

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Dessa riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare omfattar medlemmarna i Gruvaktiebolaget Viscarias, org.nr 556704-4168 ("**Viscaria**" eller "**Bolaget**"), koncernledningsgrupp samt i förekommande fall arbetande styrelseordförande (ledande befattningshavare). Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman. Riktlinjerna gäller till dess att bolagsstämman beslutar att anta nya riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Viscaria är ett svenskt bolag noterat på Nasdaq Stockholm som skalar upp mot att bli ett modernt och ansvarsfullt producerande gruvbolag genom återöppnandet av Viscariagruvan i Kiruna. Bolagets affärsstrategi är i korthet att utveckla Viscariafyndigheten till en koppargruva som initialt producerar cirka 30 000 ton koppar per år, på ett hållbart och miljövänligt sätt, med den senaste teknologin och i samexistens med relevanta intressenter inklusive i det lokala samhället, samt att vidare utforska Viscariaområdet för att ytterligare förbättra gruvans framtida ekonomiska förutsättningar. I strategin ingår även att utforska Arvidsjaurprojektet: en potentiellt mycket betydande mängd bas- och ädelmetaller.

För ytterligare information om Bolagets affärsstrategi hänvisas till Bolagets årsredovisning och webbplats (www.viscaria.com).

Styrelsen bedömer att en framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Bolaget kan rekrytera och behålla ledande befattningshavare med god kompetens och kapacitet att nå uppställda mål. För detta krävs att Bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning som motiverar ledande befattningshavare att göra sitt yttersta. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

I Bolaget har inrättats långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. Incitamentsprogrammen har beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Vissa pågående aktierelaterade incitamentsprogram omfattar ledande befattningshavare och nyckelpersoner och vissa pågående aktierelaterade incitamentsprogram omfattar styrelseledamöter. Utfallen i dessa program är kopplade till kursutvecklingen för Bolagets aktie och har på så sätt en koppling till Bolagets affärsstrategi och långsiktiga värdeskapande, inklusive dess hållbarhet. För ytterligare information om dessa program hänvisas till Bolagets webbplats (www.viscaria.com).

Rörlig kontantersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Formerna av ersättning m.m.

Ersättningen ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Fast kontantlön

Bolagets ledande befattningshavare ska erbjudas en fast kontantlön. Den fasta kontantlönen ska fastställas med hänsyn tagen till respektive ledande befattningshavares kompetens, ansvarsområde och prestation.

Rörlig kontantersättning

Förutom fast kontantlön kan ledande befattningshavare erhålla rörlig kontantersättning. Rörlig kontantersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett eller flera år eller, om det anses lämpligt med tanke på Bolagets verksamhet och det relevanta kriteriet, en eller flera halvårsperioder. Den rörliga kontantersättningen till verkställande direktör eller, i förekommande fall arbetande styrelseordförande, får uppgå till högst 100 procent av den sammanlagda fasta kontantlönen under mätperioden för sådana kriterier/av den fasta årliga kontantlönen. Den rörliga ersättningen för övriga personer som omfattas av dessa riktlinjer får uppgå till högst 25 procent av den sammanlagda fasta kontantlönen under mätperioden för sådana kriterier/av den fasta årliga kontantlönen.

Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. De kan också utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en koppling till affärsstrategin, eller utformas så att ökad intressegemenskap uppnås mellan ledande befattningshavare och Bolagets aktieägare.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska det bedömas/fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Om ett kriterium för rörlig ersättning uppnås innan mätperiodens slut ska styrelsen, om så bedöms rimligt, ha möjlighet att fatta beslut om partiell förtida utbetalning av rörlig ersättning avseende det relevanta kriteriet. Styrelsen ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig kontantersättning till verkställande direktören. Såvitt avser rörlig kontantersättning till övriga ledande befattningshavare ansvarar verkställande direktören för bedömningen. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av Bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

Pension m.m.

För den verkställande direktören ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda. Rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande såtillvida inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 35 procent av den fasta årliga kontantlönen. Angiven gräns för pensionsavsättning ska inte utgöra hinder för lönevaxling av kontantlön till pensionsavsättning enligt Bolagets vid var tid gällande policy.

För övriga ledande befattningshavare ska pensionsförmåner, vid aktuella fall innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda samt följa av kollektivavtalade bestämda pensionsplaner, om inte befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Rörlig kontantersättning ska vara pensionsgrundande endast i den mån så följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på befattningshavaren. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska sammanlagt motsvara högst 35 procent av den fasta årliga kontantlönen. Angiven gräns för pensionsavsättning ska inte utgöra hinder för lönevaxling av kontantlön till pensionsavsättning enligt Bolagets vid var tid gällande policy.

Försäkringar och övriga förmåner

Andra förmåner får bland annat innefatta livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och bilförmån i den mån detta bedöms motsvara en marknadsmässig andel av den fasta årliga kontantlönen.

Upphörande av anställning

Vid uppsägning från Bolagets sida får uppsägningstiden vara högst 9 månader. Fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta

kontantlönen för 1 år. Vid uppsägning från den ledande befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst 9 månader, utan rätt till avgångsvederlag.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall och ska endast utgå i den utsträckning som den tidigare ledande befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Ersättningen ska uppgå till högst 100 procent av den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen, om inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser, och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst 12 månader efter anställningens upphörande.

Beaktande av nuvarande lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har nuvarande lön och anställningsvillkor för Bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa. Utvecklingen av avståndet mellan de ledande befattningshavarnas ersättning och övriga anställdas ersättning kommer att redovisas i ersättningsrapporten inför närmast följande årsstämma.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. En av utskottets arbetsuppgifter är att bereda förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Ersättningsutskottet ska upprätta förslag till nya riktlinjer när det uppkommer behov av väsentliga ändringar och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman, dock åtminstone senast vart fjärde år. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget. I syfte att undvika intressekonflikter ska ledamöter som deltar i behandling av och beslut i ersättningsfrågor till ledande befattningshavare vara oberoende i förhållande till Bolaget och bolagsledningen. Vid ersättningsutskottets behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte personer i bolagsledningen eller i styrelsen, i den mån de berörs av frågorna. I beredningen av ersättningsrelaterade frågor kan när så bedöms nödvändigt extern rådgivning användas.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft. Om sådana avsteg sker ska detta redovisas i ersättningsrapporten inför närmast följande årsstämma. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.