

Förslag till riktlinjer för ersättning till bolagsledningen

Styrelsen föreslår att årsstämman godkänner riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Central Asia Gold-koncernen ("Koncernen"), med i huvudsak följande innehåll:

Riktlinjerna skall gälla för ersättningar och andra anställningsvillkor för VD samt övriga medlemmar av Koncernens ledning ("Koncernledningen").

Riktlinjer

Riktlinjerna skall gälla för anställningsavtal 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. 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 räntabilitet på det egna kapitalet, reserv- och produktionstillväxt samt specifika mål inom respektive befattningshavares ansvarsområde. Rörlig lön skall utgå på årsbasis och skall maximalt kunna uppgå till två gånger den årliga Grundlönen.

Långsiktiga incitament

Styrelsen avser att regelbundet utvärdera behovet av ett långsiktigt incitamentsprogram som skall föreslås årsstämman.

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 i Koncernledningen.

I individuella fall skall styrelsen kunna godkänna avgångsvederlag utöver uppsägningstid. Avgångsvederlag kan endast komma att betalas ut 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.

Styrelsen