

Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till styrelseledamöter och bolagsledningen

Styrelsen i Byggmax Group AB (publ), org. nr 556656-3531, ("**Bolaget**") föreslår att årsstämman 2020 beslutar om riktlinjer för bestämmande av ersättning och anställningsvillkor till styrelseledamöter och personer i bolagsledningen enligt följande.

Tillämpning och giltighetstid

Riktlinjerna omfattar styrelseledamöter samt de personer som ingår i Bolagets bolagsledning. Riktlinjerna ska gälla tills vidare, dock längst för tiden intill årsstämman 2024, och ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2020. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas bidrag till affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

En övergripande målsättning med verksamheten i Bolaget är att skapa en långsiktigt god värdetillväxt för aktieägarna. Bolaget har en stark marknadsposition på den nordiska gör-det-själv-marknaden och målet är att fortsätta växa med god lönsamhet. Bolagets affärsidé är i korthet att sälja byggvaror och tillhörande produkter för hemmfixare – till lägsta pris. Eftersom Bolaget är en del av samhället och kommer att fortsätta finnas kvar under lång tid framöver ska Bolaget även bidra till en hållbar utveckling. Det gör Bolaget bland annat genom att se till att minska Bolagets koldioxidutsläpp över tid. För ytterligare information om Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhetsarbete hänvisas till Bolagets hemsida (www.byggmax.com).

Genomförandet av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av Bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet förutsätter att Bolaget, utifrån respektive anställningsland, har marknadsmässiga och konkurrenskraftiga ersättningsnivåer och anställningsvillkor i syfte att behålla och, vid behov, rekrytera personer i bolagsledningen med den kompetens och erfarenhet som krävs. Den totala ersättningen ska baseras på befattningen, den individuella prestationen, koncernens resultat och att ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig i anställningslandet.

Ordningen för upprättande, bevakning och utvärdering av riktlinjerna

Styrelsen ska inrätta ett ersättningsutskott med huvudsakliga uppgifter att bereda styrelsens beslut i frågor om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för personer i bolagsledningen. Ersättningsutskottet ska således utarbeta förslag till riktlinjer för ersättningar till styrelseledamöter och personer i bolagsledningen, som styrelsen ska underställa årsstämman för beslut åtminstone vart fjärde år. Ersättningsutskottet ska vidare följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar till bolagsledningen, samt följa och utvärdera tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till styrelseledamöter och personer i bolagsledningen som bolagsstämman beslutat om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget. Styrelsens ordförande kan vara ordförande i utskottet. Övriga bolagsstämموvalda ledamöter ska vara oberoende i förhållande till Bolaget och bolagsledningen. Om ersättningsutskottet anlitar extern uppdragstagare för sitt arbete ska utskottet försäkra sig om att ingen intressekonflikt föreligger i förhållande till andra uppdrag som denne kan ha för Bolaget eller bolagsledningen.

Om styrelsen finner det mer ändamålsenligt kan hela styrelsen fullgöra ersättningsutskottets uppgifter, förutsatt att styrelseledamot som ingår i bolagsledningen inte deltar i arbetet. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte VD eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Ersättning

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för Bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningskomponenter samt ersättningsökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Den sammanlagda ersättningen till personer i bolagsledningen får bestå av fast lön, rörlig lön i form av kortsiktigt incitament baserat på årliga prestationsmål (Short Term Incentives), långsiktiga incitament baserade på fleråriga prestationer (Long Term Incentives) samt pension och andra förmåner. Till detta kommer villkor vid uppsägning och avgångsvederlag. Fasta löner bör sättas så att de är lägre än medianlönen på marknaden. Dock ska den totala ersättningen, inräknat Short Term Incentives och Long Term Incentives, medföra att medianlönen på marknaden kan överstigas. Den sammanlagda ersättningen ska ses över årligen för att säkerställa att den är marknadsmässig och konkurrenskraftig. Vid jämförelse ska tas hänsyn till befattning, Bolagets storlek, lön och personens erfarenhet.

Fast lön

Fast lön ska utgöra grunden för den totala ersättningen. Den fasta lönen ska vara relaterad till den relevanta marknaden och avspegla omfattningen av det ansvar som arbetet innebär.

Rörlig lön (Short Term Incentives "STI")

Personer i bolagsledningen ska utöver den fasta lönen kunna erhålla STI för resultat som överskrider en eller flera förutbestämde prestationsmål under ett verksamhetsår. Prestationsmålen ska utformas så att de främjar Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Ersättningen från STI-programmet kan maximalt utgöra 100 procent av den fasta årslönen för VD och 40 procent av den fasta årslönen för övriga ledningen, vilket gör att Bolaget från början kan beräkna maximala rörliga ersättningsnivåer. STI ska till minst 40 procent vara beroende av EBIT eller andra kvantitativa resultatmått. Resterande del av STI får vara beroende av individanpassade kvalitativa mått. Kostnaden för Byggmax-koncernens STI-program kan vid maximalt utfall beräknas uppgå till maximalt elva miljoner kronor (exklusive sociala avgifter). Styrelsen ansvarar för att fastställa kriterierna samt bedöma om kriterierna har uppfyllts.

Långsiktiga incitament (Long Term Incentives "LTI")

Personer i bolagsledningen kan erbjudas incitamentsprogram vilka i huvudsak ska vara aktie- eller aktiekursrelaterade. Ett incitamentsprogram ska syfta till att förbättra deltagarnas engagemang för Bolagets utveckling och implementeras på marknadsmässiga villkor. Aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram ska

beslutas av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer.

Årsstämman 2017 samt årsstämman 2019 beslutade om långsiktiga teckningsoptionsbaserade incitamentsprogram för personer i bolagsledningen och andra nyckelpersoner inom Byggmax-koncernen. Incitamentsprogrammen finns beskrivna i not 9 i årsredovisningen för 2019 vilken finns tillgänglig på Bolagets webbplats (www.byggmax.com).

Pension

Pensionsöverenskommelser ska, om möjligt, vara premiebaserade och utformade i enlighet med nivåer och praxis som gäller i det land som personen i bolagsledningen är anställd i. Pensionsavsättningar kan göras för personer i bolagsledningen motsvarande maximalt 30 procent av den fasta årslönen om inte tvingande regler eller fast lokal praxis innebär att ytterligare avsättningar ska göras. Pensionsålder för VD och övriga personer i bolagsledningen är 65 år.

Andra förmåner

Andra förmåner, i form av exempelvis sjukvårdsförsäkring och bilförmån, kan förekomma i enlighet med de villkor som gäller för det land som personen i bolagsledningen är anställd i. Det samlade värdet av sådana förmåner ska utgöra ett begränsat värde i förhållande till den totala ersättningen och vara så litet som möjligt, om inte tvingande regler eller fast lokal praxis innebär att ytterligare förmåner ska utgå.

Uppsägningstid och avgångsvederlag

Personer i bolagsledningen ska erbjudas villkor i enlighet med den lagstiftning och praxis som gäller för det land i vilket vederbörande är anställd. Vid anställningens upphörande får uppsägningstiden maximalt uppgå till 12 månader. Lön under uppsägningstid och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för 12 månader. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst 6 månader utan rätt till avgångsvederlag. Under uppsägningstiden ska personer i bolagsledningen vara förhindrade att verka i konkurrerande verksamhet. I vissa fall kan ett konkurrensförbud mot fortsatt ersättning tillämpas högst för 24 månader efter uppsägningstidens utgång. Sådan ersättning får per månad motsvara högst 60 procent av den fasta månadslönen och ska endast utgå i den utsträckning som den tidigare befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag.

Styrelseledamots arbete

Om styrelseledamot utför arbete för Bolagets räkning, utöver styrelsearbetet, ska konsultarvode och annan ersättning för sådant arbete kunna utgå efter särskilt beslut av styrelsen. För styrelsearbete utgår ingen ersättning utöver det styrelsearvode som bolagsstämman beslutar om.

Avsteg från riktlinjerna

Styrelsen har rätt att frånga ovanstående riktlinjer helt eller delvis om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det. Avsteg får endast göras om det bedöms vara nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft. Om styrelsen gör avsteg från riktlinjerna för

ersättning till styrelseledamöter och bolagsledningen ska detta redovisas vid nästkommande årsstämma.

Stockholm i april 2020

Byggmax Group AB (publ)

Styrelsen