

## **LUNDIN PETROLEUM AB:s ERSÄTTNINGSPOLICY**

### **PRINCIPER FÖR ERSÄTTNING OCH ANDRA ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR FÖRETAGSLEDNINGEN**

Lundin Petroleums målsättning är att rekrytera, motivera och behålla högt kvalificerade företagsledare med förmåga att uppnå koncernens mål, och att uppmuntra och på lämpligt sätt belöna högklassiga prestationer på ett sätt som höjer aktieägarvärdet. Följaktligen tillämpar koncernen en ersättningspolicy som säkerställer att det finns en tydlig koppling till affärsstrategin, en samordning med aktieägarnas intressen och gällande bästa praxis, samt strävar efter att tillförsäkra företagsledningen skälig ersättning för dess bidrag till koncernens resultat.

Detta dokument redovisar principerna för ersättning till bolagets ledande befattningshavare. "Företagsledningen" inkluderar koncernchef och verkställande direktör (VD) samt övriga medlemmar av ledningsgruppen, vilket innefattar även vice VD och Chief Operating Officer (COO) och övriga befattningshavare på *Vice President* nivå.

Styrelsens förslag är i överensstämmelse med principerna för vad företagsledningen tidigare erhållit i ersättning och baseras på ingångna avtal mellan bolaget och respektive befattningshavare.

#### **Ersättningskommittén**

Ersättningskommittén har till uppgift att informera sig om, samt besluta om, frågor avseende ersättning till ledande befattningshavare. Kommittén sammanträder regelbundet och ansvarar för granskning av ersättningspolicyn och de ledande befattningshavarnas löneförmåner, samt för att lämna rekommendationer om detta till styrelsen. Kommittén har tillgång till externa rådgivare för att säkerställa att ersättningspaketen är konkurrenskraftiga och lämpliga.

Ersättningskommittén föreslår styrelsen ersättningsnivå, kriterier för rörlig lön och övriga anställningsvillkor för VD, som därefter beslutas av styrelsen. För övriga befattningshavare lämnar VD förslag om lämpliga anställningsförmåner till ersättningskommittén för godkännande, och som sedan rapporteras av ersättningskommittén till styrelsen.

#### **Komponenter i anställningsförmånerna**

Anställningsförmånerna till ledande befattningshavare i koncernen innehåller fem huvudkomponenter:

- a) grundlön;
- b) rörlig lön;
- c) långfristigt incitamentsprogram (Long-term Incentive Plan "LTIP");
- d) pensionsförmåner; och
- e) icke-monetära förmåner.

#### **Grundlön**

Grundlönen skall baseras på marknadsförhållanden, vara konkurrenskraftig och skall beakta omfattningen och ansvaret som är förenat med befattningen, liksom befattningshavarens skicklighet, erfarenhet och prestationer. Grundlönen skall ses över årligen för att säkerställa att den förblir marknadsmässig. I syfte att bedöma konkurrenskraften hos det ersättningspaketet som koncernen erbjuder, kan jämförelser göras med vad liknande bolag erbjuder. De bolag med vilka jämförelser sker väljs ut baserat på följande:

- a) bolag inom samma verksamhetsområde;

- b) storleken på bolaget (omsättning, vinst och antal anställda);
- c) diversifieringen och komplexiteten av verksamheten;
- d) den geografiska spridningen av verksamheten; och
- e) tillväxt, expansion och profil.

Periodisk "benchmarking" inom olje- och gassektorn skall även genomföras för att säkerställa att anställningsförmånerna förblir i linje med gällande marknadsvillkor.

### **Rörlig lön**

Bolaget anser att rörlig lön är en viktig del av ersättningspaketet där anknutna resultatmål reflekterar de centrala drivkrafterna för värdeskapande och ökning av aktieägarvärde.

I slutet på varje år lämnar VD en rekommendation till ersättningskommittén beträffande betalning av rörlig lön till anställda baserat på deras individuella bidrag till bolagets resultat. Detta inkluderar uppnående av bolagets strategiska tillväxtmål och ökat aktieägarvärdet genom värdeökning av aktien som ett resultat av ökade reserver, produktion, kassaflöde och vinst.

Efter genomgång av VD:s rekommendationer lämnar ersättningskommittén en rekommendation till styrelsen för godkännande avseende nivån av rörlig lön för VD, samt för övriga befattningshavare och anställda i den mån den rörliga lönen överstiger 10 000 USD per anställd. Den rörliga lönen skall normalt ligga inom intervallet 1 - 10 månadslöner.

### **Långfristigt incitamentsprogram (Long-term Incentive Plan):**

Det långfristiga incitamentsprogrammet (Long-term Incentive Plan "LTIP") är aktiekursrelaterat och är indelat i en plan för högsta koncernledningen (vilket innefattar VD, COO, Chief Financial Officer (CFO) och Senior Vice President Operations) och en plan för övriga ledande befattningshavare. LTIP är utformat på ett sätt som skall förena incitament för ledningen samt aktieägarintressen.

#### **a) Högsta koncernledningen**

Förslaget till LTIP för högsta koncernledningen innebär att Lundin Petroleum ställer ut syntetiska optioner som kan lösas in 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 högsta koncernledningen kommer att tilldelas syntetiska optioner vars lösenpris är 110 procent av den genomsnittliga slutkursen på bolagets aktie på OMX Nordic Exchange Stockholm under de tio nästkommande handelsdagarna efter årsstämman. Optionerna kan lösas in på dagen som inträffar fem år efter tilldelningen. Mottagaren 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.

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 och (ii) den andra på dagen som inträffar ett år efter den första utbetalningen.

Det totala antalet syntetiska optioner som skall tilldelas den högsta koncernledningen är 4,000,000. Under den femåriga intjänandeperioden av de syntetiska optionerna, är ingen av de högsta befattningshavarna som tilldelas syntetiska optioner berättigad till belöningar under det LTIP som beskrivs nedan under b).

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 förfalla. 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.

b) Övriga ledande befattningshavare

Förslaget till LTIP för övriga ledande befattningshavare än den högsta koncernledningen innefattar utställande av *units*, som omvandlas till en kontant betalning som är kopplad till börskursen för bolagets aktie. LTIP betalas ut under en treårsperiod från tilldelningen för att därmed binda personalen till bolaget.

LTIP utgörs av en årlig tilldelning av *units* som omvandlas till kontant betalning vid intjänandet. Det kontanta beloppet bestäms vid slutet av varje intjänandeperiod genom att multiplicera antalet *units* med börskursen för bolagets aktie. LTIP har en löptid om tre år. Den initiala tilldelningen intjänas i tre jämnstora trancher; en tredjedel efter ett år, en tredjedel efter två år och den sista tredjedelen efter tre år. Den kontanta betalningen är villkorad av att innehavaren av *units* kvarstår som anställd i Lundin Petroleumkoncernen vid tiden för utbetalning. *Units* kan inte överlåtas till tredje man.

Ersättningskommittén lämnar en rekommendation till styrelsen avseende det totala antalet *units* som skall tilldelas varje år för de följande tre åren, samt avseende den individuella tilldelningen. Den individuella tilldelningen baseras både på befattning inom bolaget och uppnående av bolagets strategiska tillväxtmål och ökat aktieägarvärde genom värdeökning av aktien som ett resultat av ökade reserver, produktion, kassaflöde och vinst. Det totala antalet *units* för 2009 uppgår till ca 675 000 för hela koncernen, inklusive de övriga ledande befattningshavarna.

c) Allmänt

Ur ett redovisningsmässigt perspektiv utgör LTIP ersättning för lämnade tjänster och skall, i enlighet med IFRS 2, medföra en redovisningsmässig kostnad som periodiseras över tre- eller femårsintjänandeperioden. Lundin Petroleums åtaganden enligt LTIP kommer att värderas till marknadsvärde vilket kommer att omvärderas vid varje rapporttillfälle (kvartalsvis). Värdeförändringarna påverkar resultaträkningen genom periodisering över tre- eller femårsperioden så att den ackumulerade kostnaden över intjänandeperioden motsvarar LTIP på slutdagen.

Lundin Petroleums styrelse kommer att begära bemyndigande av årsstämman 2009 att genomföra återköp av aktier på OMX Nordic Exchange Stockholm. Syftet med att återköpa aktier är bland annat att fixera åtagandet enligt LTIP, inklusive möjliga sociala avgifter. De aktier som återköps för att säkerställa LTIP kan säljas på marknaden i samband med betalningar enligt LTIP. Detta innebär att den faktiska kontanta betalningen som Lundin Petroleum gör enligt LTIP kommer att motsvara det totala pris som Lundin Petroleum betalar för de återköpta aktierna. En ökning av åtagandet enligt LTIP som beror på en kursuppgång skulle således vara säkerställd genom motsvarande ökning av värdet på de återköpta aktierna.

### **Pensionsförmåner**

Pensionsförmånerna innehåller en definierad plan för avsättningar med premier baserade på hela den fasta lönen. Relationen mellan pensionsavsättningarna och den fasta lönen är beroende av befattningshavarens ålder.

### **Icke-monetära förmåner**

Icke-monetära förmåner skall vara marknadsmässiga och skall underlätta för befattningshavaren att fullgöra sina arbetsuppgifter.

### **Uppsägningsförmåner**

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 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 befattningshavare.

### **Bemyndigande för styrelsen**

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