

Ersättningsrapport Clas Ohlson AB (publ), avser räkenskapsåret 2021/2022 (1 maj 2021 – 30 april 2022)

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Clas Ohlson AB, antagna av årsstämman september 2020, tillämpades under räkenskapsåret 2021/2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktör och koncernchef Kristofer Tonström samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen, och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings "Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram".

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 6 (Kostnader- och ersättning för anställda) på sidorna 95–98 i årsredovisningen för 2021/2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021/2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 71–72 i årsredovisningen för 2021/2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 6 på sidan 95 i årsredovisningen för 2021/2022.

Utveckling under 2021/2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 7 i årsredovisningen 2021/2022.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Riktlinjerna omfattar verkställande direktör och koncernchef (CEO) samt Clas Ohlson AB:s koncernledning. Det övergripande målet med bolagets riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare är att främja Clas Ohlsons affärsstrategi, bolagets finansiella mål samt tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Clas Ohlson har för avsikt att erbjuda ersättningsnivåer som attraherar, behåller och motiverar nyckelpersoner vars roller är viktiga för att nå bolagets övergripande mål. Riktlinjerna möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Total ersättning ska 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 som bidrar till att främja bolagets affärsstrategi och bolagets långsiktiga intressen. Den totala ersättningen ska vara marknadsmässig och får bestå av: fast årlig grundlön, årlig rörlig prestationsbaserad kontant ersättning baserad på årliga prestationsmål, pensions- och hälsoförmåner samt övriga förmåner sedvanliga i anställningslandet.

Riktlinjerna återfinns på sidorna 60-61 i årsredovisningen för 2021/2022. Enligt riktlinjerna får styrelsen besluta att frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Mot bakgrund av detta har styrelsen under 2021/2022 beslutat om en avvikelse från ersättningsriktlinjerna. Ersättning uppgående till en summa om totalt 2 319 750 SEK har utbetalats kontant till två ledande befattningshavare, på grund av extraordinära arbetsinsatser till följd av bytet av verkställande direktör bolaget genomförde under 2020/2021 samt behovet av att säkerställa att bolaget kunde behålla dessa ledande befattningshavare under en kritisk tidsperiod tills dess att en permanent verkställande direktör utsetts, tillträtt och inrättat sig. Den kontanta ersättningen motsvarar 6 månadslöner vardera för de två ledande befattningshavarna. Avsteget har bedömts nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, samt för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft.

Inga ytterligare avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgängligt på <https://about.clasohlson.com/sv/bolagsstyrning>. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2021/2022 (kSEK)

Namn	Period	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pension	Total ersättning	Andel fast/rörlig ersättning % *****
		Grundlön*	Andra förmåner**	Ettårig rörlig ersättning***	Flerårig rörlig ersättning****				
Kristofer Tonström	210501–220430	6,500	157	2,379	0	0	2,263	11,299	79/21

* Ersättning för period enligt ovan

** Förmån för bil, drivmedel, trängselskatt, sjukvårdsförsäkring

*** Kortsiktigt incitamentsprogram beräknat på avrundade månader

**** Beskrivning gällande flerårig rörlig ersättning återfinns under rubriken Summering av Aktieoptionsprogram (verkställande direktören)

***** Fast lön (grundlön, andra förmåner, pension) rörlig lön (årlig, flerårig ersättning, extraordinära poster, inga pensionsavsättningar på rörlig lön)

Aktiebaserad ersättning

Utstående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram 2021/2022

Långsiktiga Incitament (Long Term Incentive, LTI)

Syftet med LTI-programmen är att skapa förutsättningar för att behålla och rekrytera kompetent personal till koncernen. Programmen har utformats för att det bedömts önskvärt att deltagarna i större utsträckning är aktieägare i bolaget, vilket förväntas påverka deras långsiktiga arbetsinsatser positivt. Genom att knyta deltagarnas ersättning till bolagets resultat- och värdeutveckling, premieras fortsatt företagslojalitet och därigenom den långsiktiga värdetillväxten i bolaget.

Långsiktiga incitamentsprogram som ger anställda rätt att förvärva aktier förutsätter godkännande av bolagsstämman. Under räkenskapsåret har prestationsperioden för LTI 2019, LTI 2020 och LTI 2021 pågått. Vid räkenskapsårets slut har prestationsperioden för LTI 2019 avslutats. LTI 2019 och LTI 2020 är aktiematchnings- och resultatbaserade personaloptionsprogram medan LTI 2021 är ett prestationsaktierättsprogram som ger deltagaren rätt att tilldelas prestationsaktier förutsatt att prestationsvillkoren för LTI uppfylls.

Samtliga pågående långsiktiga incitamentsprogram har godkänts av bolagsstämman. LTI 2019 och LTI 2020 omfattar vardera maximalt 100 ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner inom Clas Ohlson-koncernen och LTI 2021 omfattar maximalt 50 ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner inom Clas Ohlson-koncernen.

För LTI 2019 och 2020 har deltagarna delats in i två grupper av personer som bedöms påverka Clas Ohlson AB:s långsiktiga utveckling; (i) ledande befattningshavare bestående av verkställande direktör, koncernledning och av styrelsen beslutade landschefer eller motsvarande befattning, och (ii) nyckelpersoner i form av övriga medarbetare som bedöms kunna gynnsamt utvecklas till ledande befattningshavare eller annan nyckelbefattning inom koncernen.

För ledande befattningshavare innebär LTI 2019 och LTI 2020 att deltagaren förvärvar B-aktier i Clas Ohlson AB till ett värde motsvarande minst tre och maximalt tio procent av sin årliga fasta lön. Deltagarna förvärvar aktierna till marknadspris och erhåller aktierätter, vilka företaget senare kommer att matcha (1:1) vederlagsfritt genom tilldelning av matchningsaktier. Om den anställde har kvar de förvärvade aktierna och fortfarande är anställd inom koncernen efter avslutad prestationsperiod, kommer bolaget att tilldela den anställde matchningsaktierna. Den anställde tilldelas

också resultatbaserade personaloptioner, se beskrivning nedan.

För nyckelpersoner innebär LTI 2019 och LTI 2020 att deltagaren endast erhåller en vederlagsfri tilldelning av villkorade prestationsbaserade personaloptioner. Antalet tilldelade personaloptioner baseras på ett beräknat antal aktier som till rådande marknadspris vid programmets start, motsvarade ett värde på minst tre och maximalt tio procent.

År 2021 skedde en omarbetning av strukturen av bolagets långsiktiga incitamentsprogram. Likt tidigare program är LTI 2021 riktat till ledande befattningshavare och nyckelpersoner som är av central betydelse för Clas Ohlsons långsiktiga framgång. Varje deltagare i LTI 2021 erhåller vederlagsfritt en prestationsaktierätt, som ger deltagaren möjlighet att tilldelas ett antal B-aktier i Clas Ohlson AB, förutsatt uppfyllande av prestationsvillkoren för programmet. Värdet av underliggande aktier vid tidpunkten för erhållandet av en prestationsaktierätt uppgår till 45 procent av den individuella årliga fasta bruttogrundlönen. Beloppet divideras med aktiekursen vid programmets start för att beräkna antalet underliggande aktier för respektive deltagare. Eventuell tilldelning av prestationsaktier kommer att ske efter utgången av en treårig intjänandeperiod förutsatt att deltagaren varit fast anställd under hela intjänandeperiod och de förutbestämda prestationsmålen uppnåtts.

LTI 2019

Kvalifikationsperioden och prestationsperioden för det långsiktiga incitamentsprogrammet LTI 2019 löpte under perioden 1 maj 2019 till 30 april 2022. Tilldelning av totalt 5 232 matchningsaktier genomfördes 2 maj 2022, efter räkenskapsårets slut, i enlighet med stämmobeslut om aktiematchning med 1 aktie per köpt aktie till de deltagare som kvarstod i anställning efter den treåriga kvalifikationsperioden. Uppsatta prestationskriterier gällande genomsnittlig försäljningstillväxt och ökad vinst per aktie under perioden 2019–2022 uppnåddes inte, vilket medförde att inga optioner kan utnyttjas av deltagarna och att LTI 2019 därmed är avslutat.

LTI 2020

Kvalifikationsperioden och prestationsperioden för det långsiktiga incitamentsprogrammet LTI 2020 löper under perioden 1 maj 2020 till 30 april 2023. Tilldelning av matchningsaktier till ledande befattningshavare med 1 aktie per köpt aktie sker till de deltagare som kvarstår i anställning efter den treåriga kvalifikationsperioden löper ut i maj 2023. Optionsutnyttjande kan ske om uppsatta mål är uppfyllda per den 30 april 2023.

LTI 2021

Prestationsperioden för det långsiktiga incitamentsprogrammet LTI 2021 löper under perioden 1 maj 2021 till 30 april 2024. Eventuell tilldelning av prestationsaktier kommer att ske efter utgången av en treårig intjänandeperiod förutsatt att deltagaren varit fast anställd under hela intjänandeperiod och de förutbestämda prestationsmålen uppnåtts.

I not 6 i årsredovisningen finns ovanstående i detalj redovisat.

Summering av långsiktiga incitamentsprogram (verkställande direktören)

Följande summering avser de långsiktiga incitamentsprogram som löpt under räkenskapsåret 2021/2022.

Kristofer Tonström, koncernchef och verkställande direktör omfattades under räkenskapsåret 2021/2022 av LTI 2021. [Kristofer Tonström har under räkenskapsåret erhållit en prestationsaktierätt ("LTI-rätt"), som ger honom möjlighet att vederlagsfritt tilldelas ett antal B-aktier i Clas Ohlson. Värdet av underliggande aktier vid tidpunkten för erhållandet av LTI-rätten uppgår till 45 procent av hans fasta bruttogrundlön under 2021.] Eftersom programmet är pågående har dock inga prestationsaktier under LTI 2021 tilldelats under räkenskapsåret, varför inget utfall redovisas under flerårig rörlig ersättning i tabell 1.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att bidra till uppfyllnad av bolagets strategi och för att uppmuntra ett agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2021/2022 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till bolagets strategi- och hållbarhetsmål och utgår från bolagets värderingar.

Kortsiktiga Incitament (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 räkenskapsår utformade med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande. Klart definierade prestationsmål bestäms årligen av styrelsen eller av personer som styrelsen utser. Prestationsmålen kan vara verksamhetsanknutna, finansiella och/eller personliga. Ersättningen från STI-programmet har en begränsning (tak), vilket gör att Clas Ohlson AB från början kan beräkna maximala ersättningsnivåer. I den mån en prestation inte motsvarar lägsta prestationsnivå utgår ingen STI. STI skall vara beroende av den ledande befattningshavarens position och får uppgå till maximalt 60 procent av den totala årliga fasta grundlönen vid uppnående av så kallad tak-nivå, vilket också utgör maximalt utfall av STI.

Tabell 2 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: Kortsiktiga Incitament (STI)

Namn	Beskrivning av prestationskriterierna	Viktning av prestationskriterierna	a. Uppnått mål b. Totalt utfall
Kristofer Tonström	EBIT (MSEK) pre IFRS16 Adjustment	25%	a. 642 b. 780' SEK
	Total Organic Growth (percent) in local currencies	40%	a. 4% b. 624' SEK
	Working Capital/Inventory level (MSEK) per B/S end Q4 2021/2022	10%	a. 2198,6 b. 0 SEK
Kristofer Tonström	Kvalitativa mål (skala 1-5); Individuell total prestation inkluderande: (i) Bidra till en ökad NPS på koncernnivå (ii) Bidra till e-com tillväxt (iii) Bidra till vår hållbarhetsagenda med extra fokus på mångfald & inkludering, bidra till positiv utveckling av BPS	25%	a. 5 b. 975' SEK
Totalt utfall STI			
Kristofer Tonström			2,379' SEK

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK) (exkl. medlemmar i koncernledningen)

	2017/2018 vs 2016/2017	2018/2019 vs 2017/2018	2019/2020 vs 2018/2019	2020/2021 vs 2019/2020	2021/2022 vs 2020/2021	2021/2022
Ersättning till verkställande direktören	-893 (-9 %)	-407 (-5 %)	+1 100 (+13 %)	-600 (-6 %)	540 (6%)	9,440
Koncernens rörelseresultat	-141 600 (-23 %)	-374 300 (-80 %)	+359 800 (+383 %)	+84 000 (+19 %)	+104 100 (+19%)	641,900
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget	-1,84 (-0,4 %)	+48,03 (+10,6 %)	+52,38 (+10,5 %)	-24,97 (-4,5 %)	-2,90 (-0,5%)	525,5

*Exklusive medlemmar i koncernledningen