

Styrelsens för Bygghemma Group First AB (publ) förslag till belysning angående riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

The board of directors' of Bygghemma Group First AB (publ) proposal regarding guidelines for the determination of remuneration to senior executives

Allmänt/General

Med ledande befattningshavare avses enligt dessa riktlinjer verkställande direktören och de fem övriga ledande befattningshavarna i Bolaget. Syftet med riktlinjerna är att säkerställa att Bolaget kan attrahera, motivera och behålla ledande befattningshavare, både inom Bolaget och dess dotterbolag, i förhållande till jämförbara bolag som består av nordiska online- och offline-återförsäljare. Den sammanlagda ersättningen ska baseras på marknadsmässiga villkor, vara konkurrenskraftig och väl avvägd. Vidare ska ersättningen bidra till god etik och företagskultur och samtidigt vara i linje med aktieägarnas intressen. Ersättningen till ledande befattningshavarna ska utgöras av både fast och rörlig lön, samt möjligheten att delta i långsiktiga incitamentsprogram, inbegripet aktiebaserade instrument som syntetiska optioner och personaloptioner samt pensionsprogram. Dessa komponenter ska skapa en välbalanserad ersättning som återspeglar individuell kompetens, ansvar och prestation på både kort och lång sikt samt Bolagets övergripande prestation.

Under these guidelines senior executives refers to the CEO and the five additional persons in the executive management of the Company. The aim of the guidelines is to ensure that the Company can attract, motivate and retain senior executives, both within the Company and its subsidiaries, within the context of the Company's peer group, which comprises Nordic online and offline retailers. The remuneration shall be based on conditions that are market competitive and at the same time aligned with shareholders' interests. Remuneration to the senior executives shall consist of a fixed and variable salary, as well as the possibility to participate in a long-term incentive program, including share based instruments such as synthetic options and employee stock options, and pension schemes. These components shall create well-balanced remuneration reflecting the individual's competence, responsibility and performance, in both the short and long term, and the Company's overall performance.

Fast lön/Fixed salary

Ledande befattningshavares fasta lön ska vara konkurrenskraftig och baseras på den individuella ledande befattningshavarens kompetens, ansvar och prestation. Den fasta lönen kan även vara lägre än vad som anses marknadsmässigt för jämförbara bolag. För att lönen i sådant fall ska anses vara konkurrenskraftig och motivera de ledande befattningshavarna ska dessa ges möjlighet att erhålla rörlig ersättning eller delta i långsiktiga incitamentsprogram.

The senior executives' fixed salary is to be competitive and based on the individual senior executive's competences, responsibilities and performance. Fixed salary may also be lower than what may be regarded as marketable for comparable companies. In order for the salary to be regarded as marketable and motivate senior executives, they shall be given the opportunity to receive variable salary and participate in long-term incentive programs.

Rörlig lön/Variable salary

Ledande befattningshavare ska utöver den fasta lönen kunna erhålla rörlig ersättning. Den avtalsenliga rörliga ersättningen ska för VD inte överstiga 200 procent av den fasta årslönen och för övriga anställda ledande befattningshavare inte överstiga 200 procent av deras respektive fasta årslön. Den rörliga ersättningen ska grunda sig på befattningshavarens resultat i relation till förutbestämda och mätbara mål som syftar till att främja Bolagets värdeskapande på lång sikt. Dessa mål ska fastställas och dokumenteras årligen.

The senior executives may receive variable remuneration in addition to fixed salaries. The contracted variable remuneration for the CEO will not exceed a maximum of 200 percent of the fixed annual salary and will not exceed 200 percent of the other senior executives' fixed annual salary. The variable remuneration shall be based on the performance of the senior executives in relation to predetermined and measurable goals and targets aimed at promoting the Company's long term value creation, which are to be established and documented annually.

Övriga förmåner/Other benefits

Bolaget ska erbjuda andra förmåner till ledande befattningshavare i enlighet med lokal praxis. Sådana övriga förmåner kan exempelvis innefatta tjänstebil och företagshälsovård. Från tid till annan kan under en begränsad period bostadsbidrag utges om lämpligt.

The Company shall provide other benefits to senior executives in accordance with local practice. Such other benefits may include a company car and company healthcare. Occasionally, for a limited period, housing allowance could be granted where appropriate.

Pension/Pension

Ledande befattningshavare ska vara berättigade till pensionsersättningar baserat på vad som är brukligt i det land de är anställda. Pensionsbetalningar kommer att tryggas genom premieinbetalningar till försäkringsbolag.

The senior executives are entitled to pension contributions based on those that are customary in the country in which they are employed. Pension contributions will be secured through premium payments to insurance companies.

Uppsägningstid och avgångsvederlag/Notice of termination and severance pay

Uppsägningstiden för en ledande befattningshavare får vara högst tolv månader, under vilken period lön betalas ut. Bolaget tillåter inga ytterligare avtalsmässiga avgångsvederlag.

The maximum notice period in any senior executive's contract may be no more than twelve months during which time salary payment will continue. The Company does not allow any additional contractual severance payments.

Konsultarvode/Consultancy fees

Om styrelseledamot utför arbete för Bolagets räkning, utöver styrelsearbete, ska konsultarvode och annan ersättning för sådant arbete kunna utgå efter särskilt beslut av styrelsen.

If a board member carries out work on behalf of the Company, besides duties falling within the scope of the assignment as a board member, consultancy fees and other remuneration for such work may be discharged after a board resolution.

Avvikelse från riktlinjerna/Derivations from the guidelines

Under vissa omständigheter har styrelsen rätt att avvika från ovanstående riktlinjer. Exempelvis kan en extra rörlig ersättning utgå vid extraordinära resultat. I ett sådant fall ska styrelsen förklara skälet till avvikelsen vid närmst följande årsstämma.

In special circumstances, the board of directors may deviate from the above guidelines, for example additional variable remuneration in the case of exceptional performance. In such a case the board of directors shall explain the reason for the deviation at the following annual general meeting.