

Styrelsens i Nordic Mines AB (publ), 556679-1215, förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (Punkt 14 i den föreslagna dagordningen till årsstämma)

Styrelsen för Nordic Mines AB (publ) ("Bolaget") har utarbetat förslag till riktlinjer för bestämmande av ersättnings- och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare. Dessa utgörs av VD och andra ledande befattningshavare i Bolaget och dess dotterbolag. Styrelsen föreslår att stämman fastställer följande riktlinjer för bestämmande av ersättning och övriga anställningsvillkor till ledande befattningshavare i Bolaget. Principerna gäller för anställningsavtal som ingås efter stämmans beslut samt för det fall ändringar görs i existerande villkor efter denna tidpunkt. Styrelsens förslag baseras på att Bolagets ersättningsnivå och ersättningsstruktur för ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig.

Fast lön: Den fasta lönen ska vara individuell och baserad på varje individs ansvar och roll såväl som individens kompetens och erfarenhet i relevant befattning.

Rörlig lön: Den rörliga lönen för ledande befattningshavare inom Bolaget ska vara strukturerad som en variabel komponent av det totala kontanta ersättningspaketet och kriterierna för den rörliga lönen ska i första hand vara relaterade till uppfyllandet av uppställda produktionsmål samt i andra hand till finansiellt utfall. Syftet med de rörliga ersättningarna är att främja Bolagets långsiktiga värdeskapande. Kriterierna för denna rörliga compensation ska revideras årligen av styrelsen för att säkerställa att målen står i linje med gällande affärsstrategier. Den andel av den totala ersättningen som utgörs av rörlig lön varierar beroende på befattning och ska kunna utgöra högst 20 procent av den fasta lönen vid full måluppfyllelse. Om målen överträffas ska den rörliga lönen vara maximerad till 30 procent av den fasta lönen. Planen ska också innehålla en lägsta prestationsnivå i förhållande till mål, under vilken ingen bonus erhålles. Mot bakgrund av att den rörliga ersättning som kan utgå är relativt begränsad, att kriterierna för den rörliga ersättningen är tydliga, transparenta och satta till största delen mot produktionsmål och finansiellt utfall samt att kriterierna revideras årligen bedömer styrelsen att det inte finns anledning att införa några särskilda förbehåll som villkorar utbetalning av viss del av sådan ersättning av att de prestationer på vilka intjänandet grundats visar sig vara hållbara över tid, eller som ger Bolaget möjlighet att återkräva sådana ersättningar som utbetalats på grundval av uppgifter som senare visat sig vara uppenbart felaktiga.

Övriga förmåner: Övriga förmåner, såsom företagsbil, ersättning för sjukvårdsförsäkring etc., ska vara av begränsat värde i förhållande till övrig compensation och överensstämja med vad som marknadsmässigt är brukligt. Utöver detta kan deltagande i långsiktiga incitamentsprogram, t.ex. bestående av teckningsoptioner, eller andel i personalfond eller vinstandelsstiftelse, erbjudas som ett komplement, i förekommande och tillämpliga fall baserat på beslut och riktlinjer av bolagsstämma.

Pension: VD och övriga ledande befattningshavare har rätt till pensionsförmåner på marknadsmässiga villkor, varvid pensionsgrundande lön utgörs av fast lön. Pensionsavsättningar får göras med upp till 35 procent av fast månadslön och, när det gäller VD, avgångsvederlag.

Uppsägningstid och avgångsvederlag: För VD och övriga ledande befattningshavare skall gälla en uppsägningstid om upp till sex månader vid

uppsägning från befattningshavarens sida och upp till sex månader vid uppsägning från Bolagets sida. Bolagets CFO är anlitad som konsult och omfattas därmed inte av uppsägningstiden om sex månader. Vid uppsägning kan ledande befattningshavare ha rätt till ett avgångsvederlag motsvarande upp till sex månadslöner. Anställningsvillkoren i övrigt skall vara marknadsmässiga.

Ersättningsutskottet: Ett inom styrelsen utsett ersättningsutskott ska bereda frågor om lön och övriga anställningsvillkor för VD och ledande befattningshavare samt förelägga styrelsen förslag till beslut i sådana frågor.

Avvikelse i enskilt fall: Styrelsen ska ha rätt att frångå dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det. Om sådan avvikelse sker ska information om detta och skälet till avvikelsen redovisas vid närmast följande årsstämma. Samtliga tidigare beslutade, men ännu inte utbetalda ersättningar till ledande befattningshavare överensstämmer med de ovan föreslagna riktlinjerna.

Tidigare beslutade ersättningar som inte har förfallit till betalning: För en beskrivning av Bolagets sedan tidigare beslutade ersättningar som inte förfallit till betalning hänvisas till not 4 i årsredovisningen för 2013.

* * *