

Styrelsens för B&B TOOLS AB (publ) förslag till årsstämma den 23 augusti 2012 beträffande fastställande av riktlinjer för bestämmande av ersättnings- och andra anställningsvillkor för verkställande direktören och andra personer i koncernledningen (punkt 15)

Styrelsen eftersträvar ett belöningsystem för verkställande direktören och övriga fyra personer i koncernens ledningsgrupp ("koncernledningen") som är marknadsmässigt och konkurrenskraftigt. I syfte att skapa kontinuitet överensstämmer styrelsens förslag enligt nedan i allt väsentligt med tidigare års ersättningsprinciper och baseras på redan ingångna avtal mellan B&B TOOLS AB och respektive befattningshavare.

Styrelsen föreslår att nedanstående riktlinjer för bestämmande av ersättnings- och andra anställningsvillkor för koncernledningen fastställs.

Styrelsens förslag till riktlinjer

Det är för styrelsen centralt att bolaget skall kunna rekrytera, långsiktigt motivera och behålla kompetenta medarbetare som på både kort och lång sikt skapar aktieägarvärde. För att uppnå detta är det viktigt att kunna erbjuda konkurrenskraftiga villkor. Bolagets ersättningsnivåer och ersättningsstrukturer för koncernledningen skall vara marknadsmässiga. Det totala ersättningspaketet för berörda individer skall utgöra en avvägd blandning av: fast lön, rörlig lönedel, långsiktiga incitamentsprogram, pensionsförmåner samt övriga förmåner. Rörlig lönedel och långsiktiga incitamentsprogram skall i huvudsak vara relaterade till koncernens resultat- och värdeutveckling.

- Den fasta lönen skall vara marknadsanpassad och baseras på ansvar, kompetens och prestation. Den fasta lönen fastställs utifrån marknadsmässiga principer och revideras årligen.
- Den rörliga lönedelen skall stå i relation till den fasta lönen och utgår som en funktion av koncernens resultat.
- Personer i koncernledningen skall omfattas av långsiktigt incitamentsprogram ("LTI-program").
- Pensionsförmåner skall bestå av antingen en förmånsbaserad pensionsplan eller en premiebestämd pensionsplan, varvid det årliga premiebeloppet bestäms som en funktion av fast lön och rörlig lönedel samt ålder. Vissa individuella anpassningar förekommer. Pensionsålder för koncernledningen är för närvarande 65 år.
- Övriga förmåner skall vara marknadsmässiga och bidra till att underlätta befattningshavarens möjligheter att fullgöra sina arbetsuppgifter.
- Vid uppsägning av anställning från verkställande direktörens sida eller från annan person i koncernledningen gäller en uppsägningstid om sex månader. Vid uppsägning av anställning från bolagets sida gäller en uppsägningstid om maximalt 12 månader. Avgångsvederlag kan uppgå till maximalt 12 månadslöner.

Styrelsen äger, om den finner särskilda skäl för det, rätt att frångå ovanstående riktlinjer i enskilda fall.

Avsikten är att dessa riktlinjer skall gälla avtal för verkställande direktören och andra personer i koncernledningen som ingås under 2012/2013.