

ERSÄTTNINGSPOLICY

Syfte

Denna ersättningspolicy definierar de regler och principer som gäller för ersättning till anställda inom Lindabkoncernen ("Lindab").

Principerna för ersättning hos Lindab ska överensstämma med Lindabs vision, fundamentala värderingar, marknadspraxis samt tillämpliga lagar och förordningar. All ersättning ska bestämmas individuellt för varje enskild anställd. Ersättning ska bestämmas i syfte att behålla och attrahera kompetenta och duktiga medarbetare.

Ersättningspolicyn ska utvärderas årligen för att säkerställa att den hålls uppdaterad och beaktar eventuella förändringar av företagets situation. Styrelsen för Lindab International AB ("styrelsen") är ansvarig för att uppdatera ersättningspolicyn.

Omfattning

Ersättningspolicyn gäller alla anställda direkt i Lindabkoncernen. Utöver ersättningspolicyn omfattas företagets seniora chefer också av de riktlinjer för ersättning som godkänns vid den årliga bolagsstämman.

Ersättning och inkomstnivåer

Lindabs ersättningsstrategi är utformad för att belöna starka prestationer och säkerställa rättvisa. Vi erbjuder konkurrenskraftig ersättning som är anpassad till verksamhetens behov och de lokala marknadsförutsättningarna, och som fastställs oberoende i enlighet med Lindabs policy för lika möjligheter. Vårt mål är att attrahera och behålla en mångsidig arbetsstyrka med de färdigheter och erfarenheter som krävs för att driva Lindabs strategi framåt. LINDAB garanterar även att alla medarbetare får en lön som överstiger den lagstadgade minimilönen i samtliga länder där vi är verksamma.

Vissa grupper Lindab-medarbetare, utöver seniora chefer i koncernens ledningsgrupp, har rätt till variabel ersättning. Årlig variabel ersättning till dessa grupper och ledningsgruppen får inte överstiga 100 procent av individens årliga grundlön. När det gäller koncernchefen får den årliga variabla ersättningen inte överstiga 170 procent av individens årliga grundlön inklusive eventuella pensionsavsättningar.

Förmåner ska ligga i linje med gällande marknadspraxis. Pensioner ska överensstämma med relevanta kollektivavtal eller lokal marknadspraxis.

Klausuler för seniora chefer

Anställningsavtal för seniora chefer som inte omfattas av kollektivavtal ska följa en viss standard som bestäms av ersättningskommittén i samråd med koncernchefen.



Avgångsvederlag får uppgå till maximalt sex (6) månadslöner försåvitt inget annat anges i ett specialavtal. Beräkning av avgångsvederlaget baseras på den fasta månadslönen. Avgångsvederlaget är inte pensionsberättigande.

Uppsägning

När anställningen upphör (för andra anställda än seniora chefer) ska gällande kollektivavtal eller annat specificerat avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare följas. Samma principer gäller för seniora chefer vars uppsägningsvillkor inte omfattas av anställningsavtalet.

Process för lönebestämning

Lindab tillämpar en lönesättningsprincip för anställda som utgår från att chefens löneförslag ska godkännas av dennes chef. Processen tillämpas både vid lönesättning för nyanställda och när lönerna till befintliga anställda ska justeras.

För seniora chefer gäller de riktlinjer för ersättning som godkänns vid den årliga bolagsstämman, och ersättningsnivåerna bestäms av ersättningskommittén.

Beslut om nya program för rörlig ersättning

Beslut om att införa nya program för rörlig ersättning fattas – beroende på typ av program – endera av styrelsen eller måste godkännas vid den årliga bolagsstämman.

Årlig rörlig ersättning är kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier med en tydlig koppling till företagets fördefinierade mål, såsom nettovinst, organisk försäljningstillväxt och genomsnittligt externt operativt rörelsekapital/försäljning samt hållbarhet.

Långsiktig rörlig kontant ersättning är kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier med en tydlig koppling till Bolagets fördefinierade finansiella mål. Nyckeltalen (KPI:er) kan därför variera något beroende på medarbetarkategori. För verkställande direktören gäller följande KPI:er. Viktningen av respektive KPI kan variera inom nedanstående intervall beroende på rådande prioriteringar. Den sammanlagda vikten uppgår alltid till 100 procent.

- | | |
|--|--------|
| • Organisk försäljningstillväxt | 10-30% |
| • Resultat efter skatt | 40-60% |
| • Genomsnittligt externt operativt rörelsekapital / omsättning | 10-20% |
| • Hållbarhet | 10-20% |

Långsiktig rörlig kontant ersättning är kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier med tydlig koppling till bolagets fastställda finansiella mål. Utfallet är relaterat till hur väl koncernen uppnår sina mål för tillväxt i vinst per aktie (EPS) under en treårig prestationsperiod. Resultatet beräknas utifrån den genomsnittliga tillväxten i vinst per aktie under hela perioden.

Den maximala bonusen motsvarar en viss procentandel av deltagarens årliga fasta bruttolön vid tidpunkten för inbjudan. Eventuellt nettoutfall som betalas ut ska investeras i aktier i LINDAB. Detaljer om programmet framgår av ett separat programdokument (Plan Document).



Brott mot åtaganden

Alla medarbetare är skyldiga att rapportera beteenden som kan strida mot denna policy. Om du upplever att policykraven inte har uppfyllts, ska du rapportera detta till din chef eller via Lindabs visselblåsarfunktion, WhistleB.

Övervakningsprocess

Styrelsen ansvarar för att övervaka den ersättning som utbetalas till de anställda och säkerställa att ersättningen uppfyller kraven i denna policy. Styrelsen kan delegera detta ansvar.

Styrelsen (eller annan ansvarig) ska beakta vilka interna eller externa resurser som krävs för att verkställa övervakningsprocessen.

Denna policy har godkänts av styrelsen för Lindab International AB (publ) den 5 februari 2020.

Reviderad av styrelsen för Lindab International AB (publ) den 10 februari 2022, den 8 februari 2023, den 6 februari 2024 och den 11 februari 2025