



## STYRELSENS FÖRSLAG TILL RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Syftet med riktlinjerna är att ersättning till ledande befattningshavare skall, utifrån bolagets bransch och respektive befattningshavares ansvarsområden, vara konkurrenskraftig och möjliggöra rekrytering av nya befattningshavare samt motivera ledande befattningshavare att stanna kvar i företaget.

Ersättningssystemet skall bestå av följande komponenter; fast lön, kort- och långsiktig kontant rörlig ersättning, pension samt övriga förmåner. Därtill har styrelsen för avsikt att lägga fram ett förslag till årsstämman 2019 om inrättande av ett treårigt incitamentsprogram baserat på teckningsoptioner.

Fast lön skall vara individuellt fastställd utifrån respektive befattningshavares särskilda ansvarsområden, erfarenhet, kompetens och uppnådda resultat. Den fasta lönen skall utvärderas minst vartannat år.

Kortsiktig kontant rörlig ersättning skall baseras på prestation i relation till fastställda mål. Målen skall vara individuella och mätbara samt kopplas till specifika prestationer och processer. Den kortsiktiga kontanta rörliga ersättningen till verkställande direktören kan maximalt uppgå till 50 procent av den fasta lönen. För övriga ledande befattningshavare kan den kortsiktiga kontanta rörliga ersättningen uppgå till maximalt 40 procent av den fasta lönen.

Långsiktig kontant rörlig ersättning skall vara kopplad till finansiella prestationsmål som speglar värdetillväxten i bolaget. Långsiktig kontant rörlig ersättning till verkställande direktören kan maximalt uppgå till 70 procent av den fasta lönen. För övriga ledande befattningshavare gäller en begränsning av den långsiktiga kontanta rörliga ersättningen till maximalt 40 procent av den fasta lönen. Den långsiktiga kontanta rörliga ersättningen skall i normala fall vara baserad på uppnående av prestationsmål under en treårig mätperiod. Eventuellt utfall av långsiktig kontant rörlig ersättning förutsätts investeras av befattningshavaren i aktier eller aktierelaterade instrument (t.ex. teckningsoptioner) i bolaget för att över tiden öka befattningshavarens aktieäggande i bolaget samt sammanlänka aktieägares och ledande befattningshavares intressen.

Bolaget skall tillämpa premiebaserade pensionslösningar, vilket innebär att bolaget betalar premier som utgör en viss andel av den ledande befattningshavarens lön. Ledande befattningshavare som inte omfattas av ITP-plan skall erhålla högst 30 procent av den årliga fasta lönen i årlig premiebaserad pensionsavsättning.

Övriga förmåner skall inte utgöra en väsentlig del av den totala ersättningen.

För ledande befattningshavare som avslutar sin anställning på bolagets initiativ gäller en uppsägningstid om högst 12 månader. Inget avgångsvederlag ska utgå. Uppsägningstiden uppgår i normalfallet till sex månader vid uppsägning på initiativ av den anställda.

Styrelsen äger rätt att frångå riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för detta. Om sådan avvikelse sker skall information om detta och skälet till avvikelsen redovisas vid närmast följande årsstämma.



---

Båstad i mars 2019  
Lindab International AB (publ)  
*Styrelsen*