

## **Aktieägares i Auriant Mining AB, org. nr. 556659-4833, förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (kallelsens punkt 9)**

Styrelsen har tagit emot ett förslag från en aktieägare som representerar 52,87% av aktierna i Auriant Mining AB innehållande att bolagsstämman föreslås besluta om ändrade riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare enligt följande.

Riktlinjerna skall gälla för ersättningar och andra anställningsvillkor för VD samt övriga medlemmar av koncernens ledning ("Koncernledningen") och skall gälla intill årsstämman 2013.

### *Riktlinjer*

Riktlinjerna skall gälla för anställningsavtal som ingås efter stämmans beslut samt för det fall att ändringar görs i existerande villkor efter denna tidpunkt. Bolagets 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 personerna. 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 lön*

Den rörliga lönen skall relateras till Bolagets resultat, reserv- och produktionsmål samt specifika mål inom respektive befattningshavares ansvarsområde. Rörlig lön skall utgå på årsbasis och skall maximalt kunna uppgå till en årlig grundlön.

### *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 Bolaget och maximalt sex månader vid uppsägning som initieras av medlem av Koncernledningen. I individuella fall skall styrelsen kunna godkänna avgångsvederlag utöver uppsägningstid.

Avgångsvederlag kan endast komma betalas efter uppsägning från Bolagets 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.