

STYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT OM RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Styrelsen för Auriant Mining AB (publ) föreslår att stämman beslutar om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Auriant Mining-koncernen ("Koncernen") med följande innehåll:

Riktlinjerna skall gälla för ersättningar och andra anställningsvillkor för VD samt övriga medlemmar av koncernens ledning ("Koncernledningen") och skall gälla intill Bolagets årsstämma 2020.

Riktlinjer

Riktlinjerna skall gälla för alla avtal som ingås efter stämmans beslut samt för det fall att ändringar görs i existerande villkor efter denna tidpunkt. Bolaget skall sträva efter att erbjuda en total ersättning som är rimlig och konkurrenskraftig givet förhållandena i det enskilda landet och därvidlag också kunna erbjuda s.k. "sign on" bonus i avsikt att kunna rekrytera de bäst lämpade ledande befattningshavare. Ersättningen skall variera i förhållande till den enskildes och Koncernens prestationer. Den totala ersättningen till Koncernledningen föreslås kunna bestå av de komponenter som anges nedan.

Fast lön

Den fasta lönen ("Grundlönen") skall vara marknadsanpassad och baseras på ansvar, kompetens och prestation. Den fasta lönen skall revideras varje år.

Rörlig ersättning

Rörlig ersättning kan omfatta:

- a) rörlig månatlig ersättning, vilken ska vara beroende av befattningshavarens individuella måloppfyllelse;
- b) bonus, innefattandes årlig bonus och engångsersättningar, som skall relateras till Bolagets resultat, reserv- och produktionsmål samt specifika mål inom respektive befattningshavares ansvarsområde; och
- c) aktie- och aktierelaterade incitamentsprogram.

Det belopp som högst ska kunna betalas ut som rörlig ersättning skall inte överstiga en årlig Grundlön för ledningen.

Långsiktiga incitament

Styrelsen avser att regelbundet utvärdera behovet av långsiktiga incitamentsprogram som skall föreslås bolagsstämman.

Försäkringsbara förmåner

Ålderspension, sjukförmåner och medicinska förmåner skall i förekommande fall utformas så att de återspeglar regler och praxis i hemlandet. Om möjligt skall pensionsplanerna vara avgiftsbestämda. I individuella fall, beroende på de skatte- och/eller socialförsäkringslagar som gäller för individen, kan andra avvägda pensionsplaner eller pensionslösningar godkännas.

Övriga förmåner

Övriga förmåner skall kunna tillhandahållas enskilda medlemmar i Koncernledningen eller hela Koncernledningen. Dessa förmåner skall inte utgöra en väsentlig del av den totala ersättningen. Förmånerna skall vidare motsvara vad som är normalt förekommande på marknaden.

Uppsägning och avgångsvederlag

Uppsägningstiden skall vara maximalt tolv månader vid uppsägning som initieras av Koncernen och maximalt sex månader vid uppsägning som initieras av medlem av Koncernledningen. Avgångsvederlag kan endast komma att betalas efter uppsägning från Koncernens sida eller när en medlem i Koncernledningen säger upp sig på grund av väsentlig förändring i sin arbetssituation, vilken får till följd att han eller hon inte kan utföra ett fullgott arbete.

Avvikelser från riktlinjerna

Styrelsen skall vara berättigad att avvika från dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Stockholm i april 2019
Auriant Mining AB (publ)
Styrelsen