

Ersättningsrapport Clas Ohlson AB (publ), avser räkenskapsåret 2025/2026 (1 maj 2025 – 30 april 2026)

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Clas Ohlson AB, antagna av årsstämman i september 2024, tillämpades under räkenskapsåret 2025/2026. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktör och koncernchef Kristofer Tonström samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Aktiemarknadens självregleringskommittés ”Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram”.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 7 (Personal och personalkostnader) på sidorna 111–114 i årsredovisningen för 2025/2026. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025/2026 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 36–43 i årsredovisningen för 2025/2026.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 7 på sidan 112 i årsredovisningen för 2025/2026.

Utveckling under 2025/2026

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 8–9 i årsredovisningen för 2025/2026.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Riktlinjerna omfattar verkställande direktör och koncernchef (CEO) samt Clas Ohlson AB:s koncernledning. Det övergripande målet med bolagets riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare är att främja Clas Ohlsons affärsstrategi, bolagets finansiella mål samt tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Clas Ohlson har för avsikt att erbjuda ersättningsnivåer som attraherar, behåller och motiverar nyckelpersoner vars roller är viktiga för att nå bolagets övergripande mål. Riktlinjerna möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Total ersättning ska utgå från befattning och vara attraktiv och konkurrenskraftig i anställningslandet. Bolaget anser att en balanserad ersättningsstruktur ger ledande befattningshavare incitament att fokusera på att skapa långsiktigt aktieägarvärde, samtidigt som bolaget vill ha möjligheten att erbjuda kontanta incitament för kortsiktiga prestationer som bidrar till att främja bolagets affärsstrategi och bolagets långsiktiga intressen. Den totala ersättningen ska vara marknadsmässig och får bestå av: fast årlig grundlön, årlig rörlig prestationsbaserad kontant ersättning baserad på årliga prestationsmål, pensions- och hälsoförmåner samt övriga förmåner sedvanliga i anställningslandet.

Riktlinjerna återfinns på sidan 25 i årsredovisningen för 2025/2026. Enligt riktlinjerna får styrelsen besluta att frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Under räkenskapsåret 2025/2026 har inga avsteg från riktlinjerna gjorts och inte heller har några avvikelser gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgängligt på <https://about.clasohlson.com/>. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2025/2026 (kSEK)

Namn	Period	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pension	Total ersättning	Andel fast/rörlig ersättning % *****
		Grundlön*	Andra förmåner**	Ettårig rörlig ersättning***	Flerårig rörlig ersättning****				
Kristofer Tonström	250501–260430	9 371	139	5 513	8 899	0	3 360	27 282	47/53

* Ersättning för period enligt ovan

** Förmån för [bil, drivmedel, trängselskatt, sjukvårdsförsäkring]

*** Kortsiktigt incitamentsprogram beräknat på avrundade månader

**** Beskrivning gällande flerårig rörlig ersättning återfinns under rubriken Summering av långsiktiga incitamentsprogram (verkställande direktören)

***** Fast lön (grundlön, andra förmåner, pension) rörlig lön (årlig, flerårig ersättning, extraordinära poster, inga pensionsavsättningar på rörlig lön)

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram 2025/2026

Långsiktiga Incitament (Long Term Incentive, LTI)

Syftet med LTI-programmen är att skapa förutsättningar för att behålla och rekrytera kompetent personal till koncernen. Programmen har utformats för att det bedömts önskvärt att deltagarna i större utsträckning är aktieägare i bolaget, vilket förväntas påverka deras långsiktiga arbetsinsatser positivt. Genom att knyta deltagarnas ersättning till bolagets resultat- och värdeutveckling, premieras fortsatt företagslojalitet och därigenom den långsiktiga värdetillväxten i bolaget.

Långsiktiga incitamentsprogram som ger anställda rätt att förvärva aktier förutsätter godkännande av bolagsstämma. Under räkenskapsåret har prestationsperioden för LTI 2023, LTI 2024 och LTI 2025 pågått. Samtliga långsiktiga incitamentsprogram omfattar prestationsaktier.

Samtliga pågående långsiktiga incitamentsprogram har godkänts av en årsstämma. Aktuella program omfattar upp till 50 ledande befattningshavare och andra personer som bedöms kunna påverka Clas Ohlsons utveckling långsiktigt.

Struktur långsiktiga incitamentsprogram

Samtliga deltagare inom LTI programmet erhåller en prestationsaktierätt vederlagsfritt, som ger deltagaren möjlighet att tilldelas ett antal B-aktier i Clas Ohlson, förutsatt uppfyllande av prestationsvillkoren för LTI programmet som styrelsen beslutat. Värdet av underliggande aktier vid tidpunkten för erhållandet av en prestationsaktierätt uppgår till 45 procent (LTI 2024 och LTI 2025 45-60 procent) av den individuella årliga fasta bruttgrundlönen. Beloppet divideras med aktiekursen vid programmets start för att beräkna antalet underliggande aktier för respektive deltagare. Deltagarna består av ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Eventuell tilldelning av prestationsaktier kommer att ske efter utgången av en treårig intjänandeperiod förutsatt att deltagaren varit fast anställd under hela intjänandeperioden och att de förutbestämda prestationsmålen uppnåtts.

Bedömning av utfall av prestationsvillkoren fördelas på prestationsvillkoren nettoomsättning, vinst per aktie och hållbarhet med fördelning 30%, 40% och 30% (LTI 2025 med fördelning 40%, 40% och 20%). Utfallet för respektive prestationsvillkor kommer att fastställas enskilt. Det innebär bland annat att samtliga prestationsvillkor inte behöver vara uppfyllda för att tilldelning av prestationsaktier ska ske. Inom respektive prestationsvillkor sätts mål för minimi- och maximinivå. Om miniminivån uppnås sker 30 procent av tilldelning relaterad till prestationsvillkoret. Om maximinivån uppnås eller överstigs sker maximal tilldelning relaterad till prestationsvillkoret. Om utfallet ligger mellan minimi- och maximinivån sker en linjär tilldelning och om miniminivån inte uppnås sker ingen tilldelning. Antalet prestationsaktier som kan tilldelas för varje aktierätt ska justeras för eventuell utdelning som lämnas under perioden från fastställandet av ingångsvärdet och till och med dag för tilldelning av prestationsaktier efter intjänandeperiodens slut.

LTI 2023

Prestationsperioden för det långsiktiga incitamentsprogrammet LTI 2023 löper under perioden 1 maj 2023 till 30 april 2026. Eventuell tilldelning av prestationsaktier kommer att ske efter utgången av en treårig intjänandeperiod förutsatt att deltagaren varit fast anställd under hela intjänandeperioden och de förutbestämda prestationsmålen uppnåtts.

LTI 2024

Prestationsperioden för det långsiktiga incitamentsprogrammet LTI 2024 löper under perioden 1 maj 2024 till 30 april 2027. Eventuell tilldelning av prestationsaktier kommer att ske efter utgången av en treårig intjänandeperiod förutsatt att deltagaren varit fast anställd under hela intjänandeperioden och de förutbestämda prestationsmålen uppnåtts.

LTI 2025

Prestationsperioden för det långsiktiga incitamentsprogrammet LTI 2025 löper under perioden 1 maj 2025 till 30 april 2028. Eventuell tilldelning av prestationsaktier kommer att ske efter utgången av en treårig intjänandeperiod förutsatt att deltagaren varit fast anställd under hela intjänandeperioden och de förutbestämda prestationsmålen uppnåtts.

I not 7 i årsredovisningen finns ovanstående redovisat i detalj.

Summering av långsiktiga incitamentsprogram (verkställande direktören)

Följande summering avser de långsiktiga incitamentsprogram som löpt under räkenskapsåret 2025/2026.

Kristofer Tonström, koncernchef och verkställande direktör, omfattades under räkenskapsåret 2025/2026 av LTI 2023, LTI 2024 och LTI 2025. Kristofer Tonström har under räkenskapsåret erhållit en prestationsaktierätt ("**LTI-rätt**"), som ger honom möjlighet att vederlagsfritt tilldelas ett antal B-aktier i Clas Ohlson. Värdet av underliggande aktier vid tidpunkten för erhållandet av LTI-rätten uppgår till 45 procent av hans fasta årliga bruttogrundlön vid ingången av respektive program (60 procent för LTI 2024 och LTI 2025). LTI 2022 har avslutats vid utgången av räkenskapsår 2024/2025 och utfallet redovisas under flerårig rörlig ersättning i tabell 1. Prestationsperioden avseende LTI 2023 har avslutats vid utgången av räkenskapsår 2025/2026, och LTI 2024 och LTI 2025 är pågående. Därmed har inga prestationsaktier under LTI 2023, LTI 2024 eller LTI 2025 tilldelats under räkenskapsåret och det redovisas därför inget utfall avseende LTI 2023, LTI 2024 och LTI 2025 under flerårig rörlig ersättning i tabell 1.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att bidra till uppfyllnad av bolagets strategi och för att uppmuntra ett agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till bolagets strategi- och hållbarhetsmål och utgår från bolagets värderingar.

Kortsiktiga incitament (Short Term Incentive, STI)

Ledande befattningshavare ska utöver den fasta lönen kunna erhålla STI för resultat som överskrider en eller flera förutbestämda prestationsnivåer under ett räkenskapsår 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/eller 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 ska vara beroende av den ledande befattningshavarens position och får uppgå till maximalt 60 procent av den totala årliga fasta grundlönen vid uppnående av så kallad tak-nivå, vilket också utgör maximalt utfall av STI.

Tabell 2 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: Kortsiktiga incitament (STI)

Namn	Beskrivning av prestationskriterierna	Viktning av prestationskriterierna	a. Uppnått mål b. Totalt utfall
Kristofer Tonström	EBIT (MSEK) pre IFRS16 Adjustment	40%	a. 1 461 MSEK b. 2 205 KSEK
	Total Organic Growth (percent) in local currencies	30%	a. 9 b. 1 654 KSEK
Kristofer Tonström	Kvalitativa mål (skala 1-5); Individuell total prestation inkluderande: (i) Delivering on key initiatives in business plan 25/26	30%	a. Motsvarande 5 b. 1 654 KSEK
Totalt utfall STI			
Kristofer Tonström			5 513 KSEK

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK) (exkl. medlemmar i koncernledningen)

	2021/2022 vs 2020/2021	2022/2023 vs 2021/2022	2023/2024 vs 2022/2023	2024/2025 vs 2023/2024	2025/2026 vs 2024/2025	2025/2026
Ersättning till verkställande direktören	+862 (-7%)	-1 019 (-9%)	3 923 (+38%)	6 010 (+51%)	6 042 (+28%)	27 282
Koncernens rörelseresultat	+104 100 (+19%)	-336 900 (-52%)	+412 000 (+135%)	+454 000 (+63%)	+356 000 (+30%)	1 527 000
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget	-2,90 (-0,5%)	-33,5 (-6,4%)	+57,21 (+11,6%)	+23,89 (+4,3%)	+31,65 (+5,5%)	605

*Exklusive medlemmar i koncernledningen