



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

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Efter att riktlinjerna antagits av årsstämman ska dessa tillämpas på ersättningar som avtalas samt på förändringar i redan avtalade ersättningar. Riktlinjerna omfattar inte incitamentsprogram som beslutas av årsstämman.

### **Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet**

Bolagets affärsstrategi bygger på Lindabs interna styrkor och unika möjligheter att tillvarata globala trender och är i korthet följande:

Positioneringen ska flyttas fram på samtliga marknader genom det starka distributionsnätverket, breda och allt mer kompletta produkterbjudandet och de nära kundrelationerna. Med en kundfokuserad helhetssyn ska förädlingskedjan från inköp till distribution genom förenkling, rationalisering och innovation, skapa högre värde. Lindab ska genom en långsiktigt innovativ kultur, starkt ledarskap och varumärke och en god kultur skapa möjligheter för att generera idéer, såväl banbrytande som stegvisa förbättringar, för att säkra framtida tillväxt och lönsamhet.

För ytterligare information om bolagets affärsstrategi, se [www.lindabgroup.com](http://www.lindabgroup.com).

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och hållbarhetsagenda, såväl på kort som lång sikt, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade ledande befattningshavare. En viktig del i det är att bolaget kan erbjuda en konkurrenskraftig totalersättning, som möjliggörs genom dessa riktlinjer.

Rörlig kontantersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi samt långsiktiga intressen.

För information har bolaget inrättat långsiktiga incitamentsprogram i form av optionsprogram som antagits på årsstämman 2017, 2018 samt 2019. Optionerna förvärvas till marknadspris av deltagare. Programmen omfattar medlemmar i bolagets ledning. Eftersom optionsprogrammen beslutats vid årsstämma omfattas de ej av dessa riktlinjer. Dessa program har en tydlig koppling till bolagets värdeskapande samt speglar aktieägarnas intressen genom den direkta kopplingen till aktiekursen. Mer information om programmen samt prestationskriterier, se [www.lindabgroup.com](http://www.lindabgroup.com).

### **Ersättningskomponenter och andra villkor för medlemmar i bolagets ledning**

Totalersättningen ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmån samt andra förmåner. Utöver vad som fastställs i riktlinjerna kan årsstämman besluta om exempelvis aktie- eller aktiekursrelaterade ersättningar.

Prestationsperiod för kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett eller flera år. Den rörliga kontantersättningen får uppgå



till högst 120% för CEO och 100% för övriga ledande befattningshavare under mätperioden för sådana kriterier.

För samtliga medlemmar i bolagets ledning (som inte omfattas av kollektivavtalad pensionsförmån, ITP-plan) ska pensionspremie på fast kontant lön inte överstiga 30%. Rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande.

Andra förmåner får innefatta bland annat livförsäkring, sjukvårdsförsäkring samt bilförmån. Premier och andra kostnader av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10% av den fasta kontantlönen. För medlemmar i bolagets ledning verksamma i annat land sker reglering av pensionsförmån och andra förmåner enligt fast eller tvingande lokal praxis, men justeringar ska i det fallet så långt som möjligt hållas inom ramen för dessa riktlinjer.

### **Upphörande av anställning**

För ledande befattningshavare som avslutar sin anställning på bolagets initiativ gäller en uppsägningstid om högst 12 månader. Uppsägningstiden uppgår till högst sex månader vid uppsägning på initiativ av den anställde.

### **Kriterier för utdelning av rörlig kontantersättning**

Rörlig kontant ersättning ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella, men tydligt koppla an till bolagets fördefinierade finansiella eller kvalitativa mål. De kan vidare utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutas sker en utfallsbedömning. Utfallsbedömningen hanteras i enlighet med farfarsprincipen. Bedömning baseras på finansiella mål utifrån den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

Möjlighet att återkräva rörlig lön följer av för var tid gällande programs villkor.

### **Lön och anställningsvillkor för anställda**

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningskomponenter samt ersättningsökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

### **Beslutsprocessen för att fastställa, utvärdera och tillämpa riktlinjerna**

Styrelsens inrättade ersättningsutskott har i uppgift att bereda styrelsens beslut angående förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta ett förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år, och lägga fram förslag till beslut vid årsstämman. Antagna riktlinjer gäller till dess att nya riktlinjer godkänts av årsstämman.



Ersättningsutskottet ska vidare följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagets ledning och tillämpningen av riktlinjerna sett till ersättningsnivåer och strukturer. Vid styrelsens behandling av, och beslut i, ersättningsrelaterade frågor närvarar inte medlemmar ur bolagsledningen i den mån de berörs av frågorna.

### **Frångående av riktlinjerna**

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

### **Eventuella betydande förändringar av riktlinjerna samt hur aktieägarnas synpunkter beaktats**

Tillämpligt fr.o.m. 30 april 2020.

---

Båstad i mars 2020  
Lindab International AB (publ)  
*Styrelsen*