



LINDEXGROUP

ERSÄTTNINGSPOLICY FÖR LINDEXKONCERNENS STYRANDE ORGAN

23 februari 2023

Innehåll

1 Inledning	3
2 Ersättningsprinciper	4
3 Styrning av ersättningar	5
3.1 Beslutsprocess för styrelsearvoden	6
3.2 Beslutsprocess för ersättning av verkställande direktören	7
4 Ersättning till styrelsen	7
5 Ersättning till verkställande direktören	8
5.1 Uppsägningstid och avgångsvederlag	12
6 Diskretionära ändringar och malus samt återkrav av ersättning	12
7 Villkor för tillfälliga avvikelser från Ersättningspolicyn	12

1 INLEDNING

Lindex Group Abp:s Ersättningspolicy för styrande organ (nedan "Ersättningspolicyn" eller "Policyn") beskriver villkoren och beslutsprocessen för ersättning till styrelsen och verkställande direktören.

Syftet med den här Ersättningspolicyn är att fastställa Lindexkoncernens ersättningsprinciper och att ge våra aktieägare och intressenter en tydlig bild av hur ersättningen till Lindexkoncernens förvaltningsorgan förvaltas och hur de olika ersättningselementen förhåller sig till bolagets strategi.

För att säkerställa att Lindex Group Abp:s Ersättningspolicy främjar nuvarande strategier och bolagets långsiktiga ekonomiska framgång kommer bolagets ledningsgrupp att för den ordinarie bolagsstämman, som sammankallas våren 2023, att presentera uppdaterade riktlinjer för ersättning till styrelsen och verkställande direktören. Ersättningspolicyn har utarbetats av personal- och ersättningsutskottet och godkänts av styrelsen. Styrelsens arvoden fastställs av bolagsstämman på basis av det förslag som utarbetats av aktieägarnas nomineringsutskott. Ledningsgruppen granskar årligen verkställande direktörens ersättningar. Alla ersättningselement jämförs med marknadspraxis av liknande storlek och typ av verkställande direktörsroller.

Syftet med ersättningen är att främja Lindexkoncernens ekonomiska framgång på kort och lång sikt samt bolagets aktieägarvärde och prestationskultur, men också att stärka Lindexkoncernens konkurrenskraft i fråga om att attrahera, engagera och behålla nödvändiga talanger. Syftet med vår ersättning är att

- Stödja uppnåendet av affärsstrategiska mål, främja åtgärder som är i linje med våra aktieägares intressen samt stödja ett beteende som överensstämmer med våra värderingar. Vi utvecklar vår ersättning på basis av verksamhetens behov och våra strategiska prioriteringar.
- Belöna prestationer som uppfyller våra mål och fokuserar på bättre affärs mål och strategiutförande.
- Attrahera, behålla och motivera genom att tillhandahålla compensation som belönar prestanda som ger affärsresultat. Vår monetära ersättning är tillräckligt konkurrenskraftig för att kunna konkurrera om talanger.
- Vara transparenta, konsekventa, lättförståeliga, icke-diskriminerande, hållbara och i linje med god förvaltning.

Centrala förändringar i den presenterade Ersättningspolicyn

- Verkställande direktörens kortsiktiga incitamentsmöjlighet begränsas till ett belopp som motsvarar högst den årliga grundlönen. Målnivån är satt till 50 % av taket.
- Taket på verkställande direktörens långsiktiga incitamentsmöjlighet för varje programcykel motsvarar två gånger den årliga grundlönen vid tilldelning. Målnivån är satt till 50 % av taket.
- Utöver lagstadgad pension kan verkställande direktören ha kompletterande avgiftsbestämda pensionsplaner.
- Utöver den sexmånaderslön som utbetalas för uppsägningstiden vid uppsägning av verkställande direktörens tjänst vid bolaget kan ett avgångsvederlag på totalt högst 12 månaders grundlön avtalas med verkställande direktören.

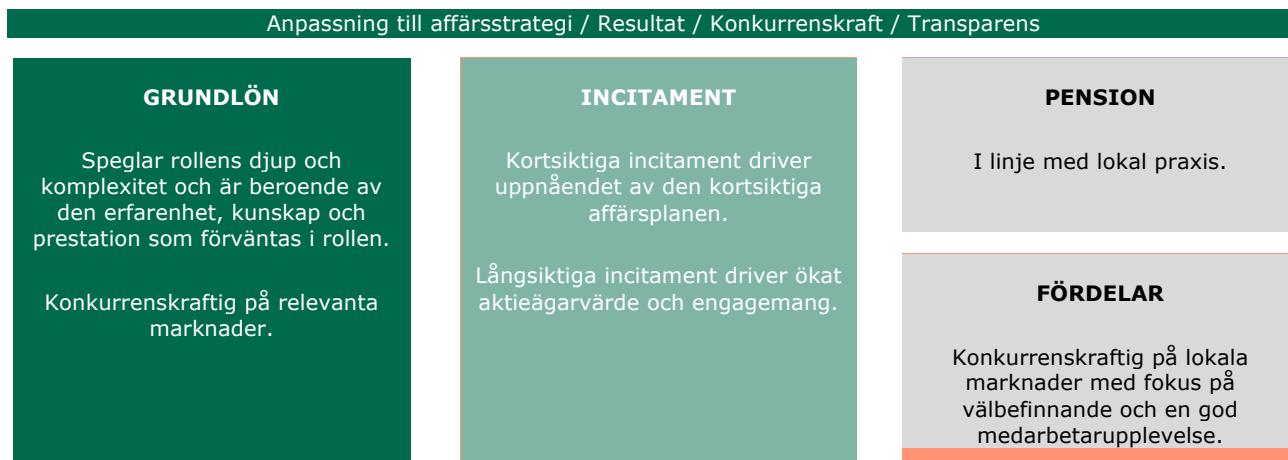
Policyn har utarbetats och utfärdats i enlighet med Finsk kod för bolagsstyrning 2020 och EU:s andra aktieägarrättsdirektiv (SRD II).

Policyn kommer att ses över och presenteras för ordinarie bolagsstämman (nedan "bolagsstämman") vart fjärde år eller närhelst viktiga förändringar görs i den. Vi uppskattar en öppen dialog och välkomnar respons från våra aktieägare om Ersättningspolicyn och Lindexkoncernens ersättningspraxis.

Om det finns skillnader mellan den här Policyn och lokal lagstiftning tillämpas lokal lagstiftning.

Lindexkoncernen respekterar gällande anställningsavtal och villkor för sina styrande organ. Läs mer om ersättningar och incitamentsprogram på adressen www.lindex-group.com/.

PRINCIPER



GRUND

Arbetsarkitektur / Betygsstruktur / Övergripande prestationsutvärdering / Målsättning / Marknadsreferensdata

Figur 1 Lindexkoncernens ersättningsstrategi

2 ERSÄTTNINGSPRINCIPER

Lindexkoncernens ersättningsprinciper gäller i alla länder för alla anställda i bolaget. De här principerna styr ersättningen och utvecklingen av relaterade metoder, inklusive för verkställande direktören.

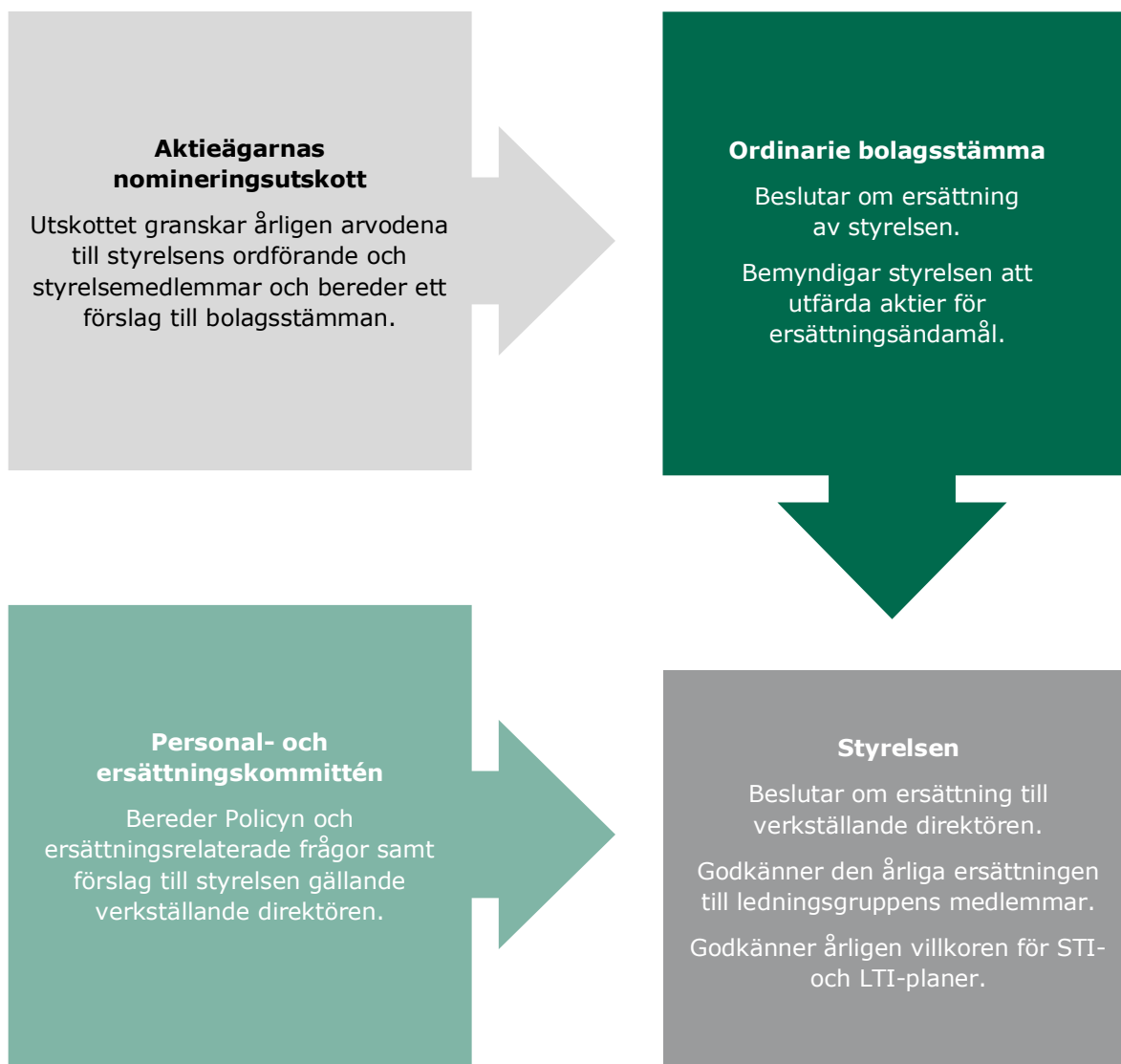
De viktigaste ersättningsprinciperna för Lindexkoncernen är Anpassning till affärsstrategin, resultat, konkurrenskraft och transparens – de här principerna driver också utvecklingen av våra incitamentsprogram.

Tema	Syftet med vår ersättning är att ...
Anpassning till affärsstrategi	Stödja uppnåendet av affärsstrategiska mål, främja åtgärder som är i linje med våra aktieägares intressen och uppmuntra beteenden som överensstämmer med våra värderingar. Vi utvecklar vår ersättning på basis av verksamhetens behov och våra strategiska prioriteringar.
Prestanda	Belöna prestationer som uppfyller våra mål och för att förbättra fokus på våra affärsmål och vårt strategiutförande.
Konkurrenskraft	Attrahera, behålla och motivera genom att tillhandahålla kompensation som belönar prestation som ger affärsresultat. Vår monetära ersättning är tillräckligt konkurrenskraftig för att kunna konkurrera om talanger.
Transparens	Vara transparenta, konsekventa, lättförståeliga, icke-diskriminerande, hållbara och i linje med god förvaltning.

För att utvärdera och säkerställa lönernas konkurrenskraft och intern konsekvens använder Lindexkoncernen ett jobbklassificeringssystem för högre chefer. Lindexkoncernens arbetsbetyg är kopplade till arbetsvärderingssystem som används i stor utsträckning på den externa marknaden och på så sätt kan vi övervaka och säkerställa både intern och extern konkurrenskraft.

3 STYRNING AV ERSÄTTNINGAR

För att säkerställa anpassning och transparens i ersättningsrelaterade beslut för styrelsen och verkställande direktören ges godkännandet av det styrande bolagsorgan som ansvarar för utnämningen av det styrande organet i fråga och målsättningen följs hierarkiskt på alla nivåer inom Lindexkoncernen. Den här processen säkerställer att det inte finns några intressekonflikter och att ingen ingår i beslutsprocessen för sin egen ersättning.



Figur 2 Beslutsprocess i ersättningsrelaterade frågor

3.1 Beslutsprocess för styrelsearvoden

Styrelsens arvoden fastställs av bolagsstämman på basis av det förslag som utarbetats av aktieägarnas nomineringsutskott. Vid beredningen kan aktieägarnas nomineringsutskott också använda externa experter för att bestämma ersättningsnivån.

För att undvika intressekonflikter deltar inte styrelsens ordförande, som fungerar som medlem i aktieägarnas nomineringsutskott, i beredningen eller beslutsfattandet eller på annat sätt i behandlingen av sådana ärenden i aktieägarnas nomineringsutskott som gäller arvoden till styrelsen.

De här beslutsprocesserna garanterar att besluten är rättvisa och opartiska.

3.2 Beslutsprocess för ersättning av verkställande direktören

Styrelsen beslutar om ersättning till verkställande direktören på basis av personal- och ersättningsutskottets förslag.

För att undvika intressekonflikter ska personal- och ersättningskommittén bestå endast av icke verkställande styrelsemedlemmar. Kommittén har också befogenhet att efter eget gottfinnande anlita externa rådgivare för att bistå kommittén vid utvärderingen av ersättningar till chefer.

Ledningsgruppen granskar årligen verkställande direktörens ersättningar. Alla ersättningselement jämförs med marknadspraxis av liknande storlek och typ av verkställande direktörsroller.

Beslut om incitamentsprogrammets struktur och fastställande av mål och tak fattas av styrelsen. Andra beslut som rör ersättning till alla anställda är på ledningsgruppens ansvar. Styrelsen följer dock regelbundet upp bolagets personalfrågor och ersättningar.

Fördelningen av aktier, optioner eller aktierätter bestäms av bolagsstämman. Som ersättning kan bolagsstämman bemyndiga styrelsen att besluta om aktieemission.

Eventuella avvikelser från Policyn betraktas som ett undantag och måste godkännas av styrelsen.

4 ERSÄTTNING TILL STYRELSEN

I sista hand är bolagsstämman ansvarig för ersättningsfrågor som anknyter till styrelsen och beslutar följande år om ersättning vid varje bolagsstämma på basis av ett förslag från aktieägarnas nomineringsutskott.

För att säkerställa att styrelsearvodet är på konkurrensutsatt marknadsnivå och att Lindexkoncernen kan attrahera och behålla styrelsemedlemmar med relevant kompetens, branschkunskap och internationell erfarenhet för att övervaka företagets strategi och maximera aktieägarvärdet analyserar och granskar aktieägarnas nomineringsutskott årligen ersättningen till ordförande och styrelsemedlemmar i jämförelse med andra bolag av samma storlek och komplexitet som Lindexkoncernen innan utskottet presenterar sitt förslag.

Ersättningen till styrelsen ska utformas så att den stödjer det här målet och överensstämmer med Lindexkoncernens ersättningsprinciper, beroende på vad som är lämpligt.

Aktieägarnas nomineringsutskott bereder ett förslag till bolagsstämman, samtidigt som man beaktar tidigare faktorer.

Centrala principer för att granska och presentera ett förslag om ersättning till Lindexkoncernens styrelse är att:

- Vara **konkurrenskraftiga** för att attrahera och behålla yrkesverksamma som representerar en mångsidig och relevant blandning av färdigheter och erfarenheter.
- Vara **transparenta** i redovisningen av styrelsens arvoden.
- **Förena** styrelsens intressen med aktieägarnas intressen.
- Vara **lyhörda** för att tillhandahålla arvoden som anses vara relevanta för marknadspraxis, tidsåtagande och rollernas ansvar.

Element som används för att ersätta Lindexkoncernens styrelse

Element	Beskrivning	Policy
Årsavgift	Årsavgiften är avsedd att vara tillräcklig för att attrahera och behålla högkvalificerade individer.	Årsarvoden kan utbetalas som en kombination av Lindexkoncernens aktier och kontanter. Mötesarvoden betalas kontant.
Mötesarvoden	Mötesarvoden utgår till styrelsemedlemmar för varje styrelse- och utskottsmöte som de deltar i.	Ersättning till styrelsen ska följa marknadspraxis och arvodet kan variera beroende på befattning, arbetsbelastning, ansvar och resebehov.

Styrelsemedlemmar ersätts för nödvändiga resor i enlighet med Lindexkoncernens resepolicy. Ordförande och vice ordförande kommer att ersättas för rimliga administrativa kostnader i anslutning till deras roll.

Ingen av styrelsemedlemmarna ska vara anställd vid bolaget eller något bolag som ingår i bolagets koncern eller agerar som dess rådgivare. Styrelsemedlemmar är således inte berättigade till några anställningsrelaterade löner, ersättningar eller ekonomiska eller andra förmåner som inte är relaterade till deras ställning som styrelsemedlem och är inte heller berättigade till något pensionssystem. För att säkerställa styrelsens oberoende ska styrelsemedlemmarna inte delta i samma ersättningsprogram med chefer eller annan personal eller i något incitamentsprogram.

En årlig översyn av styrelsearvodena görs mot relevanta riktmärken för internationella detaljhandelsföretag och finska kollegor, med hänsyn till styrelsens och dess kommittéers uppgifter och ansvar. Avgifterna ses över årligen men föreslås inte nödvändigtvis höjas årligen.

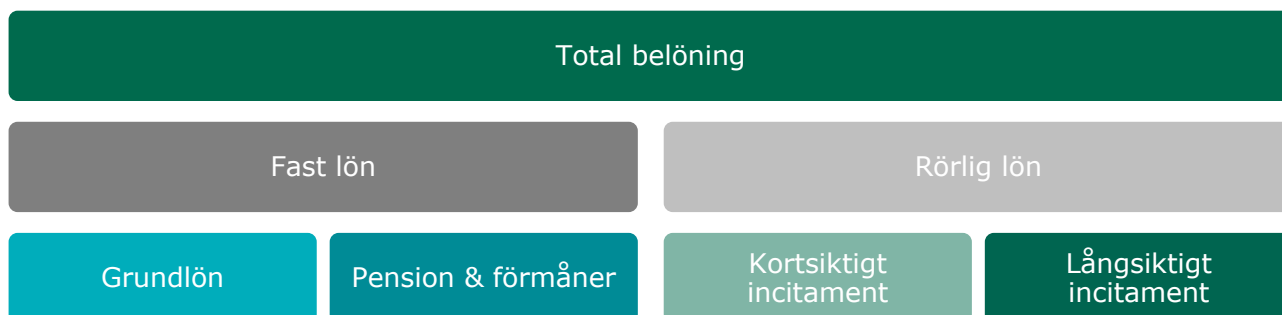
Arvodena föreslås fastställas på en marknadsanpassad nivå som återspeglar de kvalifikationer och den kompetens som krävs med tanke på Lindexkoncernens storlek och komplexitet, ansvar och den tid som styrelsemedlemmarna förväntas avsätta för att fullgöra sina skyldigheter som styrelsemedlemmar.

Avgifterna kan variera beroende på befattning, arbetsbelastning och ansvar.

Bolagsmötet kan efter eget gottfinnande besluta att utnyttja andra arvoden eller arvoden som betalas i form av aktier och/eller kontanter.

5 ERSÄTTNING TILL VERKSTÄLLANDE DIREKTÖREN

Ersättningen till verkställande direktören består av fast och rörlig prestationsbaserad lön, vilka har visats nedan. Målet är att ha en god balans mellan belöningsmoment och att garantera en marknadsmässig konkurrenskraftig nivå av fast ersättning som stöds med kortsiktiga ("STI") och långsiktiga ("LTI") incitamentsprogram som syftar till att driva företagets prestationer och ge lämplig belöning.



Figur 3 Ersättningselement för verkställande direktören

De rörliga löneutfallen bestäms utifrån i förväg definierade prestationskriterier. Maximala möjligheter har också förutbestämts för rörliga lönedelar. När prestationskriterierna är uppfyllda på målnivå är utbetalningen hälften av det maximala. Styrelsen kan också välja att sätta tak för de faktiska utbetalningarna av incitament.

Grundlön		
Mål Att attrahera och behålla nödvändig erfarenhet med en marknadsanpassad grundlön.	Beskrivning Grundlönen speglar rollens djup och komplexitet och är beroende av den erfarenhet, kunskap och prestation som förväntas i rollen.	Resultatbaserad ersättning Konkurrenskraften ses över årligen med hänsyn till individernas prestationer och marknadsförutsättningar. Grundlönen granskas enligt samma principer som för alla anställda.
Fördelar		
Mål Att behålla och stödja rekrytering med förmåner som är anpassade till marknadspraxis.	Beskrivning Verkställande direktören kan ha rätt till liv-, olycksfalls-, rese- och ledningsansvarsförsäkringar eller liknande försäkringar. Verkställande direktören har rätt till typiska förmåner, såsom bil och mobiltelefon.	Resultatbaserad ersättning Inte tillämpligt.
Pension		
Mål Att behålla och stödja rekrytering med en pensionsplan som är anpassad till marknadspraxis.	Beskrivning Verkställande direktören kan ha inhemska lagstadgade och kompletterande avgiftsbestämda pensionsplaner.	Resultatbaserad ersättning Utbetalda kortsiktiga incitament kan påverka premier till lagstadgade pensionsplaner.

	Om inte annat överenskommits i serviceavtalet med Lindexkoncernen följer verkställande direktörens pensionsålder inhemsk lagstadgad praxis.	
Kortsiktigt incitament (STI)		
Mål Att belöna uppnående och överträffande av kortsiktiga strategiska, finansiella och personliga mål.	Beskrivning Incitamentet betalas kontant på basis av uppfyllelse av förutbestämda mål. Vi fastställer och reviderar målen enligt Lindexkoncernens resultatstyrningsmetod. STI-måtten kan bestå av men är inte begränsade till en blandning av finansiella mått (såsom EBIT, intäkter) på antingen koncern- eller divisionsnivå samt exempelvis operativa, säkerhets- och hållbarhetsrelaterade mått, viktiga utvecklingsprojekt och andra mål som styrelsen bedömer vara relevanta. Vid behov tillämpas malus och clawback-villkor från Ersättningspolicyn på STI.	Resultatbaserad ersättning Styrelsen beslutar årligen om vikter och mål för det kortsiktiga incitamentsprogrammet. Genomförandeperioden är vanligtvis ett räkenskapsår. Målen har härletts från Lindexkoncernens långsiktiga mål och syften.
Långsiktigt incitamentsprogram (LTI)		
Mål Att belöna uppnående och överträffande av långsiktiga strategiska och finansiella mål.	Beskrivning Vi utbetalar incitament i aktier på basis av uppfyllda förutbestämda mål. Styrelsen fastställer och granskar målen på basis av Lindexkoncernens resultatstyrningsstrategi. LTI-måtten kan bestå av men är inte begränsade till en blandning av finansiella och aktierelaterade nyckeltal. Nyckeltalen kan bestå av affärs mål för koncernen eller divisionerna samt inkludera exempelvis hållbarhetsrelaterade mått eller andra mål som styrelsen bedömer relevanta. Vid behov tillämpas malus- och clawback-villkor från Ersättningspolicyn på LTI.	Resultatbaserad ersättning Styrelsen beslutar årligen om vikter och mål för det långsiktiga incitamentsprogrammet. Genomförandeperioden är vanligtvis tre år. Målen har härletts från Lindexkoncernens långsiktiga mål och syften.
Avgångsvederlag		
Mål I enlighet med god förvaltning och marknadspraxis.	Beskrivning Verkställande direktören har i enlighet med beskrivningen nedan rätt till avgångsvederlag om fastställandet inte enbart följer av avtalet med verkställande direktör.	Resultatbaserad ersättning Inte tillämpligt.

Grundlönen fastställs utifrån befattningens krav och individens relevanta erfarenhet, färdigheter och kompetenser för tjänsten. Grundlönen ska vara konkurrenskraftig på den relevanta marknaden. Grundlönen ses tillsammans med de befintliga marknadsförutsättningarna över årligen med hänsyn till bolagets och individens prestation. Översynen leder inte nödvändigtvis till en löneökning. Lagstadgade höjningar tillämpas enligt vad som krävs baserat på tillämplig förordning.

Verkställande direktören kan ha inhemska lagstadgade och kompletterande **pensionsplaner** som ingår i ett avgiftsbestämt pensionssystem. Pensionsåldern grundar sig på pensionssystemet i det nationella socialförsäkringssystem som personen i fråga tillhör.

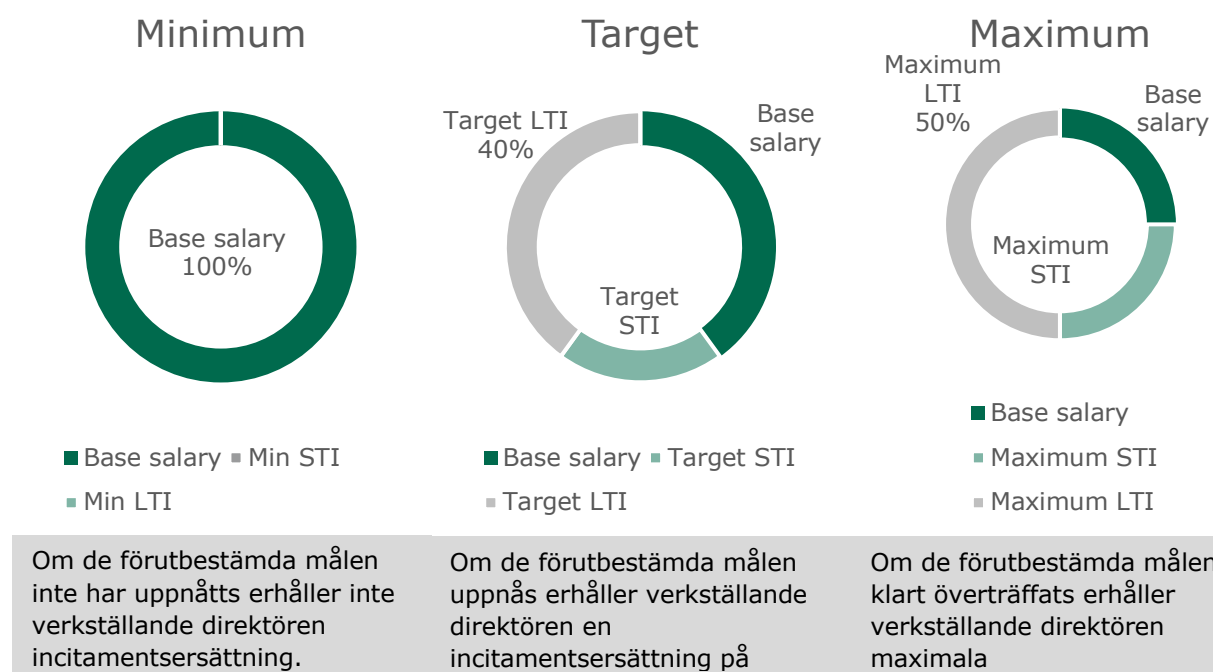
Lindexkoncernens förmånsarrangemang syftar till att säkerställa våra medarbetares **hälsa**. Olika försäkringar, såsom sjuk- och olycksfallsförsäkring, funktionshinders- livs- och reseförsäkring, tillhandahålls för att minska risken vid oförutsägbara livshändelser. Lindexkoncernen kan tillhandahålla en tjänstebil till verkställande direktören. Med tanke på företagets miljöansvar och dess strävan efter mer miljövänliga lösningar rekommenderas bilar med låga utsläpp.

I en situation där verkställande direktören rekryteras från ett annat land än anställningslandet kan Lindexkoncernen erbjuda ytterligare förmåner, såsom boende, flyttstöd, familjerelaterade förmåner och beskattningstjänster som är nödvändiga på den relevanta marknaden.

Det **kortsiktiga incitamentsprogrammet** är utformat för att ge incitament för att uppnå och belöna genomförandet av den kortsiktiga affärsplanen. Målen för det kortsiktiga incitamentsprogrammet sätts ut på en glidande skala (min/target/max) eller som on/off. Utbetalning på maximal nivå kräver exceptionella resultat från hela företaget. Den kortsiktiga incitamentsmöjligheten är maximerad till ett belopp som motsvarar den årliga grundlönen.

Syftet med det långsiktiga incitamentsprogrammet är att sammanjämka deltagarnas intressen med **Lindexkoncernens aktieägares intressen**. Det långsiktiga incitamentsprogrammet fastställs på årsbasis och varje program har en treårig genomförandeperiod. Utbetalningen baserar sig på uppnåendet av strategiska prioriteringar och nyckeltal för resultat som fastställts av styrelsen. För verkställande direktören är den långsiktiga incitamentsmöjligheten för varje programcykel maximerad till ett belopp som motsvarar två gånger den årliga grundlönen vid tilldelning.

Som lägst har verkställande direktören rätt till grundlön, om inga incitamentsmål har uppnåtts. Incitamentsmöjligheten för verkställande direktören motsvarar tre gånger den årliga grundlönen (se bild nedan). Styrelsen granskar och beslutar om incitamentsutfall före incitamentsutbetalningen. Intjänade incitament utbetalas årligen efter att bokslutet har godkänts.



5.1 Uppsägningstid och avgångsvederlag

Verkställande direktörens serviceavtal gäller tills vidare. Styrelsen fastställer dess eventuella uppsägningstid och avgångsvederlag. Uppsägningstiden för avtalet med verkställande direktör bestäms så att det är i linje med den marknadspraxis som rådde vid tidpunkten för ingående av avtalet.

Vid pensionering av verkställande direktören löper avtalet ut utan uppsägningstid. Avtalet kan sägas upp av endera parten. Uppsägningstiden är sex månader både för Lindexkoncernen och för verkställande direktören. Under uppsägningstiden har verkställande direktören rätt till normal löneutbetalning. Vid uppsägning av verkställande direktören från bolagets sida kan avgångsvederlag för verkställande direktören utöver den sexmånaderslön som utbetalas för uppsägningstiden avtalas till totalt högst tolv månaders grundlön.

Avgångsvederlaget ska utbetalas ut som ett engångsbelopp vid avtalets slut. Utöver avgångsvederlaget har verkställande direktören rätt till årlig semesterersättning och ersättning för icke utnyttjade semesterdagar som insamlats i enlighet med företagets policy.

6 DISKRETIONÄRA ÄNDRINGAR OCH MALUS SAMT ÅTERKRAV AV ERSÄTTNING

I utlysta exceptionella situationer kan styrelsen göra diskretionära ändringar i ersättningsmodellen. Om diskretionära ändringar vidtas tillämpas de med försiktighet och presenteras i enlighet därmed i ersättningsrapporten.

Exceptionella situationer som gör det möjligt att helt eller delvis upphäva planerade incitamentsbetalningar eller återkräva betalda incitament är

- Manipulering av mått eller målnivåer för incitamentsprogram.
- Brott mot lagen eller Lindexkoncernens policyer eller annat oetiskt beteende.
- Revidering av Lindexkoncernens årsberättelse som påverkar incitamentets storlek.

Om incitamentsbetalningen återspeglar en situation som är helt oväntad eller styrelsen anser att incitamentsutbetalningarna inte är anpassade till resultatet kan incitamentsersättningen ökas eller minskas på basis av tillämpade villkor.

7 VILLKOR FÖR TILLFÄLLIGA AVVIKELSER FRÅN ERSÄTTNINGSPOLICYN

Tillfälliga avvikelser kan göras om de är i bästa intresse för företagets långsiktiga framgång. Skälen till en tillfällig avvikelse kommer att övervägas noggrant och beredas av personal- och ersättningsutskottet efter godkännande av styrelsen. Den tillfälliga avvikelseperioden ska inte anses överstiga 18 månader. Om avvikelsen har fortsatt på ett sådant sätt att den inte kan anses vara tillfällig kommer en ny Ersättningspolicy att presenteras vid nästa bolagsstämma. Möjliga situationer som är acceptabla för en tillfällig avvikelse är

- Rekrytering av verkställande direktör och nominering av tillförordnad verkställande direktör.
- Förändring av ägande eller företagsstruktur.
- En betydande förändring av affärsstrategi, finansiell ställning eller marknadsförhållanden.
- Ändringar i regleringen.
- Andra exceptionella omständigheter som påverkar bolaget, där avvikelsen är nödvändig för att tillgodose företagets långsiktiga intresse och hållbarhet.

Lindexkoncernens ersättningspraxis syftar till att skapa belönande totalersättning som kan användas för att attrahera, motivera och engagera kompetenta chefer i nödvändiga roller. I varje beslut om ersättning till en ny befattningshavare tar styrelsen hänsyn till bolagets och dess aktieägares intressen, rådande marknadspraxis och den konkurrenskraft som krävs för ersättningen.

I den mån avvikelsen berör verkställande direktören ska styrelsens ordförande och vice ordförande utarbeta ett förslag till avvikelsen som ska godkännas av styrelsen. I den mån avvikelsen berör styrelsen bereder styrelsen på rekommendation av personal- och ersättningsutskottet ett förslag till avvikelsen som ska godkännas av bolagsstämman. Mindre tekniska ändringar kan göras i Ersättningspolicyn utan att den ändrade Ersättningspolicyn presenteras för bolagsstämman.