

STYRELSENS FÖRSLAG TILL RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Styrelsen föreslår att årsstämman 2021 beslutar att följande riktlinjer för ersättning till bolagsledningen ska gälla tills vidare om inte omständigheter uppkommer som gör att revidering erfordras.

Dessa riktlinjer omfattar CEO och övriga medlemmar i koncernledningen. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

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.

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, 2019 samt 2020. Programmen omfattar medlemmar i bolagets ledning. Eftersom optionsprogrammen beslutats vid årsstämma omfattas de ej av dessa riktlinjer. Mer information om programmen samt prestationskriterier, se 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 130% 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 och tillämpningen av dessa riktlinjer beaktar ersättningsutskottet och styrelsen lön och anställningsvillkor för bolagets övriga anställda, som i sin tur påverkas av allmänna marknadsvillkor och interna faktorer som påverkar bolagets måluppfyllelse. Ersättningsutskottet rådgör regelbundet med den verkställande direktören och HR direktören för att hålla sig informerad om övriga anställdas lön och övriga villkor.

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. Styrelsen ska årligen upprätta en ersättningsrapport som ska framläggas vid bolagsstämman för godkännande.

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

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning inför årsstämman 2021 överensstämmer i huvudsak med de riktlinjer som beslutades vid årsstämman 2020, men de föreslagna nya riktlinjerna har uppdaterats avseende maximal rörlig kontantersättning som får utgå till CEO, från 120% till 130%. Ökningen motiveras av att det beslutats att öka den andel av CEO:s ersättning som avser kortsiktig rörlig ersättning som ett komplement till ökning av den fasta årliga kontantersättningen. Inga synpunkter på ersättningsriktlinjerna har framkommit.

Båstad i mars 2021

Lindab International AB (publ)

Styrelsen