

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om riktlinjer för ersättning till verkställande direktören och övriga tjänstemän i koncernledningen enligt följande. Ersättningen skall bestå av en balanserad kombination av fast lön, rörlig ersättning, långsiktiga incitamentsprogram, pension och andra förmåner. Den sammanlagda ersättningen skall vara marknadsmässig och baseras på prestationer. Den fasta lönen skall beslutas individuellt och baseras på varje individs ansvarsområde, uppdrag, kompetens och position. Den rörliga ersättningen skall baseras på förutbestämda mål på koncernnivå och på individuell nivå, med hänsyn till det långsiktiga resultatet. Vid extraordinära prestationer kan en särskild ersättning utgå i syfte att attrahera och behålla nyckelkompetens. Rörlig ersättning och sådan särskild ersättning (dvs med undantag för ersättning enligt långsiktiga incitamentsprogram som antagits av bolagsstämman) skall inte överstiga ett belopp motsvarande 75 procent av den fasta årliga lönen. År 2009 antog bolagsstämman ett aktiebaserat incitamentsprogram där personaloptioner utfärdades till alla anställda i koncernen. Mer information om incitamentsprogrammet framgår av bolagets hemsida ([www.sintercast.com](http://www.sintercast.com)).

SinterCasts pensionsförmåner är premiebestämda. Premiebestämd pension innebär att koncernen betalar en fast premie till ett fristående bolag. Koncernen har inga legala skyldigheter att betala ytterligare premier för det fall att det fristående bolaget inte har tillräckliga medel att betala alla anställda de förmåner som är relaterade till nuvarande och tidigare anställningsperioder.

Vid uppsägning från bolagets sida är uppsägningstiden 9 månader för VD och 6 månader för övriga tjänstemän i koncernledningen. Vid uppsägning av VD från bolagets sida utgår ett avgångsvederlag motsvarande 9 månaders ersättning. Avgångsvederlag förekommer inte för övriga tjänstemän i koncernledningen. Vid uppsägning från bolagets sida avseende VD sker ingen avräkning av ersättningar erhållna från ny arbetsgivare.

Styrelsen, och på uppdrag av styrelsen, styrelsens ersättningsutskott, skall äga rätt att frångå ovanstående riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det.