

## **Ersättningsrapport Clas Ohlson AB, avser verksamhetsåret 2020/2021 (1 maj 2020 – 30 april 2021)**

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Clas Ohlson AB, antagna av årsstämman september 2020, tillämpades under verksamhetsåret 2020/2021. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören;

- Lotta Lyrå VD 1 maj 2020 - 4 december 2020
- Pär Christiansen Interim VD 5 december – 7 februari 2021\*
- Kristofer Tonström VD 8 februari 2021 – 30 april 2021\*\*

Rapporten innehåller också en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

\*Pär Christiansens ersättning (fast- och rörlig) är beräknad för perioden ovan

\*\* Kristofer Tonströms anställning startade 11 januari 2021 men han tillträdde som VD 8 februari 2021, ersättningen är beräknad för perioden ovan.

Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen, och Kollegiets för svensk bolagsstyrning 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 73-76 i årsredovisningen för 2020/2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020/2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 47–51 i årsredovisningen för 2020/2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 6 på sidan 73 i årsredovisningen för 2020/2021.

### Utveckling under 2020/2021

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 6 i årsredovisningen 2020/2021.

### Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Riktlinjerna omfattar koncernchef (CEO) och Clas Ohlson AB:s koncernledning ("Ledande Befattningshavare"). 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 att nå bolagets övergripande mål. Riktlinjer 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 38–39 i årsredovisningen för 2020/2021. Bolaget har under 2020/2021 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga 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 tillgänglig 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 2020/2021 (kSEK)**

Namn	Period	Fast ersättning		Rörlig ersättning				Total ersättning	Andel fast/rörlig ersättning % *****
		Grundlön*	Andra förmåner**	Ettårig rörlig ersättning***	Flerårig rörlig ersättning****	Extraordinära poster	Pension		
Lotta Lyrå	200501- 201204	5,191	116	1,122	0	0	1,455	7,884	86/14
Pär Christiansen	20201205- 210207	1,040	15	139	0	0	205	1,399	90/10
Kristofer Tonström	210208- 210430	1,489	32	536	0	0	567	2,624	80/20

\*Ersättning för period enligt ovan

\*\* Förmån för bil, drivmedel, trängselskatt, sjukvårdsförsäkring

\*\*\*Kortsiktigt incitamentsprogram beräknat på avrundade månader under perioden rollen som VD innehafts

\*\*\*\*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

### **Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram 2020/2021**

#### **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 2018, LTI 2019 och LTI 2020 pågått. Vid räkenskapsårets slut har prestationsperioden för LTI 2018 avslutats. Samtliga långsiktiga incitamentsprogram är aktiematchnings- och resultatbaserade personaloptionsprogram.

Samtliga pågående långsiktiga incitamentsprogram har godkänts av en årsstämma. Aktuella program omfattar upp till 100 ledande befattningshavare och andra personer som bedöms kunna påverka Clas Ohlsons utveckling långsiktigt.

Fram till och med LTI 2014 förvärvade samtliga deltagare B-aktier i Clas Ohlson som motsvarade ett värde om minst fem procent och högst tio procent av deras årliga fasta lön. Deltagarna förvärvade Clas Ohlson B-aktier, till marknadspris och erhöll 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.

Från och med LTI 2015 har programmen förändrats genom att deltagarna har delats in i två grupper;

- ledande befattningshavare bestående av ledande befattningshavare inklusive vd, koncernledning och av styrelsen beslutade landschefer eller motsvarande befattning, som i sin nuvarande befattning bedöms påverka Clas Ohlson AB:s utveckling långsiktigt ("ledande befattningshavare")
- övriga medarbetare som bedöms kunna gynnsamt utvecklas till ledande befattningshavare eller annan nyckelbefattning inom koncernen och därmed påverka Clas Ohlson AB:s långsiktiga utveckling ("nyckelpersoner").

För ledande befattningshavare är programmet oförändrat mot tidigare program, se beskrivning ovan. För nyckelpersoner innebär LTI 2018, LTI 2019 och LTI 2020 att deltagaren 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 (LTI 2018 minst fem och maximalt tio procent) av nyckelpersonens årliga fasta lön.

#### LTI 2018

Kvalifikationsperioden och prestationsperioden för det långsiktiga incitamentsprogrammet LTI 2018 löpte under perioden 1 maj 2018 till 30 april 2021. Tilldelning av totalt 5 916 aktier (till ledande befattningshavare) genomfördes den 3 maj, efter rapportperiodens slut, i enlighet med stämmobeslut om aktiematchning med 1 aktie per köpt aktie till de deltagare som kvarstod i anställning efter den 3-åriga kvalifikationsperioden.

Uppsatta prestationskriterier gällande genomsnittlig försäljningstillväxt och ökad vinst per aktie under 2018–2021 uppnåddes inte, vilket medförde att inga optioner i LTI 2018 får utnyttjas för förvärv av aktier och att LTI 2018 därmed är avslutat.

#### LTI 2019

Kvalifikationsperioden och prestationsperioden för det långsiktiga incitamentsprogrammet LTI 2019 löper under perioden 1 maj 2019 till 30 april 2022. Tilldelning av matchningsaktier till ledande befattningshavare med 1 aktie per köpt aktie sker till de deltagare som kvarstår i anställning efter den 3-åriga kvalifikationsperioden i maj 2022. Optionstilldelning sker om av styrelsen uppsatta mål är uppfyllda per den 30 april 2022.

#### 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 3-åriga kvalifikationsperioden i maj 2023. Optionstilldelning sker om av styrelsen uppsatta mål är uppfyllda per den 30 april 2023.

I not 6 i årsredovisningen finns ovanstående i detalj redovisat.

#### ***Summering av Aktieoptionsprogram (verkställande direktören)***

Följande summering avser de långsiktiga incitamentsprogram som löpt under verksamhetsåret 2020/2021, dvs LTI 2018, LTI 2019 och LTI 2020.

Lotta Lyrå har under verksamhetsåret ej tilldelats några matchningsaktier eller optionsrätter för LTI 2018 eller LTI 2019 eftersom hon avslutat sin anställning innan prestationsperioden för de båda programmen har avslutats. Lotta Lyrå har ej heller deltagit i LTI 2020. Lotta Lyrå har ej heller några kvarvarande intressen i något LTI program för kommande år.

Pär Christiansen deltar i LTI 2018, LTI 2019 och LTI 2020 i egenskap av CFO. Avseende LTI 2018 har han fått 1920 matchningsaktier till ett värde av 90,65/aktie baserat på stängningskursen 2021-04-30. Han har ej fått utökad tilldelning på grund av sin interimroll som VD under perioden 5 december 2020 till och med 7 februari 2021 därför redovisas inget utfall på flerårig rörlig ersättning i tabell 1.

Kristofer Tonström, tillträdande VD 8 februari 2021 omfattas under verksamhetsåret 2020/2021 inte av något långsiktigt incitamentsprogram.

## 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 2020/2021 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till bolagets strategi- och hållbarhetsmål och utgår från bolagets värderingar.

## Rörlig lön (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 verksamhetsår 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 personliga. Ersättningen från STI-programmet har en begränsning (tak), vilket gör att Clas Ohlson från början kan beräkna maximala ersättningsnivåer. I den mån en prestation inte motsvarar lägsta prestationsnivå utgår ingen STI. STI skall vara beroende av 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: rörlig kontantersättning STI**

Namn	Beskrivning av prestationskriterier	Viktning av prestationskriterierna	a, Uppnått mål	
			b, Totalt utfall	
Lotta Lyrå	EBIT (MSEK) pre IFRS16 Adjustment	30%	a, 538 MSEK	b, 612' SEK
	Total Organic Growth (percent) in local currencies	30%	a, - 1 %	b, 0' SEK
	Working Capital/Inventory level (MSEK) per B/S end Q4 2020/2021	15%	a, 1831,7 MSEK	b, 0 SEK
Pär Christiansen	EBIT (MSEK) pre IFRS16 Adjustment	30%	a, 538 MSEK	b, 76' SEK
	Total Organic Growth (percent) in local currencies	30%	a, - 1 %	b, 0 SEK
	Working Capital/Inventory level (MSEK) per B/S end Q4 2020/2021	15%	a, 1831,7 MSEK	b, 0' SEK
Kristofer Tonström	EBIT (MSEK) pre IFRS16 Adjustment	30%	a, 538 MSEK	244' SEK
	Total Organic Growth (percent) in local currencies	30%	a, - 1 %	b, 0
	Working Capital/Inventory level (MSEK) per B/S end Q4 2020/2021	15%	a, 1831,7 MSEK	b, 0 SEK
Samtliga enligt ovan	Kvalitativa mål; (skala 1-5) Totalt ägarskap för hela bolaget, stärkt samarbete Utveckling inom mångfald & inkludering, bidra till positiv utveckling av BPS Leverera enligt funktionens agenda	25%	Lotta Lyrå a, 5 b, 510' SEK Pär Christiansen a, 5 b, 63' SEK Kristofer Tonström a, 5 b, 292	
<b>Totalt utfall STI</b>				
Lotta Lyrå			1122' SEK	
Pär Christiansen			139' SEK	
Kristofer Tonström			536' 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)**

	2016/2017 vs 2015/2016	2017/2018 vs 2016/2017	2018/2019 vs 2017/2018	2019/2020 vs 2018/2019	2020/2021 vs 2019/2020	2020/2021
Ersättning till verkställande direktören	-200 (-2 %)	-893 (-9 %)	-407 (-5 %)	+1 100 (+13 %)	-600 (-6 %)	8 900**
Koncernens rörelseresultat	+103 500 (+20 %)	-141 600 (-23 %)	-374 300 (-80 %)	+359 800 (+383 %)	+84 000 (+19 %)	537 800
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget	-4,05 (-0,9 %)	-1,84 (-0,4 %)	+48,03 (+10,6 %)	+52,38 (+10,5 %)	-24,97 (-4,5 %)	528,4

\*Exklusive medlemmar i koncernledningen

\*\* Ersättning till vd består av: Lotta Lyrå (5 800) var vd till och med 2020-12-04. Pär Christiansen (1 100) verkade som tillförordnad vd för perioden 2020-12-05 till och med 2021-02-07. Kristofer Tonström (2 000) tillträdde som ny vd och koncernchef 2021-02-08.