

Styrelsens för Byggmax Group AB (publ), org. nr 556656-3531, förslag till beslut om riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare

Styrelsen för Byggmax Group AB ("Byggmax") föreslår att årsstämman 2012 beslutar om följande förslag till riktlinjer för bestämmande av ersättning och anställningsvillkor till verkställande direktören ("VD") och övriga ledande befattningshavare ("Ledande Befattningshavare"). Riktlinjer för bestämmande av ersättningar till ledande befattningshavare som fastställdes av årsstämman 2011 överensstämmer i allt väsentligt med de riktlinjer som föreslås stämman 2012.

De övergripande principerna för ersättning till Ledande Befattningshavare skall utgå från befattningen, den individuella prestationen, koncernens resultat och att ersättningen skall vara konkurrenskraftig i anställningslandet. Den sammanlagda ersättningen till Ledande Befattningshavare skall 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 skall den totala ersättningen, inräknat Short Term Incentives och Long Term Incentives, medföra att medianlönen på marknaden kan överstigas. Den sammanlagda ersättningen skall ses över årligen för att säkerhetsställa att den är marknadsmässig och konkurrenskraftig. Vid jämförelse skall tas hänsyn till befattning, bolagets storlek, lön och personens erfarenhet.

Fast lön

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

Rörlig lön (Short Term Incentive "STI")

Ledande Befattningshavare skall utöver den fasta lönen kunna erhålla STI för resultat som överskrider en eller flera förutbestämda prestationsnivåer under ett verksamhetsår. Ersättningen från STI programmet kan maximalt utgöra 100 procent av den fasta årslönen för VD och 30 procent av den fasta årslönen för övriga ledningen, vilket gör att Byggmax från början kan beräkna maximala rörliga ersättningsnivåer. STI mäts med både kvalitativa och kvantitativa mått. Kostnaden för Byggmaxkoncernens STI-program kan vid maximalt utfall beräknas uppgå till cirka 3,1 miljoner kronor (exklusive sociala avgifter).

Långsiktiga incitament (Long Term Incentives "LTI")

Bolagsstämman 2011 har beslutat att införa ett teckningsoptionsbaserat incitamentsprogram. Incitamentsprogrammet finns beskrivet i not 9 i årsredovisningen för 2011 och denna finns tillgänglig på bolagets webbplats.

Pension

Pensionsöverenskommelser skall, om möjligt, vara premiebaserade och utformade i enlighet med nivåer och praxis som gäller i det land som den Ledande Befattningshavaren är anställd i.

Övriga förmåner

Övriga förmåner kan förekomma i enlighet med de villkor som gäller för det land som den Ledande Befattningshavaren är anställd i. Sådana förmåner skall dock vara så små som möjligt, och får inte utgöra en större andel av den sammanlagda ersättningen.

Uppsägningstid och avgångsvederlag

Ledande Befattningshavare skall erbjudas villkor i enlighet med den lagstiftning och praxis som gäller för det land i vilket vederbörande är anställd. Under uppsägningstiden skall Ledande Befattningshavare vara förhindrade att verka i konkurrerande verksamhet. I vissa fall kan ett konkurrensförbud mot fortsatt ersättning tillämpas högst för 24 månader efter

uppsägningstidens utgång. I dagsläget är den längsta uppsägningstiden inom Byggmax-koncernen 12 månader, och det finns inget avgångsvederlag i något kontrakt.

Styrelsen skall ha rätt att frånga ovanstående riktlinjer om styrelsen bedömer att det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det.

Styrelsen i mars 2012