

LUNDIN PETROLEUM AB:s ERSÄTTNINGSPOLICY 2012 FÖR DEN VERKSTÄLLANDE LEDNINGEN

Policyns tillämpning och mål

I denna ersättningspolicy avses med "den verkställande ledningen" och "ledande befattningshavare" koncernchef och verkställande direktör (VD) (President och Chief Executive Officer), Executive Vice President och Chief Operating Officer, Vice President Finance och Chief Financial Officer, och Senior Vice President Operations.

Lundin Petroleums målsättning är att rekrytera, motivera och behålla högt kvalificerade ledande befattningshavare med förmåga att uppnå koncernens mål och att uppmuntra och på lämpligt sätt belöna prestationer på ett sätt som höjer aktieägarvärdet. Följaktligen tillämpar koncernen denna ersättningspolicy för att säkerställa att det finns en tydlig koppling till affärsstrategin, en samordning med aktieägarnas intressen och gällande *best practice*, i syfte att tillförsäkra att den verkställande ledningen erhåller skälig ersättning för dess bidrag till koncernens resultat.

Ersättningskommittén

Styrelsen i Lundin Petroleum har upprättat ersättningskommittén för att bland annat administrera denna ersättningspolicy. Ersättningskommittén skall erhålla information om samt förbereda styrelsens och årsstämman beslut om frågor avseende ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för den verkställande ledningen. Kommittén sammanträder regelbundet och dess uppgifter inkluderar att följa och utvärdera program för rörliga ersättningar till den verkställande ledningen och tillämpningen av denna ersättningspolicy, samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget.

Ersättningskomponenter

Ersättningar till den verkställande ledningen innehåller fyra huvudkomponenter:

- a) grundlön;
- b) årlig rörlig lön;
- c) långfristigt incitamentsprogram (long-term incentive plan); och
- d) övriga förmåner.

Grundlön

Grundlönen skall baseras på marknadsförhållanden, skall vara konkurrenskraftig och skall beakta omfattningen och ansvaret som är förenat med befattningen, liksom den ledande befattningshavarens skicklighet, erfarenhet och prestationer. Grundlönen liksom övriga komponenter i den ledande befattningshavarens ersättning skall ses över årligen för att säkerställa att sådan ersättning förblir konkurrenskraftig och marknadsmässig. Som en del av denna utvärdering gör bolaget, samt ersättningskommittén, periodiska "benchmarking" jämförelser av bolagets ersättningspolicy och förfaranden. I så fall väljs de bolag med vilka jämförelser sker med hänsyn till följande:

- a) bolag inom och utanför olje- och gasindustrin;
- b) storleken på bolaget (börsvärde, omsättning, vinst och antal anställda);
- c) diversifieringen och komplexiteten av bolagets verksamhet;
- d) den geografiska spridningen av bolagets verksamhet; och
- e) bolagets tillväxt, expansion och profil.

Specialiserade externa konsulter kan rådfrågas i samband med dessa jämförelser och ersättningskommittén skall försäkra sig om att det inte föreligger någon intressekonflikt i förhållande till andra uppdrag som sådana konsulter kan ha för bolaget eller den verkställande ledningen.

Årlig rörlig lön

Bolaget anser att årlig rörlig lön är en viktig del av den ledande befattningshavarens ersättningspaket där anknutna resultatmål reflekterar de centrala drivkrafterna för värdeskapande och ökning av aktieägarvärdet. Genom bolagets prestationsledningsprocess (Performance Management Process) fastslår bolaget förutbestämda och mätbara kriterier för varje ledande befattningshavare i syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande för aktieägarna.

I slutet på varje år lämnar VD en rekommendation till ersättningskommittén beträffande betalning av årlig rörlig lön till de övriga ledande befattningshavarna baserat på uppfyllandet av deras respektive prestationskriterier. Efter genomgång av VD:s rekommendationer lämnar ersättningskommittén en rekommendation till styrelsen för godkännande avseende nivån av rörlig lön för VD samt för de övriga ledande befattningshavarna.

Den rörliga lönen skall under normala affärsförhållanden vara kopplad till ett förutbestämt kriterium, vilket är att lönen skall ligga inom intervallet 1 - 12 månadslöner. Ersättningskommittén kan dock rekommendera till styrelsen för godkännande en årlig rörlig lön som ligger utanför detta intervall under förhållanden, eller i förhållande till prestationer, som ersättningskommittén betraktar som exceptionella.

Långfristigt incitamentsprogram (Long-term Incentive Plan)

Bolaget anser att det är lämpligt att strukturera det långfristiga incitamentsprogrammet (long-term incentive plan (LTIP)) på ett sätt som förenar incitament för den verkställande ledningen med aktieägarintressen. Bolagets LTIP för den verkställande ledningen är därför ett incitamentsprogram som är relaterat till bolagets aktiekurs.

LTIP för den verkställande ledningen som godkändes av 2009 års årsstämma innebar att Lundin Petroleum ställde ut syntetiska optioner som kan lösas in efter den 13 maj 2014, vilket är fem år efter utställandet. Inlösandet av optionerna berättigar inte mottagaren till att förvärva aktier i Lundin Petroleum, utan till att erhålla en kontant betalning baserad på ökningen i marknadsvärdet på aktierna.

Den verkställande ledningen tilldelades syntetiska optioner vars lösenpris var 110 procent av den genomsnittliga slutkursen på bolagets aktie på NASDAQ OMX Stockholm

under de tio nästkommande handelsdagarna efter årsstämman 2009. I enlighet med bestämmelserna i 2009 års LTIP justerades lösenpriset i samband med Lundin Petroleum's utdelning till aktieägarna av dess aktier i EnQuest plc och Etrion Corporation och det justerade lösenpriset är SEK 52,91. Det totala antalet syntetiska optioner som tilldelades den verkställande ledningen är 5 500 928 efter justeringar i samband med utdelningarna av aktierna i EnQuest plc och Etrion Corporation.

Optionerna kan lösas in den 13 maj 2014 som är dagen som inträffar fem år efter tilldelningen. Den ledande befattningshavaren kommer att vara berättigad till att erhålla ett kontant belopp som är lika med den genomsnittliga slutkursen på Lundin Petroleum aktien under det femte året som följer tilldelningen, med avdrag för lösenpriset, multiplicerat med antalet optioner som den ledande befattningshavaren innehar vid den tidpunkten. Utbetalningen av belöningen under dessa syntetiska optioner skall inträffa i två lika stora trancher: (i) den första på dagen som inträffar omedelbart efter femårsdagen av tilldelningen (maj 2014) och (ii) den andra på dagen som inträffar ett år efter den första utbetalningen (maj 2015).

Ingen ledande befattningshavare som blev tilldelad syntetiska optioner är berättigad att erhålla tilldelningar under bolagets unit bonus program under den femåriga intjänandeperioden av de syntetiska optionerna.

Om mottagaren av tilldelade syntetiska optioner säger upp sin anställning i koncernen eller om mottagarens anställning upphör på saklig grund eller liknande under den femåriga intjänandeperioden, skall de tilldelade syntetiska optionerna omedelbart upphöra. Om mottagarens anställning upphör av någon annan anledning under denna period, skall optionerna anses intjänade och förfalla till omedelbar betalning baserat på den genomsnittliga slutkursen för Lundin Petroleum aktien under de 90 dagarna som föregår anställningens upphörande. Om en tredje part förvärvar mer än 50 procent av de vid tillfället utestående Lundin Petroleum aktierna, skall de syntetiska optionerna anses intjänade och förfalla till omedelbar betalning baserat på värdet, per Lundin Petroleum aktie, som sådan tredje part betalat.

Ur ett redovisningsmässigt perspektiv utgör 2009 års LTIP för den verkställande ledningen ersättning för lämnade tjänster och skall, i enlighet med IFRS 2, medföra en redovisningsmässig kostnad som periodiseras över femårsintjänandeperioden. Lundin Petroleum's åtaganden enligt LTIP kommer att värderas till marknadsvärde vilket kommer att omvärderas vid varje rapporttillfälle. Värdeförändringarna påverkar resultaträkningen genom periodisering över femårsperioden så att den ackumulerade kostnaden över intjänandeperioden motsvarar LTIP på slutdagen.

Övriga förmåner

Övriga förmåner skall vara marknadsmässiga och skall underlätta för de ledande befattningshavarna att fullgöra sina arbetsuppgifter. Övriga förmåner inkluderar lagstadgade pensionsförmåner som innehåller en definierad plan för avsättningar med premier baserade på hela grundlönen. Relationen mellan pensionsavsättningarna och grundlönen är beroende av den ledande befattningshavarens ålder.

Avgångsförmåner

En ömsesidig uppsägningstid av mellan en och sex månader gäller mellan bolaget och ledande befattningshavare och är betingad av den anställdes anställningstid i bolaget. Därutöver finns bestämmelser om avgångsvederlag i anställningsavtalen för ledande befattningshavare som innebär ersättning, uppgående till två års grundlön, för det fall anställningen upphör på grund av väsentlig ägarförändring i bolaget (*change of control*).

Ersättningskommittén skall godkänna avgångsförmåner som överstiger 150 000 USD i värde per person.

Bemyndigande för styrelsen

Styrelsen är bemyndigad att i enlighet med 8 kap. 53 § aktiebolagslagen frångå riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

