

STYRELSENS FULLSTÄNDIGA FÖRSLAG

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 VD och andra personer i Clas Ohlson AB:s koncernledning ("Ledande Befattningshavare"). Principerna skall tillämpas på anställningsavtal som ingås efter årsstämman samt även på ändringar i gällande anställningsavtal som görs därefter. Ersättning till VD beslutas av styrelsen i Clas Ohlson AB baserat på förslag från styrelsens ersättningskommitté. Ersättning till övriga Ledande Befattningshavare beslutas av ersättningskommittén baserat på förslag från VD.

Ersättningskommittén anser att den totala ersättningen skall bestå av både fast och prestationsbaserad ersättning. Den fasta ersättningen är basen i det totala ersättningspaketet. Den prestationsbaserade ersättningen skall utgöra ett starkt incitament för Ledande Befattningshavare att fortsätta utvecklingen av bolaget och därmed skapa mervärde för aktieägarna.

Förslaget nedan motsvarar de riktlinjer som antogs på Clas Ohlsons AB:s årsstämma den 12 september 2009 med följande tillägg som infördes efter beslut på årsstämma 11 september 2010: "STI-ersättningen villkoras vidare av att de prestationer på vilka intjänandet grundar sig på visar sig vara hållbara över tid samt att Clas Ohlson AB kan återkräva sådan ersättning som utbetalats på grundval av uppgifter som senare visat sig vara uppenbart felaktiga".

Riktlinjer

De övergripande principerna för ersättning till Ledande Befattningshavare skall utgå från befattningen, den individuella prestationen, koncernens resultat och att ersättningen skall vara konkurrenskraftig i anställningslandet. Den sammanlagda ersättningen till Ledande Befattningshavare skall bestå av fast lön, rörlig lön i form av kortsiktigt incitament baserat på årliga prestationsmål, långsiktigt incitament baserat på fleråriga prestationer, pension och andra förmåner. Till detta kommer villkor vid uppsägning och avgångsvederlag.

Clas Ohlson AB skall sträva efter att erbjuda en konkurrenskraftig total ersättningsnivå med tyngdpunkt på betalning efter prestation. Detta innebär att den rörliga ersättningen kan utgöra en betydande andel av den totala ersättningen. Målet är att den fasta ersättningen skall befinna sig i den jämförbara marknadens median medan den totala ersättningen, när Clas Ohlson AB når eller överträffar sina mål, skall vara i marknadens övre kvartil.

Fast lön

Fast lön skall utgöra grunden för den totala ersättningen. Lönen skall vara relaterad till den relevanta marknaden och avspegla omfattningen av det ansvar som arbetet innebär. Den fasta lörens utveckling skall bero på hur väl arbetet utförs samt hur väl medarbetaren utvecklar sina kompetenser för att anta framtida arbetsuppgifter med större ansvar. Den fasta lönen skall ses över årligen för att säkerställa marknadsmässig och konkurrenskraftig fast lön.

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 AB 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 50 procent av lönen vid uppnående av s.k. tak-nivå, vilket också utgör maximalt utfall av STI. STI-ersättningen villkoras vidare av att de prestationer på vilka intjänandet grundar sig på visar sig vara

hållbara över tid samt att Clas Ohlson AB kan återkräva sådan ersättning som utbetalats på grundval av uppgifter som senare visat sig vara uppenbart felaktiga.

Kostnaden för STI till Ledande Befattningshavare beräknas uppgå från noll kronor till 8,9 miljoner kronor. I beloppen ingår beräknad kostnad för sociala avgifter.

Långsiktigt incitament

Styrelsen kommer att på årlig basis utvärdera huruvida ett långsiktigt incitamentsprogram (t.ex. aktie- eller aktieprisbaserat) skall föreslås en stämma eller inte. Styrelsen föreslår årsstämman att anta ett långsiktigt incitamentsprogram, se separat punkt i kallelsen.

Pension

Pensionsöverenskommelser skall som huvudregel vara premiebaserade och utformade i enlighet med den praxis som gäller i det land som Ledande Befattningshavare är anställd i. Värdet av förmånen skall vara förenlig med vad som i övrigt kan anses vara normgivande för landet.

Övriga förmåner

Övriga förmåner kan förekomma i enlighet med de villkor som gäller för det land som Ledande Befattningshavare är anställd i. Denna förmån får dock inte utgöra en större andel av den sammanlagda ersättningen.

Uppsägningstid och avgångsvederlag

Ledande Befattningshavare skall erbjudas villkor gällande uppsägningstid och avgångsvederlag i enlighet med den lagstiftning och praxis som gäller för det land i vilket vederbörande är anställd i. Fast lön under uppsägningstid och avgångsvederlag ska sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för två år. Under uppsägningstiden skall Ledande Befattningshavare vara förhindrade att verka i konkurrerande verksamhet. Mot bakgrund av omständigheterna i det enskilda fallet kan ett konkurrensförbud mot fortsatt ersättning tillämpas även efter uppsägningstidens utgång. Ett sådant konkurrensförbud skall gälla högst för 24 månader efter uppsägningstidens utgång.

Bemyndigande för styrelsen att frångå riktlinjerna

Om särskilda skäl föreligger skall styrelsen kunna frångå dessa riktlinjer. I händelse av en större avvikelse skall aktieägarna inför nästa årsstämma informeras om skälen för detta.

Tidigare beslutade men ej förfallna ersättningar

De huvudsakliga villkoren för ersättning till Ledande Befattningshavare i de nuvarande anställningsavtalen framgår av not 6 i årsredovisningen för 2010/2011.