

STYRELSENS FÖRSLAG TILL RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare innebärande att ersättning till ledande befattningshavare skall, utifrån den marknad bolaget är verksamt i och den miljö respektive befattningshavare är verksam i, dels vara konkurrenskraftig, dels möjliggöra rekrytering av nya befattningshavare, dels motivera ledande befattningshavare att stanna kvar i företaget.

Ersättningssystemet skall bestå av följande komponenter; fast lön, rörlig lön, pension tjänsteförmåner och incitamentsprogram enligt nedan.

Vid årsstämmorna 2008-2010 beslutades om införande av incitamentsprogram 2008/2011, 2009/2012 och 2010/2013 för bolagets nyckelpersoner. Teckningsperioden i incitamentsprogram 2008/2011 löpte ut den 31 maj 2011, varefter teckningsoptionerna upphörde att gälla. På grund av att teckningskursen översteg aktuell börskurs för Lindabaktien utnyttjades inga optioner. För incitamentsprogram 2009/2012 utfärdades 784 000 teckningsoptioner, som tecknades av 68 medarbetare i Lindabkoncernen. Teckningsperioden i incitamentsprogram 2009/2012 löper ut den 31 maj 2012, varefter teckningsoptionerna upphör att gälla. Med hänsyn till att den fastställda teckningskursen för teckning av aktie inom ramen för incitamentsprogram 2009/2012 vida överstiger nuvarande börskurs för en aktie i Lindab förväntas inga optioner utnyttjas för teckning av aktier. Med anledning av incitamentsprogram 2010/2013 utfärdades 784 000 teckningsoptioner, som tecknades av 60 medarbetare i Lindabkoncernen. Eftersom incitamentsprogram 2010/2013 löper ut först den 31 maj 2013 saknas anledning att bedöma omfattningen av utnyttjande av optionerna.

Vid årsstämman 2011 beslutades om införande av första delen av ett långsiktigt prestationsbaserat incitamentsprogram i form av ett aktiesparprogram (LTIP 2011), enligt vilket deltagarna måste göra en privat investering genom att förvärva aktier i Lindab till marknadspris samt vara fortsatt anställda i koncernen under en viss angiven tid för att få del av förmånen. Utfallet av aktiesparprogrammet är relaterat till bolagets resultat. 79 anställda deltog i programmet.

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om införande av den andra delen av aktiesparprogrammet (LTIP 2012), enligt vilket deltagarna måste göra en privat investering genom att förvärva aktier i Lindab till marknadspris samt vara fortsatt anställda i koncernen under en viss angiven tid för att få del av förmånen. Utfallet av föreslaget aktiesparprogram skall vara relaterat till bolagets resultat och tillväxt.

Fast lön och förmåner skall vara individuellt fastställda utifrån ovanstående kriterier och respektive befattningshavares särskilda kompetens.

Rörlig lön skall utgå efter uppfyllande av tydliga fastställda mål för koncernen och individuellt. Den rörliga lönen skall utgå som en procentandel av den fasta lönen samt skall ha fastställt tak.

Pensionen skall som huvudregel vara premiebestämd. Omfattningen av pensionen skall baseras på samma kriterier som för fast ersättning och grundas på dels fast dels rörlig lön.

Styrelsen skall ha rätt att frångå riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för detta.

Båstad i april 2012
Styrelsen