiter, vd ⁷ | -82% | 120% | 18% | 32% | 18% |
| Nick Walker, COO ⁸ | 168% | -3% | 116% | 38% | -16% |
| Teitur Poulsen, CFO ⁹ | N/A | N/A | 29% | 20% | 31% |
| Övriga bolagsledningen ¹⁰ | -55% | 12% | -30% | 18% | 6% |
| Genomsnittlig anställd på Lundin Energy (exklusive bolagsledningen) ¹¹ | 6% | 13% | 11% | -17% | -7% |
| Produktion ¹² | 186% | 45% | -6% | 15% | 76% |
| 2P reserver ¹³ | 5% | 2% | 3% | 2% | -3% |
| EBITDAX ¹⁴ | 206% | 100% | 29% | -1% | 12% |
| Årets resultat ¹⁵ | 1330% | 447% | 89% | -15% | 11% |

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

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

³ C. Ashley Heppenstall lämnade sitt uppdrag som vd för Lundin Energy under 2015, vilket förklarar den minskade ersättningen under 2016. 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 för de tilldelade prestationsaktierna 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 Grace Reksten Skaugen utnämndes till styrelseledamot under 2015, och erhöll därför enbart ersättning som avsåg en del av det året, och som ett resultat av detta ökade den procentuella ersättningen under 2016.

⁶ 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.

⁷ Under 2015 utbetalades återstående belopp under ett syntetiskt optionsprogram till Alex Schneiter, och till följd av detta minskade den procentuella ersättningen under 2016. Inga prestationsaktier under prestationsbaserade aktieprogram tilldelades under 2016, 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 har beslutat att Alex Schneiter, efter att han avgått som koncernchef och vd den 1 januari 2021, är berättigad till ett års grundlön och ett års avgångsvederlag i enlighet med ersättningspolicyn. Styrelsen ansåg att det var rimligt att erkänna Alex Schneiters utmärkta prestation under ett exceptionellt utmanande år, och har fattat beslut om en kortfristig rörlig ersättning utöver 12 månaders grundlön för 2020.

⁸ Nick Walker började arbeta på Lundin Energy under 2015, och erhöll därför enbart ersättning som avsåg en del av det året, och som ett resultat av detta ökade den procentuella ersättningen under 2016. Nick Walker 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.

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 Under 2015 utbetalades återstående belopp under ett syntetiskt optionsprogram till medlemmarna i bolagsledningen och inga prestationsaktier tilldelades under prestationsbaserade aktieprogram under 2016, vilket innebar att den procentuella andelen minskade 2016. Minskningen under 2018 är ett resultat av förändringar i bolagsledningen under 2017 efter avknoppningen av IPC. Värdet av tilldelning av prestationsaktier från det prestationsbaserade aktieprogrammet ökade under 2019 jämfört med föregående år främst till följd av en ökning av Lundin Energys aktiekurs, och minskade under 2020 främst på grund av en minskning av Lundin Energys aktiekurs.

¹¹ Genomsnittligt antal anställda i Lundin Energy för respektive år beräknas som total bruttoersättning delat med det genomsnittliga antalet anställda för året. Merparten av de anställda är anställda i Norge och en svagare NOK i jämförelse med USD under 2019 och 2020 har negativt påverkat den genomsnittliga ersättningen under dessa år vid konvertering till USD.

¹² Produktionen anges till tusen fat oljeekvivalenter per dag ("Mboepd") från kvarvarande verksamhet, som framgår av årsredovisningarna.

¹³ Bevisade samt sannolika reserver ("2P"), som framgår av årsredovisningarna, från kvarvarande verksamhet, exklusive påverkan från försäljning eller förvärv av tillgångar.

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

Ersättning från övriga bolag inom koncernen

Ingen ytterligare ersättning utbetalades under 2020 till vd, COO, CFO eller någon annan medlem av bolagsledningen eller styrelsen av något annat bolag inom koncernen.

BILAGA 1: NOT 28 FRÅN ÅRSREDOVISNINGEN

Not 28 Ersättning till styrelse, bolagsledning och övriga anställda

| Löner, andra ersättningar och sociala kostnader TUSD | 2020 | | 2019 | |
|---|---------------------------------|----------------------|---------------------------------|----------------------|
| | Löner och andra ersättningar | Sociala kostnader | Löner och andra ersättningar | Sociala kostnader |
| Moderbolaget i Sverige | | | | |
| Styrelseledamöter | 575 | 146 | 654 | 125 |
| Anställda | 689 | 354 | 646 | 339 |
| Utländska dotterbolag | | | | |
| Bolagsledning | 16 355 | 2 273 | 15 187 | 1 959 |
| Övriga anställda | 81 389 | 20 383 | 83 394 | 21 271 |
| Summa | 99 008 | 23 156 | 99 881 | 23 694 |
| varav pensionskostnader | | 9 252 | | 9 058 |

| 2020 - Löner och andra ersättningar till styrelseledamöter och bolagsledning ¹ TUSD | Fast styrelse- arvode/ grundlön | Andra förmåner ¹ | Kortfristig rörlig ersättning ² | Prestations- baserat incitaments- program ³ | Arvode för kommitté- arbete | Arvode för särskilda uppdrag utanför styrelsearbetet | Pension | Summa 2020 |
|--|---------------------------------------|--------------------------------|--|---|-----------------------------------|--|------------|---------------|
| Moderbolaget i Sverige | | | | | | | | |
| Styrelseledamöter | | | | | | | | |
| Ian H. Lundin | 105 | – | – | – | 12 | 91 | – | 208 |
| Peggy Bruzelius | 50 | – | – | – | 16 | – | – | 66 |
| C. Ashley Heppenstall | 50 | – | – | – | 12 | – | – | 62 |
| Lukas H. Lundin | 50 | – | – | – | – | – | – | 50 |
| Grace Reksten Skaugen | 50 | – | – | – | 28 | – | – | 78 |
| Jakob Thomassen | 50 | – | – | – | 24 | – | – | 74 |
| Cecilia Vieweg | 50 | – | – | – | 16 | – | – | 66 |
| Torstein Sanness | 50 | – | – | – | 12 | – | – | 62 |
| Summa styrelseledamöter | 455⁴ | – | – | – | 120 | 91 | – | 666 |
| Utländska dotterbolag | | | | | | | | |
| Bolagsledning | | | | | | | | |
| Alex Schneiter | 913 | 1 931 | 1 423 | 2 926 | – | – | 365 | 7 558 |
| Nick Walker | 668 | 83 | 623 | 1 665 | – | – | 179 | 3 218 |
| Teitur Poulsen | 536 | 45 | 688 | 1 087 | – | – | 159 | 2 515 |
| Övriga ⁵ | 1 497 | 734 | 864 | 672 | – | – | 229 | 3 996 |
| Summa bolagsledning | 3 614 | 2 793 | 3 598 | 6 350 | – | – | 932 | 17 287 |

¹ Andra förmåner inkluderar, men är ej begränsade till, avgångsvederlag, skolvgifter och sjukförsäkring för bolagsledningen. Styrelsen har beslutat att Alex Schneiter, efter att han avgått som koncernchef och vd den 1 januari 2021, är berättigad till ett års grundlön och ett års avgångsvederlag i enlighet med ersättningspolicyn.

² Styrelsen ansåg att det var rimligt att erkänna Alex Schneiters utmärkta prestation under ett exceptionellt utmanande år, och även Teitur Poulsens prestation att säkerställa en framgångsrik refinansiering 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.

³ Det prestationsbaserade incitamentsprogrammet för 2017 och Unit Bonus Plan 2017 tilldelades under 2017 och utbetalades 2020.

⁴ Styrelsearvoden redovisas när de utbetalas. Under 2020 ändrades tidpunkten för utbetalningar, vilket resulterade i att styrelsearvoden för tio månader utbetalades under året.

⁵ Omfattar Vice President Sustainability, Vice President Legal, Vice President Corporate Affairs, Vice President Investor Relations, Vice President Human Resources and Shared Services.

fortsättning not 28

| 2019 - Löner och andra ersättningar till styrelseledamöter och bolagsledning TUSD | Fast styrelse arvode/ grundlön | Andra förmåner ¹ | Kortfristig rörlig ersättning ² | Prestations baserat incitaments program | Arvode för kommitté-arbete | Arvode för särskilda uppdrag utanför styrelsearbetet | Pension | Summa 2019 |
|---|--------------------------------|-----------------------------|--|---|----------------------------|--|------------|---------------|
| Moderbolaget i Sverige | | | | | | | | |
| Styrelseledamöter | | | | | | | | |
| Ian H. Lundin | 120 | – | – | – | 13 | 106 | – | 239 |
| Peggy Bruzelius | 57 | – | – | – | 19 | – | – | 76 |
| C. Ashley Heppenstall | 57 | – | – | – | 13 | – | – | 70 |
| Lukas H. Lundin | 57 | – | – | – | – | – | – | 57 |
| Grace Reksten Skaugen | 57 | – | – | – | 32 | – | – | 89 |
| Jakob Thomasen | 57 | – | – | – | 26 | – | – | 83 |
| Cecilia Vieweg | 57 | – | – | – | 19 | – | – | 76 |
| Torstein Sanness | 57 | – | – | – | 13 | – | – | 70 |
| Summa styrelseledamöter | 519 | – | – | – | 135 | 106 | – | 760 |
| Utländska dotterbolag | | | | | | | | |
| Bolagsledning | | | | | | | | |
| Alex Schneider | 798 | 30 | 927 | 4 464 | – | – | 173 | 6 392 |
| Nick Walker | 622 | 71 | 601 | 2 358 | – | – | 169 | 3 821 |
| Övriga ³ | 2 065 | 316 | 1 554 | 1 381 | – | – | 372 | 5 688 |
| Summa bolagsledning | 3 485 | 417 | 3 082 | 8 203 | – | – | 714 | 15 901 |

¹ Andra förmåner inkluderar, men är ej begränsade till, avgångsvederlag, skolavgifter och sjukförsäkring för bolagsledningen.

² Kolumnen visar bonus som tilldelats för prestationer under 2019, en tilldelning för vd samt ett par övriga medlemmar i bolagsledningen.

³ Omfattar Chief Financial Officer, Vice President Corporate Responsibility, Vice President Legal, Vice President Corporate Affairs, Vice President Investor Relations och Vice President Human Resources and Shared Services.

Styrelseledamöter

Inga avtal för avgångsvederlag finns för någon av de icke-anställda styrelseledamöterna och dessa ledamöter är ej behöriga att delta i något av koncernens incitamentsprogram.

Bolagsledning

Den avgiftsbestämda pensionsplanen för bolagsledningen uppgår till mellan 15 och 18 procent av den pensionsgrundande inkomsten. Bolaget bidrar till 60 procent av pensionen och den anställda till resterande 40 procent. Den pensionsgrundande inkomsten definieras som årlig grundlön och kortfristig rörlig ersättning och har ett tak på ungefär 853 TCHF (846 TCHF). Den kontraktuella pensionsåldern för män är 65 år, och för kvinnor 64 år.

En ömsesidig uppsägningstid om mellan tre och tolv månader gäller mellan bolaget och bolagsledningen och beror på den anställdes anställningstid i bolaget. Därutöver finns bestämmelser om avgångsvederlag i anställningsavtalen för ledande befattningshavare som innebär ersättning om upp till två års grundlöner för det fall anställningen upphör på grund av väsentlig ägarförändring i bolaget (change of control). Styrelsen har i särskilda fall dessutom rätt att godkänna avgångsvederlag utöver uppsägningstid och överenskomna avgångsvederlag vid en väsentlig ägarförändring i bolaget (change of control) om anställningen sägs upp av bolaget utan anledning eller i andra fall, vilket kan beslutas av styrelsen. Sådana avgångsvederlag kan innebära upp till ett års grundlön och inga andra förmåner skall ingå. Avgångsvederlag skall sammanlagt (d.v.s. uppsägningstid och avgångsvederlag) uppgå till maximalt två års grundlön.

Se sidorna 31–35 i Bolagsstyrningsrapporten för ytterligare information avseende koncernens principer för ersättning och ersättningspolicy för bolagsledningen för 2020.

BILAGA 2: REVISORNS YTTRANDE ÖVER ERSÄTTNINGSPOLICYN

Revisorsyttrande enligt 8 kap. 54 § aktiebolagslagen (2005:551) om bolagsstämans riktlinjer avseende ersättningar till ledande befattningshavare har följts

Till bolagsstämman i Lundin Energy AB (publ), org.nr 556610-8055

Vi har granskat om styrelsen och verkställande direktören för Lundin Energy AB (publ) under år 2020 har följt de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som fastställts på bolagsstämman den 29 mars 2019 respektive bolagsstämman den 31 mars 2020.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att riktlinjerna följs och för den interna kontroll som styrelsen och verkställande direktören bedömer är nödvändig för att tillse att riktlinjerna följs.

Revisorns ansvar

Vårt ansvar är att lämna ett yttrande, grundat på vår granskning, till bolagsstämman om huruvida riktlinjerna har följts. Vi har utfört granskningen enligt FAR:s rekommendation RevR 8 *Granskning av ersättningar till ledande befattningshavare i vissa publika aktiebolag*. Denna rekommendation kräver att vi följer yrkesetiska krav samt planerar och utför granskningen för att uppnå rimlig säkerhet att bolagsstämans riktlinjer i allt väsentligt följts. Revisionsföretaget tillämpar ISQC 1 (International Standard on Quality Control) och har därmed ett allsidigt system för kvalitetskontroll vilket innefattar dokumenterade riktlinjer och rutiner avseende efterlevnad av yrkesetiska krav, standarder för yrkesutövningen och tillämpliga krav i lagar och andra författningar.

Vi är oberoende i förhållande till Lundin Energy AB (publ) enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Granskningen har omfattat bolagets organisation för och dokumentation av ersättningsfrågor för ledande befattningshavare, de nya beslut om ersättningar som fattats samt ett urval av de utbetalningar som gjorts under räkenskapsåret till de ledande befattningshavarna. Revisorn väljer vilka åtgärder som ska genomföras, bland annat genom att bedöma risken för att riktlinjerna inte i allt väsentligt följts. Vid denna riskbedömning beaktar revisorn de delar av den interna kontrollen som är relevant för riktlinjernas efterlevnad i syfte att utforma granskningsåtgärder som är ändamålsenliga med hänsyn till omständigheterna, men inte i syfte att göra ett uttalande om effektiviteten i bolagets interna kontroll.

Vi anser att vår granskning ger oss rimlig grund för vårt uttalande nedan.

Uttalande

Vi anser att styrelsen och den verkställande direktören för Lundin Energy AB (publ) under 2020 följt de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som fastställdes på bolagsstämman den 29 mars 2019 respektive bolagsstämman den 31 mars 2020.

Stockholm den 18 februari 2021

Ernst & Young AB



Anders Kriström
Auktoriserad revisor

TRANSLATION FROM THE SWEDISH ORIGINAL

Auditor's report in accordance with Chapter 8, Section 54 of the Swedish Companies Act (2005:551) on whether the guidelines adopted by the General Meeting regarding remuneration to Group Executive Management have been complied with

To the General Meeting of Lundin Energy AB (publ), corporate identity 556610-8055

We have examined whether the Board of Directors and the Managing Director of Lundin Energy AB (publ), have, for the year 2020, complied with the guidelines on remuneration to Group Executive Management, adopted at the General Meeting on 29 March 2019 and the General Meeting on 31 March 2020, respectively.

Responsibilities of the Board of Directors and the Managing Director

The Board of Directors and the Managing Director are responsible for compliance with the guidelines and for the internal control the Board of Directors and the Managing Director determine is necessary to ensure compliance with the guidelines.

Auditor's responsibility

Our responsibility is to issue a report, based on our examination, to the General Meeting regarding whether the guidelines have been complied with. The examination has been performed in accordance with FAR's recommendation RevR 8 *Granskning av ersättningar till ledande befattningshavare i vissa publika aktieföretag* (Examination of Remuneration to Group Executive Management in Certain Listed Companies). Those standards require us to comply with the ethical requirements, and also to plan and perform the examination in such a manner that we may obtain reasonable assurance about whether the guidelines on remuneration have been complied with. The firm applies International Standard on Quality Control 1 and accordingly maintains a comprehensive system of quality control including documented policies and procedures regarding compliance with ethical requirements, professional standards and applicable legal and regulatory requirements.

We are independent of Lundin Energy AB (publ) in accordance with professional ethics for accountants in Sweden and have otherwise fulfilled our ethical responsibilities in accordance with these requirements.

The examination has covered the company's organization and documentation of issues concerning remuneration for Group Executive Management, new decisions concerning remuneration, as well as a selection of the financial year's payments to Group Executive Management. The procedures selected depend on the auditor's judgement, including the assessment of the risk that the guidelines have not, in all material respects, been complied with. In making this risk assessment, the auditor considers internal control relevant to the company's compliance with the guidelines in order to design procedures that are appropriate in the circumstances, but not for the purpose of expressing an opinion on the effectiveness of the company's internal control.

We believe that our examination provides a reasonable basis for our conclusion.

Conclusion

In our opinion the Board of Directors and the Managing Director of Lundin Energy AB (publ) have, during the year 2020, complied with the guidelines on remuneration to Group Executive Management, which were adopted by the General Meeting on 29 March 2019 and 31 March 2020, respectively.

Stockholm, 18 February 2021

Ernst & Young AB



Anders Kriström
Authorized Public Accountant