

## **LUNDIN PETROLEUM AB:s ERSÄTTNINGSPOLICY 2013 FÖR DEN VERKSTÄLLANDE LEDNINGEN**

### **Policyns tillämpning och mål**

I denna ersättningspolicy avser "den verkställande ledningen" eller "ledande befattningshavare" bolagets koncernchef och verkställande direktör (VD) (President och Chief Executive Officer), Executive Vice President och Chief Operating Officer, Vice President Finance och Chief Financial Officer samt Senior Vice President Operations.

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

### **Ersättningskommittén**

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

### **Ersättningskomponenter**

Ersättningar till den verkställande ledningen innehåller fyra huvudkomponenter:

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

### **Grundlön**

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

Specialiserade externa konsulter kan rådfrågas i samband med dessa jämförelser och ersättningskommittén skall försäkra sig om att det inte föreligger någon intressekonflikt i

förhållande till andra uppdrag som sådana konsulter kan ha för bolaget eller den verkställande ledningen.

### **Årlig rörlig lön**

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

Den rörliga lönen skall under normala affärsförhållanden vara kopplad till ett förutbestämt kriterium, vilket är att lönen skall ligga inom intervallet 1-12 månadslöner. Ersättningskommittén kan dock rekommendera till styrelsen för godkännande en årlig rörlig lön som ligger utanför detta intervall under förhållanden, eller i förhållande till prestationer, som ersättningskommittén betraktar som exceptionella.

### **Långfristigt incitamentsprogram (Long-term Incentive Plan)**

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

Enligt svensk kod för bolagsstyrning skall bolagets årsstämma fatta beslut om alla aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram för den verkställande ledningen. Information avseende de väsentliga villkoren i föreslagna LTIPs för den verkställande ledningen (om någon) finns tillgänglig som en del av handlingarna inför årsstämman på [www.lundin-petroleum.com](http://www.lundin-petroleum.com).

### **Övriga förmåner**

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

### **Avgångsförmåner**

En ömsesidig uppsägningstid av mellan en och sex månader gäller mellan bolaget och ledande befattningshavare och är betingad av den anställdes anställningstid i bolaget. Därutöver finns bestämmelser om avgångsvederlag i anställningsavtalen för ledande befattningshavare som innebär ersättning, uppgående till två års grundlön, för det fall anställningen upphör på grund av väsentlig ägarförändring i bolaget (*change of control*).

Ersättningskommittén skall godkänna avgångsförmåner som överstiger 150 000 USD i värde per person.

### **Bemyndigande för styrelsen**

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

### **Utestående ersättningar**

Information avseende tidigare beslutade ersättningar till den verkställande ledningen som inte har förfallit till betalning (om några) finns tillgänglig i bolagets årsredovisning och på [www.lundin-petroleum.com](http://www.lundin-petroleum.com).

