



STYRELSENS REDOVISNING AV ERSÄTTNINGSGRUPPENS UTVÄRDERING AV ERSÄTTNINGAR TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE M.M. ENLIGT SVENSK KOD FÖR BOLAGSSTYRNING PUNKT 10.3

Enligt Svensk kod för bolagsstyrning ("**Koden**") skall styrelsen inrätta ett ersättningsutskott som bland annat skall ha till huvudsaklig uppgift att under året följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar till bolagsledningen, tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som årsstämman beslutat om och gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget.

Styrelsen får härmed enligt punkt 10.3 i Koden lämna följande redovisning av resultatet av ersättningsutskottets utvärdering av program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som årsstämman fattat beslut om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget.

Utvärdering av program för rörliga ersättningar till bolagsledningen

Den rörliga lönen bestående av årlig bonus skall enligt tidigare beslutade riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare vara maximerad till 50 procent av den fasta lönen. Denna ersättning är kontantbaserad. Ersättningsutskottet har utvärderat de fastställda målen för den rörliga lönen samt utfall för 2019.

Ersättningsutskottets bedömning är att det, i tillägg till den rörliga lönen, är ändamålsenligt att ha en långsiktig kontant rörlig ersättning som är kopplad till finansiella prestationsmål som speglar värdetillväxten i bolaget. Som ett led i att främja ett eget aktieägarintresse i bolaget hos ledande befattningshavare och sammanlänka aktieägares och ledande befattningshavares intressen förutsätts att eventuell utbetalning av långsiktig kontant rörlig ersättning används av befattningshavaren till att investera i aktier eller aktierelaterade instrument (t.ex. teckningsoptioner) i bolaget. För att ge ledande befattningshavare möjlighet till en initial aktierelaterad investering i bolaget beslutades på årsstämmorna 2017, 2018 respektive 2019 att inrätta incitamentsprogram baserade på teckningsoptioner (2017 och 2018) respektive köpoptioner (2019) riktade till ledande befattningshavare. Ersättningsutskottet har även inför årsstämman 2020 funnit det lämpligt att föreslå att styrelsen framlägger ett förslag till årsstämman om inrättande av ett nytt incitamentsprogram baserat på köpoptioner riktat till ledande befattningshavare.

Tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer

Enligt de nuvarande riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare som antogs av årsstämman i Lindab International AB (publ) den 8 maj 2019 är målsättningen med ersättningen att denna skall vara konkurrenskraftig och möjliggöra rekrytering av nya befattningshavare samt motivera ledande befattningshavare att stanna kvar i företaget. Ersättningsutskottet har funnit att riktlinjerna har givit bolaget möjlighet att rekrytera och behålla rätt ledande befattningshavare.



Ersättningsutskottets utvärdering visar också att riktlinjerna har tillämpats korrekt och att inga avvikelser har skett från dessa.

Bolagets revisorer har avgivit ett yttrande till styrelsen om att bolaget inte har avvikit från de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som fastställdes av årsstämman 2019.

Ersättningsutskottet har, baserat på gjorda marknadsundersökningar, bedömt att bolagets ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer är marknadsmässiga.

Båstad i mars 2020
Lindab International AB (publ)
Styrelsen