

**Styrelsens förslag till beslut m.m. till
årsstämman i Wästbygg Gruppen AB (publ)
den 5 maj 2022 kl. 15.00**

Punkt 8 (b) – Styrelsens förslag till beslut om disposition beträffande bolagets vinst enligt den fastställda balansräkningen

Styrelsen föreslår att till årsstämmans förfogande stående vinstmedel om 1 551 031 283 kronor disponeras på så sätt att ett sammanlagt belopp om 112 579 000 kronor, motsvarande 3,50 kronor per utdelningsberättigad aktie utdelas till aktieägarna och att i ny räkning balanseras 1 438 452 283 kronor. Styrelsen föreslår att den 9 maj 2022 fastställs som avstämningsdag. Om årsstämman beslutar enligt förslaget beräknas utbetalningen ske genom Euroclear Sweden AB på eller omkring den 12 maj 2022.

Göteborg i mars 2022

Styrelsen för Wästbygg Gruppen AB (publ)

Punkt 12 – Styrelsens förslag till beslut om införande av ett långsiktigt incitamentsprogram för vissa anställda (LTI 2022)

Styrelsen för Wästbygg Gruppen AB (publ), org.nr 556878–5538 ("Wästbygg" eller "Bolaget"), föreslår att årsstämman den 5 maj 2022 beslutar att införa ett långsiktigt incitamentsprogram i form av ett prestationsbaserat aktiesparprogram ("LTI 2022") för vissa anställda i Wästbyggkoncernen i enlighet med villkor nedan.

Bakgrund

LTI 2022 är ett rörligt långsiktigt incitamentsprogram som ger ca 60 ledande befattningshavare och nyckelpersoner möjlighet att erhålla en kontant ersättning där ersättningen efter skatt ska användas för att förvärva befintliga B-aktier i Wästbygg. Det övergripande syftet med LTI 2022 är att sammanlänka de anställdas intressen med aktieägarnas intressen och därmed säkerställa maximalt långsiktigt värdeskapande. LTI 2022 avser även skapa ett långsiktigt fokus på resultatutveckling, tillväxt och hållbarhet bland deltagarna. LTI 2022 bedöms vidare underlätta för Bolaget att rekrytera och behålla anställda. LTI 2022 är en del av ett sammantaget konkurrenskraftigt ersättningspaket till ledande befattningshavare. Styrelsen bedömer därför att det föreslagna LTI 2022 är fördelaktigt för Bolaget och dess aktieägare. Det är styrelsens avsikt att under kommande år utvärdera LTI 2022 med ambitionen att föreslå kommande årsstämmor liknande program som LTI 2022. Styrelsens intention är att inför årsstämman 2023 lägga fram förslag till beslut avseende återköp och överlåtelse av egna aktier vilka krävs för att fullfölja implementeringen av LTI 2022 till deltagarna.

Villkor för LTI 2022

1. LTI 2022 ska omfatta anställda indelade i tre kategorier. Den första kategorin omfattar koncernchef, den andra kategorin omfattar övriga personer i koncernledningen och den tredje kategorin omfattar övrig bolagsledning och funktionschefer. Tillkommande personer som rekryterats men ännu inte påbörjat sin anställning i Wästbyggkoncernen när anmälan om att delta i programmet senast ska ske, kan erbjudas deltagande villkorat av att anställningen påbörjas.
2. LTI 2022 innebär att deltagarna ges möjlighet att erhålla en kontant bonus motsvarande respektive årslön multiplicerat med tillväxtfaktorn (genomsnittet av tillväxtfaktorn de senaste tre (3) åren), ("**Tillväxtmålet**"). Tillväxtmålet utgör 85 procent av det maximala bonusbeloppet i enlighet med punkten 8. Resterande 15 procent av det maximala bonusbeloppet utgörs av ett hållbarhetsmål innebärande ett minskat koldioxidavtryck i absoluta tal för koncernen, ("**Hållbarhetsmålet**").
3. Uppfyllnad av Tillväxtmålet och Hållbarhetsmålet ska bedömas av styrelsen i samband med avgivandet av bokslutskommunikén för räkenskapsåret 2022 vartefter utbetalning av fastställt bonusbelopp kommer att ske. Rätten att erhålla bonusbelopp är villkorad av att deltagaren fortsatt är anställd vid tidpunkten för avgivandet av bokslutskommunikén för räkenskapsåret 2022 samt att deltagaren vid denna tidpunkt inte själv sagt upp sin anställning eller sagts upp på grund av personliga skäl.

4. Innan bonusbeloppet beslutas och utbetalas ska styrelsen bedöma om utbetalning enligt principerna ovan är rimlig med beaktande av Bolagets resultat samt finansiella ställning samt förhållandena på aktiemarknaden och i övrigt. Om styrelsen bedömer att så inte är fallet ska styrelsen kunna besluta att reducera det bonusbelopp som ska utgå.
5. Deltagarna ska, för att delta i aktiesparprogrammet, använda hela bonusbeloppet som erhålls inom ramen för LTI 2022, efter avdrag för skatt, till att förvärva befintliga B-aktier i Bolaget ("**Sparaktier**"). Bolaget kan komma att uppdra en administratör att förvärva Sparaktierna för deltagarnas räkning för att förenkla kontroll och administration av LTI 2022.
6. Investeringen i Sparaktier ska ske genom förvärv av B-aktier senast den 31 december 2023 ("**Investeringsperioden**"). Styrelsen ska äga rätt att förlänga Investeringsperioden om deltagarna inte har kunnat förvärva aktier på grund av tillämpliga insiderregler.
7. Om Sparaktierna behålls från utgången av Investeringsperioden till och med den 31 december 2026 ("**Sparperioden**") och deltagaren fortsatt varit anställd i Bolaget eller annat bolag i Wästbyggkoncernen under hela Sparperioden, har deltagaren rätt att erhålla ytterligare B-aktier i Bolaget vederlagsfritt från Bolaget, ("**Matchningsaktier**"). Överlåtelsen av Matchningsaktier är villkorad nästkommande årsstämmas beslut avseende återköp samt överlåtelse av egna aktier.
8. Det maximala bonusbelopp som respektive deltagare ska kunna erhålla inom LTI 2022 är begränsat till följande procentsats av deltagarens fasta årslön för 2022.

Befattning	Maximalt antal Matchningsaktier per Sparaktie	Maximalt bonusbelopp % av fast årslön
Koncernchef	1	15 %
Övrig koncernledning och vissa nyckelpersoner	1	10 %
Övrig bolagsledning	1	6 %

9. Innan antalet Matchningsaktier som ska tilldelas slutligen bestäms ska styrelsen bedöma om tilldelning enligt principerna ovan är rimlig med beaktande av Bolagets resultat och finansiella ställning, förhållandena på aktiemarknaden och förhållandena i övrigt. Om styrelsen bedömer att så inte är fallet ska styrelsen kunna besluta att reducera det antal Matchningsaktier som ska tilldelas till det lägre antal aktier som styrelsen bedömer lämpligt.
10. Det antal Matchningsaktier som kan erhållas med stöd av Sparaktier kan komma att bli föremål för omräkning till följd av fondemission, uppdelning och sammanläggning av aktier, företrädesemissioner och liknande händelser.

11. Tilldelning av Matchningsaktier ska ske inom 30 dagar efter offentliggörandet av bokslutskommunikén för räkenskapsåret 2026.

12. Deltagande i LTI 2022 förutsätter dels att sådant deltagande lagligen kan ske, dels att sådant deltagande enligt Bolagets bedömning kan ske med rimliga administrativa kostnader för Bolaget.

13. Styrelsen ska i vissa fall ha rätt att besluta om proportionerlig tilldelning om anställningen har avslutats före utgången av Sparperioden enligt vad som anges i punkt 14 nedan.

14. LTI 2022 ska regleras av separata avtal med respektive deltagare. Styrelsen ska ansvara för den närmare utformningen och hanteringen av LTI 2022 inom ramen för de ovan angivna huvudsakliga villkoren samt även ha rätt att göra de smärre justeringar av dessa villkor som kan komma att påkallas till följd av legala eller administrativa förhållanden. Styrelsen ska därutöver ha rätt att göra justeringar av och avvikelser från villkoren på grund av lokala regler och förekommande marknadspraxis. Vidare, i händelse av ett offentligt uppköpserbudande, försäljning av Bolagets verksamhet, likvidation, fusion eller liknande transaktion som påverkar Bolaget, ska styrelsen vara berättigad att besluta att Matchningsaktierna ska vara (helt eller delvis) intjänade och tilldelas i samband med en sådan transaktions slutförande. Styrelsen ska därvid fatta detta beslut baserat på återstoden av Sparperioden och andra faktorer som styrelsen anser relevanta.

15. Wästbygg betalar sociala avgifter på utbetalad bonus inom ramen för LTI 2022. Ersättningen inom LTI 2022 inkluderar semesterersättning och ska inte vara pensionsgrundande. Om ersättningen är pensionsgrundande enligt tillämpligt kollektivavtal ska dock ersättningen inom LTI 2022 även inkludera pensionsavsättning.

Administration av LTI 2022

Styrelsen ska ansvara för den närmare utformningen och hanteringen av LTI 2022 inom ramen för de ovan angivna huvudsakliga villkoren samt även ha rätt att göra de smärre justeringar av dessa villkor som kan komma att påkallas till följd av legala eller administrativa förhållanden. Styrelsen ska därutöver ha rätt att göra justeringar av och avvikelser från villkoren på grund av lokala regler och förekommande marknadspraxis.

Kostnader, påverkan på nyckeltal och befintliga incitamentsprogram

Styrelsen har låtit genomföra en preliminär kostnadsberäkning för LTI 2022. Kostnaderna för LTI 2022, som redovisas över resultaträkningen, är beräknade enligt redovisningsstandarden IFRS 2 och periodiseras över intjänandeperioden som löper till och med december 2026.

Kostnaderna för LTI 2022 baseras på att LTI 2022 omfattar högst 60 deltagare. Totalt uppskattas kostnaderna för LTI 2022 för räkenskapsåret enligt IFRS 2 uppgå till cirka 3 350 000 SEK exklusive sociala avgifter. Kostnaderna för sociala avgifter och pension beräknas uppgå till cirka 1 050 000 SEK, baserat på ovanstående antaganden och en genomsnittlig skattesats för sociala avgifter om 31,42 procent.

Den förväntade kostnaden om 4 400 000 SEK, inklusive sociala avgifter, motsvarar cirka 1 procent av Bolagets totala personalkostnader för räkenskapsåret 2021.

Beräkningen är gjord utifrån de personer som för närvarande avses omfattas av LTI 2022 och med nuvarande lönenivå. Kostnaderna kan förändras om antalet personer som omfattas av LTI 2022 förändras.

Årsstämman 2021 beslutade om införande av LTI 2021. Utfallet av LTI 2021 samt Bolagets STI-program beskrivs närmre i Bolagets årsredovisning.

Förslagets beredning

Förslaget till LTI 2022 har beretts i samråd med externa rådgivare. Det slutliga förslaget har beslutats av styrelsen att presenteras för årsstämman 2022.

Majoritetskrav

Styrelsens förslag om införande av ett långsiktigt incitamentsprogram (LTI 2022) enligt ovan fodrar att förslaget biträds av aktieägare som företräder mer än hälften av de avgivna rösterna vid årsstämman.

Göteborg i mars 2022

Styrelsen för Wästbygg Gruppen AB (publ)

Punkt 13 – Styrelsens förslag till beslut avseende riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att följande riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för Bolagets ledande befattningshavare att gälla tills vidare, dock längst intill årsstämman 2026. Riktlinjerna omfattar även eventuell ersättning till styrelseledamöter utöver styrelsearvode. Riktlinjerna omfattar ersättningar som uppkommer genom avtal och förändringar som sker avseende redan avtalade ersättningar efter det att årsstämman antagit riktlinjerna. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar vilka beslutas av bolagsstämman så som arvode till styrelsens ledamöter.

Allmänt

Wästbygg Gruppen AB (publ) ("Wästbygg Gruppen" eller "Bolaget") har sin B-aktie noterad på Nasdaq Stockholm, vilket är en reglerad marknad. Ersättningspolicyn har antagits i syfte att ange riktlinjer för lön och annan ersättning till verkställande direktör och andra ledande befattningshavare i enlighet med de krav som gäller för Svensk kod för bolagsstyrning ("Koden").

Kvalitetssäkring och kalibrering av Bolagets löner genomförs av HR-chef med hjälp av Mercers IPE metodik, årliga lönekartläggningar samt lönejämförelser mot såväl byggbranschen samt övriga industrier enligt de lagar och regelverk som gäller i de länder Wästbygg-koncernen bedriver verksamhet.

Bolaget erbjuder alla anställda korttidsincitament (STI) enligt Wästbygg Gruppens vid var tid gällande vinstdelningsplan. Ledande befattningshavare och av styrelsen utsedda nyckelpersoner kommer även att erbjudas, förutsatt årsstämmans godkännande, ett långtidsincitament (LTI) enligt Wästbygg Gruppens vid var tid gällande lojalitetsplan.

För att Wästbygg ska kunna genomföra sin affärsstrategi och tillvarata Bolagets långsiktiga intressen, däribland hållbarhet, krävs att Wästbygg ska kunna rekrytera och bibehålla kvalificerade medarbetare. För att uppnå detta krävs att Wästbygg kan erbjuda konkurrenskraftiga totalersättningar, vilket dessa riktlinjer möjliggör. Mer information kring Wästbyggs vision och affärsidé återfinns i Wästbyggs årsredovisningar på <https://group.wastbygg.se/sv/investerare/rapporter-och-presentationer-2419/>.

Individuella ersättningsdelar

Grundläggande principer

Wästbyggs utgångspunkt är att ersättningar ska utges på villkor i syfte att attrahera, motivera och behålla kompetenta medarbetare. Bolagets incitamentsprogram skall förstärka kopplingen mellan medarbetarnas såväl kortsiktiga som långsiktiga målsättningar, varför

ersättning till ledande befattningshavare utöver lön och korttidsincitament även kan bestå av långtidsincitament som kan anses rimligt i förhållande till praxis på marknaden. Ersättningen ska inte vara diskriminerande på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder eller andra ovidkommande omständigheter. Riktlinjerna utgör en del av Bolagets affärsstrategi, genom att motivera till utveckling och prestation av Bolagets kort- och långsiktiga mål i affärsplanen och bidrar därmed till Bolagets långsiktiga intresse och hållbarhet.

Fast lön

VD och andra ledande befattningshavare ska erbjudas en fast lön som är baserad på individens arbetsuppgifter, kompetens, position, ansvar, prestation och andra marknadsmässiga faktorer. Lön ska fastställas per kalenderår med lönerevision den 1 januari varje år. Den fasta lönen till de ledande befattningshavarna avser under ett år av normalt prestationsutfall utgöra omkring 50–80% av kontant månadslön till ledande befattningshavare.

Rörlig ersättning

Alla Bolagets anställda omfattas av ett gemensamt korttidsincitament (STI) i vilket nivåerna baseras på befattningens position och ansvar som baseras på Bolagets valda arbetsvärderingssystem. STI avser förstärka kopplingen mellan de anställdas prestation och Bolagets målsättningar på kort sikt och baseras på måluppfyllnad av definierade nyckeltal inbefattande resultat, koncernmarginal samt en hållbarhetsparameter. STI utgör under ett år av normalt prestationsutfall mellan 5–35% av kontant månadslön beroende av befattning, med ett maxutfall (tak) på mellan 10–70%.

Ledande befattningshavare och vissa nyckelpersoner omfattas av ett gemensamt långtidsincitament (LTI) i vilket nivåerna baseras på befattningens position och ansvar som baseras på Bolagets valda arbetsvärderingssystem. LTI avser förstärka kopplingen mellan ledande befattningshavares prestation och Bolagets långsiktiga målsättning. LTI utgörs av ett villkorat aktieköpsprogram, där den anställde erhåller en matchningsaktie per villkorad aktie förutsatt att denne fortfarande är anställd och innehar villkorade aktier efter tre år. LTI utgör under ett år maximalt mellan 6–15% beroende på befattning och utfallet baseras på måluppfyllnad med definierade nyckeltal inom omsättningstillväxt och hållbarhet. LTI-program är för respektive verksamhetsår villkorade bolagsstämmans godkännande.

Pension och förmåner

Wästbygg erbjuder verkställande direktörer samt vice verkställande direktörer en fast procentplan för pensionsavsättning. Pensionen till denna grupp av ledande befattningshavare avser 30% av den fasta månadsersättningen, inte inkluderat rörliga incitament. Övriga medarbetare inklusive övriga ledande befattningshavare omfattas av Bolagets ITP-planer. Alla Bolagets anställda omfattas av Bolagets övriga förmåner enligt de vid var tid gällande policyer, såsom för tjänstebil, m.m.

Uppsägning och avgångsvederlag

För verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare är uppsägningstiden mellan sex och maximalt tolv månader.

Utöver lön under uppsägningstid, kan avgångsvederlag mot avräkning erhållas Bolagets verkställande direktörer samt vice verkställande direktörer. I de fall avgångsvederlag erbjuds skall de inte överskrida en period om 12 månader eller utgöra mer än ersättningen vid anställningens upphörande.

Konsultuppdrag för styrelseledamöter

I den mån styrelseledamot utför arbete för Bolagets räkning, vid sidan av styrelsearbetet, ska konsultarvode och annan ersättning för sådant arbete kunna utgå. Ersättningen ska vara marknadsmässig och ersättning liksom övriga villkor ska beslutas av styrelsen/ersättningsutskottet.

Utestående ersättningsåtaganden

En redogörelse för eventuella utestående ersättningsåtaganden som Bolaget har gentemot verkställande direktörer eller annan ledande befattningshavare återfinns i Bolagets årsredovisning.

Avvikelser från riktlinjerna

Styrelsen/ersättningsutskottet ska vara berättigad att avvika från riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl att så sker.

Betydande förändringar av riktlinjerna

Förslaget till riktlinjer som läggs fram vid årsstämman 2022 innebär inga väsentliga förändringar i förhållande till Wästbyggs befintliga ersättningsriktlinjer, förutom i de delar som beskriver måluppfyllnad för utfall av STI och LTI där hållbarhet adderats som måttal.

Göteborg i mars 2022

Styrelsen för Wästbygg Gruppen AB (publ)

Punkt 14 (a) och (b) – Beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om förvärv (a) och överlåtelse (b) av egna aktier

(a) - Styrelsen föreslår att bolagsstämman beslutar om att bemyndiga styrelsen att besluta om förvärv av egna B-aktier. Syftet med bemyndigandet om förvärv av egna aktier är att styrelsen ska få ökat handlingsutrymme och möjlighet att fortlöpande anpassa Bolagets kapitalstruktur och därigenom bidra till ökat aktieägarvärde samt möjliggöra för styrelsen att tillvarata attraktiva förvärvsmöjligheter genom att helt eller delvis finansiera förvärv av bolag, rörelse eller tillgångar samt Bolagets vid var tid gällande LTI-program med egna aktier.

Mot bakgrund av vad som anges ovan föreslår styrelsen att extra bolagsstämman bemyndigar styrelsen att besluta om förvärv av egna aktier på följande villkor:

- a) Förvärv får ske på Nasdaq Stockholm ("**Börsen**").
- b) Förvärv får ske vid ett eller flera tillfällen före årsstämman 2023.
- c) Förvärv får ske av högst så många aktier att Bolagets innehav efter förvärvet sammanlagt uppgår till högst en tiondel av samtliga aktier i Bolaget.
- d) Förvärv på Börsen får endast ske till ett pris per aktie som ligger inom det vid var tid registrerade kursintervallet, eller för det fall styrelsen ger en börsmedlem i uppdrag att ackumulera en viss mängd av Bolagets aktier i egen bok under en viss tidsperiod, till ett pris per aktie inom det vid var tid gällande kursintervallet eller motsvarande volymvägd genomsnittskurs.
- e) Betalning för förvärvade aktier i Bolaget ska erläggas kontant.
- f) Vid förvärv ska tillämpliga bestämmelser i Börsens regelverk iakttagas.

Styrelsen har med anledning av förslaget avgivit yttrande om förslagets försvarlighet enligt 19 kap. 22 § aktiebolagslagen, vilket finns bilagt förslaget, **bilaga 1**.

(b) - Styrelsen föreslår att bolagsstämman beslutar om att bemyndiga styrelsen att besluta om överlåtelse av egna B-aktier. Syftet med bemyndigandet om överlåtelse av egna aktier, samt avvikelser från aktieägarnas företrädesrätt, är på motsvarande sätt att styrelsen ska få ökat handlingsutrymme och möjlighet att fortlöpande anpassa Bolagets kapitalstruktur och därigenom bidra till ökat aktieägarvärde samt möjliggöra för styrelsen att tillvarata attraktiva förvärvsmöjligheter genom att helt eller delvis finansiera förvärv av bolag, rörelse eller tillgångar. Det noteras att alla överlåtelser av återköpta aktier till deltagarna i Bolagets vid var tid gällande LTI-program förutsätter bolagsstämmans beslut.

Styrelsen föreslår att årsstämman bemyndigar styrelsen att besluta om överlåtelse av Bolagets egna B-aktier enligt följande villkor:

- a) Överlåtelse får ske på Børsen och/eller på annat sätt med eller utan avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt och med eller utan bestämmelse om apport, kvittning av fordran mot Bolaget eller eljest med villkor.
- b) Överlåtelse får ske vid ett eller flera tillfällen före årsstämman 2023.
- c) Överlåtelse av B-aktier på Børsen får endast ske till ett pris per aktie som ligger inom det vid var tid registrerade kursintervallet.
- d) Överlåtelse som sker på annat sätt får ske till ett pris i pengar eller värde på erhållen egendom som motsvarar börskursen vid tiden för överlåtelsen på de B-aktier som överlåts med den avvikelse som styrelsen finner lämplig.
- e) Styrelsen har rätt att fastställa övriga villkor för överlåtelsena.

Såväl de aktier som vid tidpunkten för kallelsen till årsstämman 2022 innehas av Bolaget som de aktier som förvärvas med stöd av det bemyndigande som efterfrågas enligt punkten (a) ovan föreslås kunna överlåtas i enlighet med detta bemyndigande. Wästbygg innehar vid dagen för kallelsen till årsstämman 2022 600 000 egna B-aktier motsvarande cirka 1,8 procent av det totala antalet utestående aktier i Bolaget.

Majoritetskrav

Giltigt beslut för vart och ett av förslagen enligt ovan fordrar att beslutet biträds av aktieägare med minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de aktier som är företrädda på stämman.

Göteborg i mars 2022

Styrelsen för Wästbygg Gruppen AB (publ)

Punkt 15 - Beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om emission

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att bemyndiga styrelsen att, under tiden fram till nästa årsstämma, vid ett eller flera tillfällen besluta om nyemission av B-aktier, teckningsoptioner och/eller konvertibler. Emission får ske med eller utan avvikelse från aktieägares företrädesrätt och med eller utan bestämmelse om apport, kvittning av fordran mot Bolaget eller annars med villkor.

Motivet till förslaget och skälen till avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt och/eller möjligheten att besluta om emission med bestämmelser om apport, kvittning eller eljest med villkor, är att ge styrelsen flexibilitet i arbetet med att finansiera och möjliggöra en accelererad expansion och utveckling av koncernen, dess marknad och produkter exempelvis genom förvärv av bolag, rörelse eller tillgångar där betalning helt eller delvis ska ske med nyemitterade aktier och/eller att möjliggöra för styrelsen att snabbt anskaffa kapital till sådana förvärv.

Antalet B-aktier som emitteras med stöd av bemyndigandet respektive kan tillkomma genom utnyttjande av optioner och konvertering av konvertibler som emitteras med stöd av bemyndigandet, får uppgå till högst 3 234 016 aktier, vilket vid fullt utnyttjande motsvarar en utspädning om cirka tio procent av samtliga aktier i Bolaget vid tidpunkten för kallelse till årsstämman 2022. Antalet aktier som maximalt får emitteras med stöd av bemyndigandet respektive kan tillkomma genom utnyttjande av optioner och konvertering av konvertibler som emitteras med stöd av bemyndigandet ska räknas om i händelse av att fondemission (med utgivande av nya aktier), split eller sammanläggning inträffar i Bolaget. Emission ska ske på marknadsmässiga villkor. Styrelsen har rätt att fastställa övriga villkor för emissionerna.

Bemyndigande avseende justeringar

Styrelsen eller den styrelsen förordnar bemyndigas att vidta de smärre formella justeringar av beslutet som kan visa sig erforderliga i samband med registrering hos Bolagsverket.

Majoritetskrav

Giltigt beslut enligt ovan fordrar att beslutet biträds av aktieägare med minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de aktier som är företrädna på stämman.

Göteborg i mars 2022

Styrelsen för Wästbygg Gruppen AB (publ)