

Styrelsens förslag till beslut om fastställande av riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för Ledande Befattningshavare.

Styrelsen föreslår att årsstämman godkänner att de principer som redogörs för i denna punkt skall gälla för ersättning och andra anställningsvillkor för Koncernchef (CEO) och Clas Ohlson ABs koncernledning ("Ledande Befattningshavare").

Riktlinjer för ersättning till Ledande Befattningshavare

Riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för Ledande Befattningshavare på Clas Ohlson har fastställts, med det övergripande målet att stödja Clas Ohlsons affärsstrategi och bolagets finansiella mål. Clas Ohlson har för avsikt att erbjuda ersättningsnivåer som attraherar, behåller och motiverar nyckelpersoner vars roller är att nå våra övergripande mål.

Riktlinjer för ersättning till Ledande Befattningshavare innefattar Koncernchef, samt övriga medlemmar i koncernledningen.

Total Ersättning

Total ersättning skall utgå från befattning och vara attraktiv och konkurrenskraftig i anställningslandet.

Bolaget anser att en balanserad ersättningsstruktur ger Ledande Befattningshavare incitament att fokusera på att skapa långsiktigt aktieägarvärde, samtidigt som Bolaget vill ha möjligheten att erbjuda kontanta incitament för kortsiktiga prestationer. Den totala ersättningen består av:

- fast årlig grundlön
- rörlig prestationsbaserad ersättning
 - årlig kontant ersättning baserad på årliga prestationsmål och
 - långsiktig aktierelaterad ersättning baserad på treåriga prestationer eller längre
- pensions- och hälsoförmåner
- övriga förmåner sedvanliga i anställningslandet

Clas Ohlson strävar efter att erbjuda en konkurrenskraftig total ersättning med tyngdpunkt på "betalning efter prestation". Målet är att den fasta årliga grundlönen skall vara på, eller kring den konkurrerande marknads median. När Clas Ohlson når eller överträffar fastställda prestationsmål skall den totala ersättningen vara på eller kring den konkurrerande marknads övre kvartil. Detta innebär att den rörliga ersättningen kan utgöra en betydande andel av den totala ersättningen.

Marknaden definieras främst som de bolag som Clas Ohlson konkurrerar med om att attrahera och behålla Ledande Befattningshavare.

Total ersättning till Koncernchef beslutas av styrelsen efter rekommendation av ersättningsutskottet. För övriga Ledande Befattningshavare beslutas ersättningen av

Ersättningsutskottet baserat på förslag från Koncernchef inom ramen för vad som beslutats av styrelsen.

Ersättning till styrelseledamöter

Om en styrelseledamot utför arbete för Clas Ohlson, utöver styrelsearbetet, och särskilda skäl härför föreligger, kan konsultarvode och annan ersättning beviljas för sådant arbete efter beslut av styrelsen. Arvode utgår som lön eller mot faktura.

Fast årlig grundlön

Den fasta årliga grundlönen ska utgöra basen för den totala ersättningen. Lönenivån skall vara relaterad till relevant konkurrerande marknad och avspegla omfattningen av det ansvar som arbetet innebär.

Justering av den fasta grundlönen skall baseras på den generella lönerörelsen på den konkurrerande marknaden och den Ledande Befattningshavarens prestationsnivå.

Fast grundlön skall ses över årligen för att belöna individuell prestation och säkerställa fortsatt konkurrenskraft.

Rörlig prestationsbaserad ersättning

Rörlig prestationsbaserad ersättning kan utgöra en betydande andel av den totala ersättningen för Ledande Befattningshavare. Gemensamt för denna form av ersättning är att den skall mätas mot uppsatta och förutbestämda måltal. Måltal skall grundas på operativa, finansiella eller individuella mål och skall stödja långsiktigt aktieägarvärde.

Bolagets två rörliga incitamentsprogram för Ledande Befattningshavare beaktar både kort- och långsiktiga prestationer.

Kortsiktiga Incitament (Short Term Incentive "STI")

Kortsiktiga incitament, s.k. STI betalas årligen för insatser som uppfyller eller överträffar förutbestämda prestationsnivåer under ett verksamhetsår. Prestationsmål fastställs årligen av styrelsen eller av befattningshavare som utses av styrelsen. De mätbara prestationerna skall vara finansiella, operativa eller individuella och relaterade till affärsplanen. Ersättning som utbetalas från STI-programmet har ett tak, vanligtvis uttryckt i procent (max 50 procent) av den fasta årliga grundlönen. I den mån en prestation inte motsvarar lägsta godtagbara prestationsnivå utgår ingen STI-ersättning.

Styrelsen kan återkräva sådan ersättning som beviljats eller betalats på grundval av uppgifter som senare visar sig vara felaktiga eller på prestationer som inte visar sig vara hållbara över tid.

Kostnaden för STI till Ledande Befattningshavare beräknas uppgå från noll kronor till maximalt 14,3 miljoner kronor. I beloppen ingår beräknad kostnad för sociala avgifter.

Långsiktiga Incitament (Long Term Incentive "LTI")

På Clas Ohlson är aktierelaterade långsiktiga incitamentsprogram en integrerad del av den totala ersättningen, vilka syftar till att belöna ett framgångsrikt genomförande av bolagets strategi och skapande av ett långsiktigt aktieägarvärde.

Målet är att förena aktieägares och Ledande Befattningshavares långsiktiga intressen samtidigt som möjligheten till aktierelaterad ersättning också skapar möjlighet att attrahera och behålla Ledande Befattningshavare.

Styrelsen nominerar deltagare till LTI-programmet. Styrelsen ska årligen utvärdera huruvida ett långsiktigt incitamentsprogram skall föreslås årsstämman eller inte.

Pensionsplan och sjukförsäkring

Pensionsplaner skall, om möjligt, vara premiebaserade och formuleras i enlighet med nivåer och praxis gällande i det land där den Ledande Befattningshavaren är anställd.

Övriga förmåner kan förekomma i enlighet med villkor som gäller i det land där den Ledande Befattningshavaren är anställd. Sådana förmåner får emellertid inte utgöra en betydande andel av den totala ersättningen. Sjukförsäkring skall erbjudas till Ledande Befattningshavare.

Uppsägning och avgångsvederlag

I det fall ett anställningsförhållande avslutas på initiativ av bolaget skall fast lön och avgångsvederlag under uppsägningstiden inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta årliga grundlönen för två år. Under uppsägningstiden är ambitionen att Ledande Befattningshavare skall vara förhindrade att arbeta i konkurrerande verksamhet.

I särskilda fall kan ett konkurrensförbud mot fortsatt ersättning tillämpas under en period av högst 24 månader efter uppsägningstidens utgång.

Övrigt

Styrelsen äger rätt att frångå ovan angivna riktlinjer, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det. I sådant fall är styrelsen skyldig att redogöra för orsaken till att riktlinjerna frångåtts vid närmast följande årsstämma.

För mer information om ersättningar, se not 6 i årsredovisningen.