

# Sammanställning av implementerade incitamentsprogram

Styrelsen i Clas Ohlson AB (publ) ("Clas Ohlson") utvärderar på årlig basis 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 (respektive förfall) finns redovisade nedan.

## Långsiktigt incitamentsprogram, LTI 2008 (avslutat)

### 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 Baktier 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.

## **Utfall LTI 2008**

Kvalifikationsperioden och prestationsperioden för det långsiktiga incitamentsprogrammet LTI 2008 löpte under perioden 1 maj 2008 till 30 april 2011. Tilldelning av totalt 31 520 aktier genomfördes den 2 maj 2011, i enlighet med stämmobeslut om aktiematchning med 1 aktie per köpt aktie till de Deltagare som kvarstod i anställning efter Kvalifikationsperioden. Uppsatta prestationskriterier gällande genomsnittlig försäljningstillväxt och ökad vinst per aktie under perioden 2008-2011 uppnåddes inte vilket medförde att inga optioner tilldelades Deltagarna och att LTI 2008 därmed är avslutat.

## **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 förvärvar 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.

## **Utfall LTI 2009**

Kvalifikationsperioden och prestationsperioden för det långsiktiga incitamentsprogrammet LTI 2009 löpte under perioden 1 maj 2009 till 30 april 2012. Tilldelning av totalt 30 751 aktier genomfördes den 2 maj 2012, i enlighet med stämmobeslut om aktiematchning med 1 aktie per köpt aktie till de deltagare som kvarstod i anställning efter Kvalifikationsperioden. Efter avslutad Kvalifikationsperiod har styrelsen fattat beslut om tilldelning av 7 optioner per köpt aktie (5-15 optioner vid måluppfyllelse), baserat på fastställda kriterier gällande försäljnings- och vinsttillväxt. Totalt har 215 257 optioner tilldelats. Personaloptionerna kan nyttjas tidigast den 20 juni 2012 och senast den 30 april 2016 och ger Deltagarna rätt att köpa Clas Ohlson aktier till priset 98,10 kronor per aktie.

## **Långsiktigt incitamentsprogram, LTI 2010 (avslutat)**

### **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 ("Förvävsperioden"). Tilldelning av preliminära optionsrätter och aktierätter sker fem dagar efter att Förvävsperioden 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.

## **Utfall LTI 2010**

Kvalifikationsperioden och prestationsperioden för det långsiktiga incitamentsprogrammet LTI 2010 löpte under perioden 1 maj 2010 till 30 april 2013. Tilldelning av totalt 26 581 aktier genomfördes den 2 maj 2013 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 perioden 2010-2013 uppnåddes inte vilket medförde att inga optioner tilldelades deltagarna och att LTI 2010 därmed är avslutat.

## **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.

## **Utfall LTI 2011**

Kvalifikationsperioden och prestationsperioden för det långsiktiga incitamentsprogrammet LTI 2011 löpte under perioden 1 maj 2011 till 30 april 2014. Tilldelning av totalt 34 050 aktier genomfördes den 2 maj 2014, i enlighet med stämmobeslut om aktiematchning med 1 aktie per köpt aktie till de deltagare som kvarstod i anställning efter Kvalifikationsperioden. Efter avslutad Kvalifikationsperiod har styrelsen fattat beslut om tilldelning av 7,6 optioner per köpt aktie (5-15 optioner vid måluppfyllelse), baserat på fastställda kriterier gällande försäljnings- och vinsttillväxt. Totalt har 258 780 optioner tilldelats. Personaloptionerna kan nyttjas tidigast den 16 juni 2014 och senast den 27 april 2018 och ger Deltagarna rätt att köpa Clas Ohlson aktier till priset 108,10 kronor per aktie.

## **Långsiktigt incitamentsprogram, LTI 2012**

### **Programmet i sammandrag**

Vid årsstämman den 10 september 2011 antogs styrelsens förslag till prestationsbaserat incitamentsprogram (LTI 2012). Programmet omfattar 44 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 2012 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 2012 ("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 2015 ("Kvalifikationsperioden"). För varje B-aktie den anställde förvärvar inom ramen för LTI 2012 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 2012 kan aldrig bli högre än 654 000 B-aktier (850 000 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 15 juni 2015 och senast den 26 april 2019. 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 2012 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 2012 kommer att redovisas i enlighet med IFRS 2 – Aktierelaterade ersättningar. Baserat på oförändrad utdelning och maximalt utfall av LTI 2012:s kriterier kommer den initiala kostnaden, enligt IFRS 2, för LTI 2012 inte att överstiga 17,0 miljoner kronor. Därtill kommer kostnader för sociala avgifter vilka beräknas närmare i styrelsens fullständiga förslag till LTI 2012. 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 2012. Avsikten är inte att nya aktier skall emitteras till följd av programmet.

## **Utfall LTI 2012**

Kvalifikationsperioden och prestationsperioden för det långsiktiga incitamentsprogrammet LTI 2012 löpte under perioden 1 maj 2012 till 30 april 2015. Tilldelning av totalt 35 217 aktier genomfördes den 4 maj 2015, i enlighet med stämmobeslut om aktiematchning med 1 aktie per köpt aktie till de deltagare som kvarstod i anställning efter Kvalifikationsperioden. Efter avslutad Kvalifikationsperiod har styrelsen fattat beslut om tilldelning av 9 optioner per köpt aktie (5-15 optioner vid måluppfyllelse), baserat på fastställda kriterier gällande försäljnings- och vinsttillväxt. Totalt har 316 953 optioner tilldelats. Personaloptionerna kan nyttjas tidigast den 15 juni 2015 och senast den 26 april 2019 och ger Deltagarna rätt att köpa Clas Ohlson aktier till priset 109,10 kronor per aktie.

## **Långsiktigt incitamentsprogram, LTI 2013**

### **Programmet i sammandrag**

Vid årsstämman den 8 september 2012 antogs styrelsens förslag till prestationsbaserat incitamentsprogram (LTI 2013). Programmet omfattar 38 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 2013 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 10 maj 2013 ("Förvävsperioden"). Tilldelning av preliminära optionsrätter och aktierätter sker fem dagar efter att Förvävsperioden 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 2016 ("Kvalifikationsperioden"). För varje B-aktie den anställde förvärvar inom ramen för LTI 2013 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 2013 kan aldrig bli högre än 653 000 B-aktier (859 000 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 15 juni 2016 och senast den 24 april 2020. 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 2013 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 2013 kommer att redovisas i enlighet med IFRS 2 – Aktierelaterade ersättningar. Baserat på oförändrad utdelning och maximalt utfall av LTI 2013:s kriterier kommer den initiala kostnaden, enligt IFRS 2, för LTI 2013 inte att överstiga 13,2 miljoner kronor. Därtill kommer kostnader för sociala avgifter vilka beräknas närmare i styrelsens fullständiga förslag till LTI 2013. 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 2013. Avsikten är inte att nya aktier skall emitteras till följd av programmet.

## **Utfall LTI 2013**

Kvalifikationsperioden och prestationsperioden för det långsiktiga incitamentsprogrammet LTI 2013 löpte under perioden 1 maj 2013 till 30 april 2016. Tilldelning av totalt 40 569 aktier genomfördes den 2 maj 2016, i enlighet med stämmobeslut om aktiematchning med 1 aktie per köpt aktie till de deltagare som kvarstod i anställning efter Kvalifikationsperioden. Efter

avslutad Kvalifikationsperiod har styrelsen fattat beslut om tilldelning av 15 optioner per köpt aktie (5-15 optioner vid måluppfyllelse), baserat på fastställda kriterier gällande försäljnings- och vinsttillväxt. Totalt har 608 535 optioner tilldelats. Personaloptionerna kan nyttjas tidigast den 15 juni 2016 och senast den 24 april 2020 och ger Deltagarna rätt att köpa Clas Ohlson aktier till priset 94,30 kronor per aktie.

## **Långsiktigt incitamentsprogram, LTI 2014**

### **Programmet i sammandrag**

Vid årsstämman den 7 september 2013 antogs styrelsens förslag till prestationsbaserat incitamentsprogram (LTI 2014). Programmet omfattar 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 2014 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 10 maj 2014 ("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 2017 ("Kvalifikationsperioden"). För varje B-aktie den anställde förvärvar inom ramen för LTI 2014 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 2014 kan aldrig bli högre än 656 000 B-aktier (862 000 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 15 juni 2017 och senast den 23 april 2021. 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 2014 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 2014 kommer att redovisas i enlighet med IFRS 2 – Aktierelaterade ersättningar. Baserat på oförändrad utdelning och maximalt utfall av LTI 2014:s kriterier kommer den initiala kostnaden, enligt IFRS 2, för LTI 2014 inte att överstiga 10,6 miljoner kronor. Därtill kommer kostnader för sociala avgifter vilka beräknas närmare i styrelsens fullständiga förslag till LTI 2014. 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 2014. Avsikten är inte att nya aktier skall emitteras till följd av programmet.

## **Långsiktigt incitamentsprogram, LTI 2015**

### **Programmet i sammandrag**

Vid årsstämman den 13 september 2014 antogs styrelsens förslag till prestationsbaserat incitamentsprogram (LTI 2015). Programmet omfattar maximalt 100 personer bestående av två grupper; (1) maximalt 20 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") och (2) upp till 80 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").

Incitamentsprogrammet innebär att Ledande Befattningshavare till marknadspris förvärvar B-aktier i Clas Ohlson. Den privata investeringen matchas sedan av bolaget genom vederlagsfri tilldelning av villkorade så kallade aktierätter och prestationsbaserade personaloptioner. För Nyckelpersoner görs inte någon initial investering, utan personaloptioner tilldelas enligt fastställda kriterier. Principerna för programmet beskrivs nedan.

## **Personlig investering i Clas Ohlson aktier (Ledande Befattningshavare)**

LTI 2015 innebär att Ledande Befattningshavare 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 10 maj 2015 ("Förvärvsperioden"). Tilldelning av preliminära optionsrätter och aktierätter sker fem dagar efter att Förvärvsperioden har avslutats ("Startdag"). Styrelsen skall även äga rätt att justera tidpunkt för Förvärvsperioden, för enskilda Deltagare, i den mån Deltagare omfattas av regler om handelsförbud när Förvärvsperioden inträffar.

## **Aktiematchning (Ledande Befattningshavare)**

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 Ledande Befattningshavaren bibehåller de investerade aktierna samt, med vissa undantag, kvarstår i anställning från och med Startdagen till och med den 30 april 2018 ("Kvalifikationsperioden"). För varje B-aktie som förvärvas inom ramen för LTI 2015 kommer bolaget att tilldela en aktierätt samt ett antal preliminära personaloptioner. Matchning kommer att baseras på det antal aktier som Ledande Befattningshavare investerar i till marknadspris vid köptillfället. Omfattningen av LTI 2015 kan aldrig bli högre än 656 000 B-aktier (860 000 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 100 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 15 juni 2018 och senast 23 april 2022. 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. Intjänandet av personaloptionerna mellan prestationsnivåerna Entry och Stretch är linjärt. I det fall tröskelnivå, Entry, inte uppnås får inga personaloptioner nyttjas. Vid en sådan nedgång i aktiepriset som innebär att Ledande Befattningshavares förvärv av B-aktier sker till en kurs som leder till att LTI 2015 skulle komma att omfatta fler aktier än den föreslagna omfattningen, kommer tilldelning att reduceras proportionerligt i enlighet med principer som beslutas av styrelsen.

- 1. Ledande Befattningshavare

Det antal personaloptioner som får nyttjas för förvärv av aktier är avhängigt av det antal Baktier som den Ledande Befattningshavaren förvärvat samt uppfyllandet av vissa, av styrelsen, fastställda mål för bolagets utveckling, tillväxt och resultat under

Kvalifikationsperioden. De prestationsnivåer som fastställts är Entry, Target, Stretch, och Max. Nivåerna motsvarar: 5 personaloptioner/förvärvat B-aktie vid Entrynivå, 10 personaloptioner/ förvärvat B-aktie vid Targetnivå, 15 personaloptioner/förvärvat B-aktie vid Stretchnivå och 25 personal-optioner/förvärvat B-aktie vid Maxnivå (denna nivå förutsätter att en särskild situation föreligger samt att en enskild Ledande Befattningshavare uppfyllt av styrelsen beslutade exceptionella insatser).

- 2. Nyckelpersoner

LTI 2015 innebär att Nyckelpersoner på Startdagen erhåller en vederlagsfri tilldelning av villkorade prestationsbaserade personaloptioner. Antalet tilldelade personaloptioner motsvarar antalet aktier, som till rådande marknadspris vid Startdagen, motsvarar ett värde motsvarande minst 5 och maximalt 10 procent av Nyckelpersonens årliga fasta lön.

Det antal personaloptioner som får nyttjas för förvärv av aktier är avhängigt av det antal personaloptioner som Nyckelpersonen tilldelats på Startdagen samt uppfyllandet av vissa, av styrelsen, fastställda mål för bolagets utveckling, tillväxt och resultat under Kvalifikationsperioden. De tre prestationsnivåer som fastställts är Entry, Target och Stretch. Nivåerna motsvarar: 5 personaloptioner/ tilldelad villkorad prestationsbaserad personaloption på Startdagen vid Entrynivå, 10 personaloptioner/ tilldelad villkorad prestationsbaserad personaloption på Startdagen vid Targetnivå och 15 personaloptioner/ tilldelad villkorad prestationsbaserad personaloption på Startdagen vid Stretchnivå.

## **Programmets kostnader**

LTI 2015 kommer att redovisas i enlighet med IFRS 2 – Aktierelaterade ersättningar. Baserat på oförändrad utdelning och maximalt utfall av LTI 2015:s kriterier kommer den initiala kostnaden, enligt IFRS 2, för LTI 2015 inte att överstiga 16,7 miljoner kronor. Därtill kommer kostnader för sociala avgifter vilka beräknas närmare i styrelsens fullständiga förslag till LTI 2015. 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 2015. Avsikten är inte att nya aktier skall emitteras till följd av programmet.

## **Långsiktigt incitamentsprogram, LTI 2016**

### **Programmet i sammandrag**

Vid årsstämman den 12 september 2015 antogs styrelsens förslag till prestationsbaserat incitamentsprogram (LTI 2015). Programmet omfattar maximalt 100 personer bestående av två grupper; (1) maximalt 20 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") och (2) upp till 80 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").

Incitamentsprogrammet innebär att Ledande Befattningshavare till marknadspris förvärvar B-aktier i Clas Ohlson. Den privata investeringen matchas sedan av bolaget genom vederlagsfri tilldelning av villkorade så kallade aktierätter och prestationsbaserade personaloptioner. För Nyckelpersoner görs inte någon initial investering, utan personaloptioner tilldelas enligt fastställda kriterier. Principerna för programmet beskrivs nedan.

### **Personlig investering i Clas Ohlson aktier (Ledande Befattningshavare)**

LTI 2016 innebär att Ledande Befattningshavare 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 2 till 10 maj 2016 ("Förvärvsperioden"). Tilldelning av preliminära optionsrätter och aktierätter sker fem dagar efter att Förvärvsperioden har avslutats ("Startdag"). Styrelsen skall även äga rätt att justera tidpunkt för Förvärvsperioden, för enskilda Deltagare, i den mån Deltagare omfattas av regler om handelsförbud när Förvärvsperioden inträffar.

### **Aktiematchning (Ledande Befattningshavare)**

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 Ledande Befattningshavaren bibehåller de investerade aktierna samt, med vissa undantag, kvarstår i anställning från och med Startdagen till och med den 30 april 2019 ("Kvalifikationsperioden"). För varje B-aktie som förvärvas inom ramen för LTI 2016 kommer bolaget att tilldela en aktierätt samt ett antal preliminära personaloptioner. Matchning kommer att baseras på det antal aktier som Ledande Befattningshavare investerar i till marknadspris vid köptillfället. Omfattningen av LTI 2016 kan aldrig bli högre än 656 000 B-aktier (860 000 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 100 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 14 juni 2019 och senast 21 april 2023. 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. Intjänandet av personaloptionerna mellan prestationsnivåerna Entry och Stretch är linjärt. I det fall tröskelnivå, Entry, inte uppnås får inga personaloptioner nyttjas. Vid en sådan nedgång i aktiepriset som innebär att Ledande Befattningshavares förvärv av B-aktier sker till en kurs som leder till att LTI 2016 skulle komma att omfatta fler

aktier än den föreslagna omfattningen, kommer tilldelning att reduceras proportionerligt i enlighet med principer som beslutas av styrelsen.

- 1. Ledande Befattningshavare

Det antal personaloptioner som får nyttjas för förvärv av aktier är avhängigt av det antal Baktier som den Ledande Befattningshavaren förvärvat samt uppfyllandet av vissa, av styrelsen, fastställda mål för bolagets utveckling, tillväxt och resultat under Kvalifikationsperioden. De prestationsnivåer som fastställts är Entry, Target, Stretch, och Max. Nivåerna motsvarar: 5 personaloptioner/förvärvad B-aktie vid Entrynivå, 10 personaloptioner/ förvärvad B-aktie vid Targetnivå, 15 personaloptioner/förvärvad B-aktie vid Stretchnivå och 25 personal-optioner/förvärvad B-aktie vid Maxnivå (denna nivå förutsätter att en särskild situation föreligger samt att en enskild Ledande Befattningshavare uppfyllt av styrelsen beslutade exceptionella insatser).

- 2. Nyckelpersoner

LTI 2016 innebär att Nyckelpersoner på Startdagen erhåller en vederlagsfri tilldelning av villkorade prestationsbaserade personaloptioner. Antalet tilldelade personaloptioner motsvarar antalet aktier, som till rådande marknadspris vid Startdagen, motsvarar ett värde motsvarande minst 5 och maximalt 10 procent av Nyckelpersonens årliga fasta lön.

Det antal personaloptioner som får nyttjas för förvärv av aktier är avhängigt av det antal personaloptioner som Nyckelpersonen tilldelats på Startdagen samt uppfyllandet av vissa, av styrelsen, fastställda mål för bolagets utveckling, tillväxt och resultat under Kvalifikationsperioden. De tre prestationsnivåer som fastställts är Entry, Target och Stretch. Nivåerna motsvarar: 5 personaloptioner/ tilldelad villkorad prestationsbaserad personaloption på Startdagen vid Entrynivå, 10 personaloptioner/ tilldelad villkorad prestationsbaserad personaloption på Startdagen vid Targetnivå och 15 personaloptioner/ tilldelad villkorad prestationsbaserad personaloption på Startdagen vid Stretchnivå.

## **Programmets kostnader**

LTI 2016 kommer att redovisas i enlighet med IFRS 2 – Aktierelaterade ersättningar. Baserat på oförändrad utdelning och maximalt utfall av LTI 2016:s kriterier kommer den initiala kostnaden, enligt IFRS 2, för LTI 2016 inte att överstiga 13,7 miljoner kronor. Därtill kommer kostnader för sociala avgifter vilka beräknas närmare i styrelsens fullständiga förslag till LTI 2016. 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 2016. Avsikten är inte att nya aktier skall emitteras till följd av programmet.