

# Sammanställning av implementerade incitamentsprogram

Styrelsen i Clas Ohlson AB (publ) ("Clas Ohlson") kommer på årlig basis utvärdera om ett långsiktigt incitamentsprogram (t.ex. aktie- eller aktieprisrelaterat) skall föreslås årsstämman. Syftet med föreslagna incitamentsprogram är att skapa förutsättningar för att på ett kostnadseffektivt sätt behålla och rekrytera ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner som har stor möjlighet att påverka företagets långsiktiga utveckling. Beskrivningar av implementerade incitamentsprogram finns redovisade nedan.

## Långsiktigt incitamentsprogram, LTI 2008

### Programmet i sammandrag

Vid extra bolagsstämma den 10 april 2008 antogs styrelsens förslag till prestationsbaserat incitamentsprogram (LTI 2008). Programmet omfattar upp till 40 ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner som har stor möjlighet att påverka företagets långsiktiga utveckling. Incitamentsprogrammet innebär att Deltagarna till marknadspris förvärvar B-aktier i Clas Ohlson. Den privata investeringen matchas sedan av företaget genom vederlagsfri tilldelning av villkorade så kallade aktierätter och prestationsbaserade personaloptioner enligt nedan beskrivna principer.

### Personlig investering i Clas Ohlson aktier

LTI 2008 innebär att Deltagarna till marknadspris förvärvar B-aktier i Clas Ohlson AB till ett värde motsvarande minst 5 och maximalt 10 procent av sin årliga fasta lön under perioden 1 till 11 maj 2008 ("Förvärvsperioden"). Styrelsen skall dock ha möjlighet att låta personer som nyanställs och som faller inom definitionen av Deltagare inträda i programmet fram till och med den 31 juli 2008. Tilldelning av preliminära optionsrätter och aktierätter sker fem dagar efter att Förvärvsperioden har avslutats ("Startdag").

### Aktiematchning

Den privata investeringen matchas därefter av bolaget genom vederlagsfri tilldelning av villkorade aktierätter och prestationsbaserade personaloptioner. En förutsättning för nyttjande av aktierätterna och personaloptionerna är att den anställde bibehåller de investerade aktierna samt, med vissa undantag, kvarstår i anställning från och med Startdagen till och med den 30 april 2011 ("Kvalifikationsperioden"). För varje B-aktie den anställde förvärvar inom ramen för LTI 2008 kommer bolaget att tilldela en aktierätt samt ett antal preliminära personaloptioner. Matchning kommer att baseras på det antal aktier som den anställde investerar i till ordinarie börskurs vid köptillfället. Omfattningen av LTI 2008 kan aldrig bli högre än 540 000 aktier (702 000 aktier om kostnader för sociala avgifter inkluderas). Varje aktierätt ger innehavaren rätt att vederlagsfritt erhålla en B-aktie i bolaget. Aktierätterna ger ej rätt till kompensation för utdelning på underliggande aktier under Kvalifikationsperioden. Aktierätterna är ej överlåtbara och kan ställas ut av bolaget eller andra koncernbolag.

## **Prestationsbaserade personaloptioner**

Varje personaloption som får nyttjas berättigar innehavaren att förvärva en B-aktie i bolaget. Förvärvspriset för aktier vid nyttjande av optionerna skall motsvara 110 procent av den volymviktade genomsnittliga senaste betalkursen för bolagets B-aktie på NASDAQ OMX Stockholm AB under en period av tio börsdagar före den 1 maj 2008. Personaloptionerna kan nyttjas tidigast den 20 juni 2011 och senast den 30 april 2015. Personaloptionerna ger inte rätt till kompensation för utdelning på underliggande aktier under Kvalifikationsperioden. Personaloptionerna är inte överlåtbara och kan ställas ut av bolaget eller andra koncernbolag. Det antal personaloptioner som får nyttjas för förvärv av aktier är avhängigt av det antal B-aktier som den anställde förvärvat samt uppfyllandet av vissa, av styrelsen, fastställda mål för bolagets utveckling, tillväxt och resultat under Kvalifikationsperioden. De nivåer som fastställts är tröskel, mål och tak. Nivåerna motsvarar: 5 personaloptioner/förvärvad B-aktie vid tröskelnivå, 10 personaloptioner/ förvärvad B-aktie vid målnivå och 15 personaloptioner/förvärvad B-aktie vid taknivå. Intjänandet av personaloptionerna mellan tröskel och tak är linjärt. I det fall tröskelnivå inte uppnås tilldelas inga personaloptioner. I den mån aktiepriset varierar vid förvärvstidpunkten kan LTI 2008 teoretiskt komma att omfatta fler aktier än den föreslagna omfattningen. I sådana fall kommer tilldelning att reduceras proportionerligt i enlighet med principer som beslutas av styrelsen.

## **Programmets kostnader**

LTI 2008 kommer att redovisas i enlighet med IFRS 2 – Aktierelaterade ersättningar. Baserat på oförändrad utdelning och maximalt utfall av LTI 2008:s kriterier kommer den initiala kostnaden, enligt IFRS 2, för LTI 2008 inte att överstiga 18 miljoner kronor. Stämman beslutade om ett återköpsprogram för att, som beskrivits ovan, ge bolaget möjlighet att överlåta egna aktier till Deltagarna och dessutom använda återköpta aktier för att likvidmässigt säkra utbetalning av framtida sociala avgifter sammanhängande med LTI 2008. Avsikten är inte att nya aktier skall emitteras till följd av programmet.

## **Långsiktigt incitamentsprogram, LTI 2009**

### **Programmet i sammandrag**

Vid årsstämman den 13 september 2008 antogs styrelsens förslag till prestationsbaserat incitamentsprogram (LTI 2009). Programmet omfattar upp till 40 ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner som har stor möjlighet att påverka företagets långsiktiga utveckling. Incitamentsprogrammet innebär att Deltagarna till marknadspris förvärvar B-aktier i Clas Ohlson. Den privata investeringen matchas sedan av företaget genom vederlagsfri tilldelning av villkorade så kallade aktierätter och prestationsbaserade personaloptioner enligt nedan beskrivna principer.

### **Personlig investering i Clas Ohlson aktier**

LTI 2009 innebär att Deltagarna till marknadspris förvärvar B-aktier i Clas Ohlson AB till ett värde motsvarande minst 5 och maximalt 10 procent av sin årliga fasta lön under perioden 1 till 11 maj 2009 ("Förvärvsperioden"). Tilldelning av preliminära optionsrätter och aktierätter sker fem dagar efter att Förvärvsperioden har avslutats ("Startdag").

## **Aktiematchning**

Den privata investeringen matchas därefter av bolaget genom vederlagsfri tilldelning av villkorade aktierätter och prestationsbaserade personaloptioner. En förutsättning för nyttjande av aktierätterna och personaloptionerna är att den anställde bibehåller de investerade aktierna samt, med vissa undantag, kvarstår i anställning från och med Startdagen till och med den 30 april 2012 ("Kvalifikationsperioden"). För varje B-aktie den anställde förvärvat inom ramen för LTI 2009 kommer bolaget att tilldela en aktierätt samt ett antal preliminära personaloptioner. Matchning kommer att baseras på det antal aktier som den anställde investerar i till ordinarie börskurs vid köptillfället. Omfattningen av LTI 2009 kan aldrig bli högre än 715 000 aktier (930 000 aktier om kostnader för sociala avgifter inkluderas). Varje aktierätt ger innehavaren rätt att vederlagsfritt erhålla en B-aktie i bolaget. Aktierätterna ger ej rätt till kompensation för utdelning på underliggande aktier under Kvalifikationsperioden. Aktierätterna är ej överlåtbara och kan ställas ut av bolaget eller andra koncernbolag.

## **Prestationsbaserade personaloptioner**

Varje personaloption som får nyttjas berättigar innehavaren att förvärva en B-aktie i bolaget. Förvärvspriset för aktier vid nyttjande av optionerna skall motsvara 110 procent av medeltalet av för var börsdag fastställd volymviktad genomsnittlig betalkurs för bolagets B-aktie på NASDAQ OMX Stockholm AB under en period av 10 börsdagar före Förvärvsperiodens början. Personaloptionerna kan nyttjas tidigast den 20 juni 2012 och senast den 30 april 2016. Personaloptionerna ger inte rätt till kompensation för utdelning på underliggande aktier under Kvalifikationsperioden. Personaloptionerna är inte överlåtbara och kan ställas ut av bolaget eller andra koncernbolag. Det antal personaloptioner som får nyttjas för förvärv av aktier är avhängigt av det antal B-aktier som den anställde förvärvat samt uppfyllandet av vissa, av styrelsen, fastställda mål för bolagets utveckling, tillväxt och resultat under Kvalifikationsperioden. De nivåer som fastställts är tröskel, mål och tak. Nivåerna motsvarar: 5 personaloptioner/förvärvad B-aktie vid tröskelnivå, 10 personaloptioner/ förvärvad B-aktie vid målnivå och 15 personaloptioner/förvärvad B-aktie vid taknivå. Intjänandet av personaloptionerna mellan tröskel och tak är linjärt. I det fall tröskelnivå inte uppnås tilldelas inga personaloptioner. I den mån aktiepriset varierar vid förvärvstidpunkten kan LTI 2009 teoretiskt komma att omfatta fler aktier än den föreslagna omfattningen. I sådana fall kommer tilldelning att reduceras proportionerligt i enlighet med principer som beslutas av styrelsen.

## **Programmets kostnader**

LTI 2009 kommer att redovisas i enlighet med IFRS 2 – Aktierelaterade ersättningar. Baserat på oförändrad utdelning och maximalt utfall av LTI 2009:s kriterier kommer den initiala kostnaden, enligt IFRS 2, för LTI 2009 inte att överstiga 11,6 miljoner kronor. Därtill kommer kostnader för sociala avgifter vilka beräknas närmare i styrelsens fullständiga förslag till LTI 2009. Stämman beslutade om ett återköpsprogram för att, som beskrivits ovan, ge bolaget möjlighet att överlåta egna aktier till Deltagarna och dessutom använda återköpta aktier för att likvidmässigt säkra utbetalning av framtida sociala avgifter sammanhängande med LTI 2009. Avsikten är inte att nya aktier skall emitteras till följd av programmet.

# Långsiktigt incitamentsprogram, LTI 2010

## Programmet i sammandrag

Vid årsstämman den 12 september 2009 antogs styrelsens förslag till prestationsbaserat incitamentsprogram (LTI 2010). Programmet omfattar upp till 45 ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner som har stor möjlighet att påverka företagets långsiktiga utveckling. Incitamentsprogrammet innebär att Deltagarna till marknadspris förvärvar B-aktier i Clas Ohlson. Den privata investeringen matchas sedan av företaget genom vederlagsfri tilldelning av villkorade så kallade aktierätter och prestationsbaserade personaloptioner enligt nedan beskrivna principer.

## Personlig investering i Clas Ohlson aktier

LTI 2010 innebär att Deltagarna till marknadspris förvärvar B-aktier i Clas Ohlson AB till ett värde motsvarande minst 5 och maximalt 10 procent av sin årliga fasta lön under perioden 1 till 11 maj 2010 ("Förvärvsperioden"). Tilldelning av preliminära optionsrätter och aktierätter sker fem dagar efter att Förvärvsperioden har avslutats ("Startdag").

## Aktiematchning

Den privata investeringen matchas därefter av bolaget genom vederlagsfri tilldelning av villkorade aktierätter och prestationsbaserade personaloptioner. En förutsättning för nyttjande av aktierätterna och personaloptionerna är att den anställde bibehåller de investerade aktierna samt, med vissa undantag, kvarstår i anställning från och med Startdagen till och med den 30 april 2013 ("Kvalifikationsperioden"). För varje B-aktie den anställde förvärvar inom ramen för LTI 2010 kommer bolaget att tilldela en aktierätt samt ett antal preliminära personaloptioner. Matchning kommer att baseras på det antal aktier som den anställde investerar i till ordinarie börskurs vid köptillfället. Omfattningen av LTI 2010 kan aldrig bli högre än 640 000 aktier (832 000 aktier om kostnader för sociala avgifter inkluderas). Varje aktierätt ger innehavaren rätt att vederlagsfritt erhålla en B-aktie i bolaget. Aktierätterna ger ej rätt till kompensation för utdelning på underliggande aktier under Kvalifikationsperioden. Aktierätterna är ej överlåtbara och kan ställas ut av bolaget eller andra koncernbolag.

## Prestationsbaserade personaloptioner

Varje personaloption som får nyttjas berättigar innehavaren att förvärva en B-aktie i bolaget. Förvärvspriset för aktier vid nyttjande av optionerna skall motsvara 110 procent av medeltalet av för var börsdag fastställd volymviktad genomsnittlig betalkurs för bolagets B-aktie på NASDAQ OMX Stockholm AB under en period av 10 börsdagar före Förvärvsperiodens början. Personaloptionerna kan nyttjas tidigast den 17 juni 2013 och senast den 28 april 2017. Personaloptionerna ger inte rätt till kompensation för utdelning på underliggande aktier under Kvalifikationsperioden. Personaloptionerna är inte överlåtbara och kan ställas ut av bolaget eller andra koncernbolag. Det antal personaloptioner som får nyttjas för förvärv av aktier är avhängigt av det antal B-aktier som den anställde förvärvat samt uppfyllandet av vissa, av styrelsen, fastställda mål för bolagets utveckling, tillväxt och resultat under Kvalifikationsperioden. De nivåer som fastställts är tröskel, mål och tak. Nivåerna motsvarar: 5 personaloptioner/förvärvad B-aktie vid tröskelnivå, 10 personaloptioner/ förvärvad B-aktie vid målnivå och 15 personaloptioner/förvärvad B-aktie vid taknivå. Intjänandet av

personaloptionerna mellan tröskel och tak är linjärt. I det fall tröskelnivå inte uppnås tilldelas inga personaloptioner. I den mån aktiepriset varierar vid förvärvstidpunkten kan LTI 2010 teoretiskt komma att omfatta fler aktier än den föreslagna omfattningen. I sådana fall kommer tilldelning att reduceras proportionerligt i enlighet med principer som beslutas av styrelsen.

## **Programmets kostnader**

LTI 2010 kommer att redovisas i enlighet med IFRS 2 – Aktierelaterade ersättningar. Baserat på oförändrad utdelning och maximalt utfall av LTI 2010:s kriterier kommer den initiala kostnaden, enligt IFRS 2, för LTI 2010 inte att överstiga 19,3 miljoner kronor. Därtill kommer kostnader för sociala avgifter vilka beräknas närmare i styrelsens fullständiga förslag till LTI 2010. Stämman beslutade om ett återköpsprogram för att, som beskrivits ovan, ge bolaget möjlighet att överlåta egna aktier till Deltagarna och dessutom använda återköpta aktier för att likvidmässigt säkra utbetalning av framtida sociala avgifter sammanhängande med LTI 2010. Avsikten är inte att nya aktier skall emitteras till följd av programmet.

## **Långsiktigt incitamentsprogram, LTI 2011**

### **Programmet i sammandrag**

Vid årsstämman den 11 september 2010 antogs styrelsens förslag till prestationsbaserat incitamentsprogram (LTI 2011). Programmet omfattar upp till 45 ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner som bedöms ha stor möjlighet att påverka företagets långsiktiga utveckling. Incitamentsprogrammet innebär att Deltagarna till marknadspris förvärvar B-aktier i Clas Ohlson. Den privata investeringen matchas sedan av företaget genom vederlagsfri tilldelning av villkorade så kallade aktierätter och prestationsbaserade personaloptioner enligt nedan beskrivna principer.

### **Personlig investering i Clas Ohlson aktier**

LTI 2011 innebär att Deltagarna till marknadspris förvärvar B-aktier i Clas Ohlson AB till ett värde motsvarande minst 5 och maximalt 10 procent av sin årliga fasta lön under perioden 1 till 11 maj 2011 ("Förvärvsperioden"). Tilldelning av preliminära optionsrätter och aktierätter sker fem dagar efter att Förvärvsperioden har avslutats ("Startdag").

### **Aktiematchning**

Den privata investeringen matchas därefter av bolaget genom vederlagsfri tilldelning av villkorade aktierätter och prestationsbaserade personaloptioner. En förutsättning för nyttjande av aktierätterna och personaloptionerna är att den anställde bibehåller de investerade aktierna samt, med vissa undantag, kvarstår i anställning från och med Startdagen till och med den 30 april 2014 ("Kvalifikationsperioden"). För varje B-aktie den anställde förvärvar inom ramen för LTI 2011 kommer bolaget att tilldela en aktierätt samt ett antal preliminära personaloptioner. Matchning kommer att baseras på det antal aktier som den anställde investerar i till ordinarie börskurs vid köptillfället. Omfattningen av LTI 2011 kan aldrig bli högre än 630 000 aktier (820 000 aktier om kostnader för sociala avgifter inkluderas). Varje aktierätt ger innehavaren rätt att vederlagsfritt erhålla en B-aktie i bolaget. Aktierätterna ger ej rätt till kompensation för utdelning på underliggande aktier under Kvalifikationsperioden. Aktierätterna är ej överlåtbara och kan ställas ut av bolaget eller andra koncernbolag.

## **Prestationsbaserade personaloptioner**

Varje personaloption som får nyttjas berättigar innehavaren att förvärva en B-aktie i bolaget. Förvärvspriset för aktier vid nyttjande av optionerna skall motsvara 110 procent av medeltalet av för var börsdag fastställd volymviktad genomsnittlig betalkurs för bolagets B-aktie på NASDAQ OMX Stockholm AB under en period av 10 börsdagar före Förvärvsperiodens början. Personaloptionerna kan nyttjas tidigast den 16 juni 2014 och senast den 27 april 2018. Personaloptionerna ger inte rätt till kompensation för utdelning på underliggande aktier under Kvalifikationsperioden. Personaloptionerna är inte överlåtbara och kan ställas ut av bolaget eller andra koncernbolag. Det antal personaloptioner som får nyttjas för förvärv av aktier är avhängigt av det antal B-aktier som den anställde förvärvat samt uppfyllandet av vissa, av styrelsen, fastställda mål för bolagets utveckling, tillväxt och resultat under Kvalifikationsperioden. De nivåer som fastställts är tröskel, mål och tak. Nivåerna motsvarar: 5 personaloptioner/förvärvad B-aktie vid tröskelnivå, 10 personaloptioner/ förvärvad B-aktie vid målnivå och 15 personaloptioner/förvärvad B-aktie vid taknivå. Intjänandet av personaloptionerna mellan tröskel och tak är linjärt. I det fall tröskelnivå inte uppnås tilldelas inga personaloptioner. I den mån aktiepriset varierar vid förvärvstidpunkten kan LTI 2011 teoretiskt komma att omfatta fler aktier än den föreslagna omfattningen. I sådana fall kommer tilldelning att reduceras proportionerligt i enlighet med principer som beslutas av styrelsen.

## **Programmets kostnader**

LTI 2011 kommer att redovisas i enlighet med IFRS 2 – Aktierelaterade ersättningar. Baserat på oförändrad utdelning och maximalt utfall av LTI 2011:s kriterier kommer den initiala kostnaden, enligt IFRS 2, för LTI 2011 inte att överstiga 18,6 miljoner kronor. Därtill kommer kostnader för sociala avgifter vilka beräknas närmare i styrelsens fullständiga förslag till LTI 2011. Stämman beslutade om ett återköpsprogram för att, som beskrivits ovan, ge bolaget möjlighet att överlåta egna aktier till Deltagarna och dessutom använda återköpta aktier för att likvidmässigt säkra utbetalning av framtida sociala avgifter sammanhängande med LTI 2011. Avsikten är inte att nya aktier skall emitteras till följd av programmet.