

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (punkt 14 i agendan)

Styrelsen för PA Resources AB (publ) ("PA Resources") föreslår att årsstämman den 17 maj 2011 fattar beslut om följande riktlinjer för bestämmande av lön och annan ersättning till ledande befattningshavare i PA Resources, att gälla intill slutet av den årsstämma som hålls 2012. Förslaget på riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare motsvarar vad som lades fram och beslutades vid årsstämman 2010.

Allmänt

PA Resources skall ha de ersättningsnivåer och anställningsvillkor som erfordras för att säkerställa bolagets tillgång till befattningshavare med erforderlig kompetens och kapacitet för att nå uppställda mål till för bolaget anpassade kostnader samt med beaktande av den enskilde befattningshavarens kompetens. Marknadsmässiga villkor anpassat till bolagets kostnader skall vara den övergripande principen för lön och andra ersättningar till ledande befattningshavare i PA Resources.

Fast lön

Utgångspunkten för ersättning till ledande befattningshavare är att ersättning utgår i form av en marknadsmässig fast lön som skall vara individuellt fastställd utifrån ovan angivna kriterier och respektive befattningshavares särskilda kompetens.

Pensionsförmåner

De ledande befattningshavarnas pensionsvillkor skall vara marknadsmässiga i förhållande till vad som generellt gäller för motsvarande befattningshavare på marknaden samt individuellt anpassade med hänsyn till respektive befattningshavares särskilda kompetens och anpassade till bolagets kostnader. Pensionsavsättningar skall vara avgiftsbestämda.

Icke penningbaserade förmåner

De ledande befattningshavarnas icke penningbaserade förmåner (exempelvis mobiltelefon och dator) skall underlätta utförandet av arbetet och motsvara vad som kan anses rimligt i förhållande till praxis på marknaden.

Uppsägningslön och avgångsvederlag

Uppsägningslön och avgångsvederlag skall ej i något fall sammantaget överstiga 18 månadslöner.

Rörlig ersättning

Utöver fast lön skall rörliga ersättningar i förekommande fall kunna erbjudas, vilka ersättningar skall vara kopplade till förutbestämda och tydligt uppställda mätbara målkriterier med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande samt vara baserade på enkla och transparenta konstruktioner.

I de fall rörlig ersättning till ledande befattningshavare aktualiseras skall de i dessa fall bestämmas (a) utifrån uppfyllelsen av i förväg uppställda målkriterier på koncern- och individnivå avseende förvaltnings- och produktionsresultat och bolagets ekonomiska utveckling i syfte att främja bola-

gets långsiktiga värdeskapande samt (b) med beaktande av berörd befattningshavares personliga utveckling.

Den rörliga ersättningen skall sammantaget beloppsmässigt inte överstiga den fasta lön som utbetalats till berörd befattningshavare under den tidsperiod som den rörliga ersättningen omfattar.

Alla aktiebaserade incitamentsprogram skall beslutas av bolagsstämman.

Kretsen av befattningshavare som omfattas

Riktlinjerna omfattar för närvarande verkställande direktören (VD) och bolagets CFO, som utgör de befattningshavare som ingår i koncernledningen.

Information om tidigare beslutade ersättningar som inte har förfallit till betalning

Bolagets styrelse beslöt under verksamhetsåret 2008 att anta riktlinjer för ett bonusprogram för PA Resources koncernen omfattande tre olika kategorier ”senior officers, key staff and other qualified employees”. Bonusprogrammet består av en stay-on bonusdel och en aktiekursrelaterad bonusdel. Bonusprogrammet är inte baserat på teckningsoptioner, personaloptioner, syntetiska optioner eller andra värdepapper utan utgör en möjlighet till bonusersättning dels baserat på att den berörde är kvar i sin anställning under en period om tre år samt dels baserat på bolagets kursutveckling under en kvalificeringsperiod om tre år.

Enligt gällande anställningsvillkor för bolagets VD Bo Askvik, som godkänts av styrelsen, är han berättigad till en individuell prestationsbaserad bonuslön på maximalt två (2) månadslöner per år samt omfattas han sedan 2008 av bolagets aktiekursrelaterade bonusprogram i kategorin för ”senior officers”. Den aktiekursrelaterade bonusen löper fram till och med den 31 januari 2012 med 14,92 kronor som startkurs, vilken kurs reviderats i september 2009 samt omräknats med hänsyn till företrädesrättsemissionen 2010. Den aktiekursrelaterade bonusen kan ge en maximal utdelning på högst fyra (4) årslöner och förutsätter att Bo Askvik är kvar i sin anställning (med undantag för kvalificerad ägarförändring). Eventuell bonus utbetalas i efterskott.

Enligt gällande anställningsvillkor för bolagets CFO Nicolas Adlercreutz, som godkänts av ersättningskommittén/styrelsen, är han berättigad till en individuell prestationsbaserad bonuslön på maximalt tre (3) fasta månadslöner per år samt omfattas han sedan 1 september 2010 av bolagets stay-on och aktiekursrelaterade bonusprogram i kategorin för ”key staff”. Båda programmen löper i tre år fram till och med den 31 augusti 2013 samt förutsätter att han är kvar i sin anställning. Startkursen i det aktiekursrelaterade programmet har fastställts till 5,51 kronor. Stay-on bonusen kan ge en maximal bonus omfattande sex (6) månadslöner och det aktiekursrelaterade bonusprogrammet en maximal bonus omfattande två (2) årslöner. Eventuell bonus utbetalas i efterskott.

Frångående av riktlinjerna i fall där särskilda skäl föreligger

Styrelsen äger rätt att frånga riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för detta.

Stockholm i mars 2011
PA Resources AB (publ)
Styrelsen