

## **STYRELSENS FÖRSLAG TILL RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE**

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare innebärande att ersättning till ledande befattningshavare skall, utifrån den marknad bolaget är verksamt i och den miljö respektive befattningshavare är verksam i, dels vara konkurrenskraftig, dels möjliggöra rekrytering av nya befattningshavare, dels motivera ledande befattningshavare att stanna kvar i företaget.

Ersättningssystemet skall bestå av följande komponenter; fast lön, rörlig lön, pension och tjänsteförmåner enligt nedan. Vid årsstämman 2008 beslutades om ett incitamentsprogram 2008/2011 för bolagets nyckelpersoner. Med anledning därav utfärdades 784 000 teckningsoptioner, som tecknades av 81 medarbetare i Lindabkoncernen. Vid årsstämman 2009 beslutades om ett incitamentsprogram 2009/2012 för bolagets nyckelpersoner. Med anledning därav utfärdades 784 000 teckningsoptioner, som tecknades av 68 medarbetare i Lindabkoncernen. Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om incitamentsprogram 2010/2013, som är baserat på samma principer som tidigare incitamentsprogram.

Fast lön och förmåner skall vara individuellt fastställda utifrån ovanstående kriterier och respektive befattningshavares särskilda kompetens.

Rörlig lön skall utgå efter uppfyllande av tydliga fastställda mål för koncernen och individuellt. Den rörliga lönen skall utgå som en procentandel av den fasta lönen samt skall ha fastställt tak.

Pensionen skall som huvudregel vara premiebestämd. Omfattningen av pensionen skall baseras på samma kriterier som för fast ersättning och grundas på dels fast dels rörlig lön.

Styrelsen skall ha rätt att frånga riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för detta.

---

Båstad i april 2010  
**Styrelsen**