

## **Punkt 18 (i kallelsen) – Styrelsens förslag till beslut om antagande av långsiktigt incitamentsprogram ("LTI 2017")**

### Programmet i sammandrag

Styrelsen föreslår att stämman beslutar att anta ett långsiktigt incitamentsprogram ("LTI 2017"). Antalet deltagare i LTI 2017 föreslås totalt omfatta maximalt 100 personer ("Deltagare") 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").

- 1. Ledande Befattningshavare

LTI 2017 innebär att Ledande Befattningshavare under perioden 2 till 10 maj 2017 ("Förvärvsperioden") till marknadspris på NASDAQ Stockholm förvärvar B-aktier i Clas Ohlson AB till ett värde motsvarande minst 5 och maximalt 10 procent av sin årliga fasta lön.

Den privata investeringen matchas därefter av bolaget genom vederlagsfri tilldelning av villkorade aktierätter (restricted share awards) och villkorade prestationsbaserade personaloptioner enligt nedan angivna principer. Tilldelning av personaloptioner och aktierätter sker fem dagar efter att Förvärvsperioden har avslutats ("Startdag"). Därmed kommer en del av de Ledande Befattningshavarnas ersättning vara beroende av Clas Ohlson AB:s långsiktiga aktiekursutveckling. 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 2020 ("Kvalifikationsperioden"). För varje B-aktie som förvärvas inom ramen för LTI 2017 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. Varje aktierätt ger innehavaren rätt att vederlagsfritt erhålla en B-aktie i bolaget och varje personaloption som får nyttjas berättigar innehavaren att förvärva en B-aktie i bolaget (se vidare nedan under rubrik "Personaloptionerna"). Antalet aktier kan komma att bli föremål för omräkning till följd av fondemission, aktiesplit, företrädesemission eller liknande åtgärder.

### Aktierätterna

För aktierätterna skall följande villkor gälla:

- Rätt till B-aktier i bolaget förutsätter att den Ledande Befattningshavaren efter utgången av Kvalifikationsperioden, med vissa undantag, alltså är anställd i Clas Ohlson-koncernen och har bibehållit den privata investeringen av aktier under hela Kvalifikationsperioden (se ovan).
- Tilldelas vederlagsfritt.
- Aktierätterna kan nyttjas från och med den 30 april 2020.
- Ger ej rätt till kompensation för utdelning på underliggande aktier under Kvalifikationsperioden.
- Ej överlåtbara.
- Kan ställas ut av bolaget eller andra koncernbolag.

### Personaloptionerna

För personaloptionerna skall följande villkor gälla:

- Nyttjande förutsätter att den Ledande Befattningshavaren vid tidpunkten för nyttjande, med vissa undantag, alltså är anställd i Clas Ohlson-koncernen och har bibehållit den privata investeringen av aktier under hela Kvalifikationsperioden (se ovan).
- Tilldelas vederlagsfritt.
- 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 Stockholm under en period av 10 börsdagar före Förvärvsperiodens början.
- Personaloptionerna kan nyttjas tidigast den 15 juni 2020 och senast 22 april 2024.
- Ger ej rätt till kompensation för utdelning på underliggande aktier.
- Ej överlåtbara.
- 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 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. I den mån prestationsnivåerna uppnås kommer följande antal kvalificerade prestationsbaserade personaloptioner att kunna utnyttjas av Ledande Befattningshavare:

- Entry: 5 personaloptioner/förvärvad B-aktie
- Target: 10 personaloptioner/förvärvad B-aktie
- Stretch: 15 personaloptioner/förvärvad B-aktie
- Max: 25 personaloptioner/förvärvad B-aktie (denna nivå förutsätter att en särskild situation föreligger samt att en enskild Ledande Befattningshavare uppfyllt av styrelsen beslutade exceptionella insatser)

I det fall tröskelnivån, Entry, inte uppnås får inga personaloptioner nyttjas.

Antalet prestationsbaserade personaloptioner som kan komma att utnyttjas är således begränsat till 25 optioner per investerad B-aktie (Max).

Den totala omfattningen av LTI 2017 kan aldrig bli högre än vad som framgår under rubriken "Fördelning" nedan.

## • 2. Nyckelpersoner

LTI 2017 innebär att Nyckelpersoner på Startdagen (se definition under punkten 1 ovan) erhåller en vederlagsfri tilldelning av villkorade prestationsbaserade personaloptioner. Antalet tilldelande 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. För personaloptionerna skall följande villkor gälla:

- Nyttjande förutsätter att Nyckelpersonen vid tidpunkten för nyttjande, med vissa undantag, alltså är anställd i Clas Ohlson-koncernen under hela Kvalifikationsperioden (se definition under punkten 1 ovan).
- Tilldelas vederlagsfritt.
- 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 Stockholm under en period av 10 börsdagar före Förvärvsperiodens början (se definition under punkten 1 ovan).
- Personaloptionerna kan nyttjas tidigast den 15 juni 2020 och senast 22 april 2024.

- Ger ej rätt till kompensation för utdelning på underliggande aktier.
- Ej överlåtbara.
- Kan ställas ut av bolaget eller andra koncernbolag.

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. I den mån prestationsnivåerna uppnås kommer följande antal kvalificerade prestationsbaserade personaloptioner att kunna nyttjas av Nyckelpersoner:

- Entry: 5 personaloptioner/tilldelad villkorad prestationsbaserad personaloption på Startdagen
- Target: 10 personaloptioner/tilldelad villkorad prestationsbaserad personaloption på Startdagen
- Stretch: 15 personaloptioner/tilldelad villkorad prestationsbaserad personaloption på Startdagen

I det fall tröskelnivån, Entry, inte uppnås får inga personaloptioner nyttjas.

Antalet prestationsbaserade personaloptioner som kan komma att utnyttjas är således begränsat till 15 optioner per tilldelad villkorad prestationsbaserad personaloption vid Startdagen (Stretch).

Totala omfattningen av LTI 2017 kan aldrig bli högre än vad som framgår under rubriken "Fördelning" nedan.

---

#### Utformning och hantering

Styrelsen, eller ett av styrelsen särskilt tillsatt utskott, skall ansvara för den närmare utformningen och hanteringen av incitamentsprogrammet, inom ramen för angivna villkor och riktlinjer. I samband därmed skall styrelsen äga rätt att göra anpassningar för att uppfylla särskilda regler eller marknadsförutsättningar utomlands. Styrelsen skall även äga rätt att vidta andra justeringar under förutsättning att det sker betydande förändringar i Clas Ohlsonkoncernen eller dess omvärld som skulle medföra att beslutade villkor för matchning och möjligheten att utnyttja aktierätterna och personaloptionerna enligt incitamentsprogrammet inte längre är ändamålsenliga. 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.

#### Fördelning

LTI 2017 föreslås omfatta sammanlagt högst 656 000 B-aktier (se dock rubrik "Programmets omfattning och kostnader" nedan). LTI 2017 innebär att Ledande Befattningshavare under Förvärvsperioden till marknadspris på NASDAQ Stockholm förvärvar B-aktier i Clas Ohlson AB till ett värde motsvarande minst 5 och maximalt 10 procent av sin årliga fasta lön och att den privata investeringen därefter matchas av bolaget genom vederlagsfri tilldelning av villkorade aktierätter och villkorade prestationsbaserade personaloptioner samt att Nyckelpersoner tilldelas villkorade prestationsbaserade personaloptioner till ett tilldelningsvärde motsvarande upp till 10 procent av sin årliga fasta lön (enligt principerna under punkt 1-2 ovan). Intjänandet av personaloptionerna mellan prestationsnivåerna Entry och Stretch är linjärt. I det fall tröskelnivån, Entry, inte uppnås får inga personaloptioner utnyttjas.

Vid en sådan nedgång i aktiepriset som innebär att Ledande Befattningshavares förvärv av Baktier sker till en kurs som leder till att LTI 2017 skulle komma att omfatta fler aktier än den föreslagna omfattningen, kommer tilldelning att reduceras proportionerligt i enlighet med principer som beslutas av styrelsen.

### Programmets omfattning och kostnader

Vid antagande om ett pris om 150 kronor per B-aktie som av Ledande Befattningshavare förvärfvas som privat investering inom ramen för LTI 2017 beräknas antalet aktier - vid maximal investeringsgrad om 10 procent, uppnående av högsta prestationsnivån (Max respektive Stretch, se ovan avseende Ledande Befattningshavare respektive Nyckelpersoner), och fullt utnyttjande av aktierätter och samtliga Deltagares personaloptioner - uppgå till högst 1 procent av totala antalet aktier i bolaget. Motsvarande siffra vid 5 procents investering är högst 0,72 procent av det totala antalet aktier i bolaget. För det fall en investering om 10 procent görs och tröskelnivån (Entry) uppnås beräknas antalet aktier uppgå till maximalt 0,36 procent av det totala antalet aktier. Motsvarande siffra vid 5 procents investering är högst 0,25 procent av det totala antalet aktier.

LTI 2017 kommer att redovisas i enlighet med IFRS 2 – Aktierelaterade ersättningar. IFRS 2 föreskriver att aktierätterna och personaloptionerna skall kostnadsföras som en personalkostnad över Kvalifikationsperioden. Baserat på nu gällande marknadsförutsättningar och på antagandet att utdelningen är oförändrad (5,75) samt att personalomsättningen bland nominerade Ledande Befattningshavare och Nyckelpersoner uppgår till 5 procent beräknas den redovisningsmässiga kostnaden, enligt IFRS 2, uppgå till 11 miljoner kronor förutsatt att Ledande Befattningshavare förvärvat aktier i Clas Ohlson AB motsvarande 7,5 procent av fast lön, att aktiekursen vid förvärvstillfället är 150 kronor samt att prestationsmålet Max respektive Stretch uppnåtts. Om alla Ledande Befattningshavare förvärfvar aktier för 10 procent av fast lön samt att prestationstaket Max respektive Stretch uppnås beräknas den redovisningsmässiga kostnaden, enligt IFRS 2, uppgå till 14,5 miljoner kronor. Kostnaderna fördelas över den treåriga Kvalifikationsperioden. Sociala avgifter tillkommer och är avhängiga av aktiekursens utveckling och uppfyllelse av prestationsmål.

De prestationsbaserade personaloptionernas marknadsvärde vid starttidpunkten har i juni 2016 av Willis Towers Watson beräknats med binomialmetoden till 22 kronor per option. Nuvärdet av optionerna har diskonterats med en femårig statsobligationsränta om -0,22 procent. Beräkningen har också beaktat förväntad nyttjandetidpunkt och de förväntade utdelningarna under programmets löptid. Målkursen sätts till 100 procent av medeltalet av för var börsdag fastställd volymviktad genomsnittlig betalkurs för bolagets B-aktie på NASDAQ Stockholm under en period av 10 börsdagar före Förvärvsperiodens början.

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 Stockholm under en period av 10 börsdagar före Förvärvsperiodens början.

Vid beräkningen har en startkurs om 150 kronor använts. Det slutliga värdet beräknas vid starttidpunkten för LTI 2017. Av Willis Towers Watson har vidare aktierätternas marknadsvärde, vid en aktiekurs motsvarande 150 kronor vid tilldelningstillfället och årlig utdelning om SEK 5,75 kronor, beräknats uppgå till 132 kronor, varvid hänsyn är tagen till att den nuvärdesberäknade utdelningen ej utbetalas till Ledande Befattningshavare och Nyckelpersoner.

LTI 2017 löper över en total tidsperiod om sju år. Förutsatt att aktiekursen ökar med 4 procent per år uppgår den framtida aktiekursen till 197 kronor, dvs. en värdeökning med 47 kronor per aktie. Om alla Ledande Befattningshavare investerar 10 procent av sin fasta årslön och köper Clas Ohlson-aktier till en börskurs motsvarande 150 kronor och Nyckelpersoner tilldelas personaloptioner motsvarande 10 procent av fast årslön samt att högsta prestationsnivån (Max respektive Stretch) uppnås beräknas värdet av LTI 2017-programmet uppgå till 34 miljoner kronor. Sociala avgifter beräknas till 11 miljoner kronor. Utbetalningen av framtida sociala avgifter säkras likvidmässigt genom föreslaget återköpsprogram (punkt 19). Under samma period beräknas marknadsvärdet på bolaget öka med 3,1 miljarder kronor (kursökningen 47 kronor per aktie \* 65,6 miljoner aktier).

Styrelsen föreslår ett återköpsprogram (punkt 19 i kallelsen till Årsstämman) för att, som beskrivits ovan, ge bolaget möjlighet att överlåta egna aktier till Ledande Befattningshavare och Nyckelpersoner och dessutom använda återköpta aktier för att likvidmässigt säkra utbetalning av framtida sociala avgifter sammanhängande med föreslagna och implementerade incitamentsprogram. Det administrativa arbetet för att hantera programmet skall vara rimligt i förhållande till programmets utformning och omfattning samt föremål för styrelsens godkännande. Avsikten är inte att nya aktier skall emitteras till följd av programmet och därmed sker ingen utspädning av bolagets registrerade aktiekapital och röstetal.

#### Skäl för förslaget

Syftet med det föreslagna incitamentsprogrammet är att skapa förutsättningar för att behålla och rekrytera kompetent personal till koncernen. LTI 2017 har utformats för att det bedöms önskvärt att Ledande Befattningshavare och Nyckelpersoner i större utsträckning än idag är aktieägare i bolaget, vilket förväntas påverka deras långsiktiga arbetsinsatser positivt och harmonisera Deltagarnas och aktieägarnas intressen. Genom att knyta Ledande Befattningshavares och Nyckelpersoners ersättning för utfört arbete och belöning till bolagets resultat- och värdeutveckling, premieras fortsatt företagslojalitet och därigenom den långsiktiga värdetillväxten i bolaget. LTI 2017 är även utformat med hänsyn till att ersättningen för Deltagarna skall vara konkurrenskraftig i jämförelse med andra jämförbara företag i branschen. Mot bakgrund härav, anser styrelsen att införandet av LTI 2017 har en positiv effekt på Clas Ohlson-koncernens fortsatta utveckling och att LTI 2017 därmed är till fördel för både aktieägarna och bolaget.

#### Beredning av ärendet

Incitamentsprogrammet har enligt riktlinjer från ersättningsutskottet utarbetats av ledningen i Clas Ohlson AB i samråd med externa rådgivare. Incitamentsprogrammet har behandlats vid styrelsesammanträden under våren och sommaren 2016.

#### Övriga utestående incitamentsprogram

En sammanställning av bolagets övriga incitamentsprogram framgår av not 6 i årsredovisningen för 2015/16 samt på bolagets hemsida. Utöver där beskrivna program finns inga andra incitamentsprogram i bolaget.

#### Majoritetskrav

För giltigt beslut av stämman enligt styrelsens förslag under punkten 18 i kallelsen till årsstämman krävs att beslutet biträds av mer än hälften av de avgivna rösterna. Beslut enligt punkten 18 i kallelse till årsstämman är vidare villkorat av att årsstämman fattar beslut i enlighet med styrelsens förslag enligt punkten 19 i kallelse till årsstämman.