



ERSÄTTNINGSRAPPORT MEKONOMEN 2021

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Mekonomen AB, antagna av årsstämman 2021, tillämpades under år 2021. I rapporten finns också information om ersättning till verkställande direktören och en sammanfattning av Mekonomens utestående aktierelaterade incitamentsprogram (LTIP 2019, LTIP 2020 och LTIP 2021). Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 5 (Anställda och personalkostnader) på sidan 68–69 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 43–52 i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman, se protokoll från årsstämman den 7 maj 2021 och en sammanfattning i årsredovisningen för 2021. Ingen ersättning utöver ordinarie styrelsearvode har utbetalats till styrelsemedlemmar.

Väsentlig utveckling under 2021

Vd sammanfattar bolagets övergripande resultat i sitt vd-ord på sidan 2–5 i årsredovisningen för 2021.

Mekonomens ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Mekonomen Groups övergripande strategi är att växa med god lönsamhet. Mekonomens vision: att möjliggöra mobilitet – idag, i morgon och i framtiden. Strategin bygger på de fyra fokusområdena operational excellence, konceptutveckling för verkstäder, skapa nya kundlösningar för bilägare och nya intäktsströmmar.

Hållbarhet är en viktig del av koncernens strategi. Målet är att ta täten i vår bransch genom att kunna hantera ny teknik, ny konkurrens, nya beteenden och nya förväntningar på oss. För att vara relevanta i framtiden fokuserar Mekonomen Group på Människor, Planeten och Lönsamhet.

För mer information om Mekonomen Groups strategi, se www.mekonomen.com.

En framgångsrik implementering av strategin och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, förutsätter att koncernen kan

rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare med rätt kompetens. Ersättningen måste därför vara konkurrenskraftig och marknadsmässig. Syftet med ersättningsriktlinjerna är att möjliggöra en sådan ersättning, men även koppla totalersättningen till bolagets strategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Det görs genom att sätta upp mål i kortsiktiga rörliga program samt i ett långsiktigt aktierelaterat program.

En sammanfattning av riktlinjerna finns i årsredovisningen för 2021 och de fullständiga riktlinjerna finns i protokollet från årsstämman den 7 maj 2021. Ersättningsriktlinjerna som antogs enhälligt av årsstämman den 7 maj 2021 har implementerats fullt ut. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.mekonomen.com/corporategovernance. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor 2019, 2020 och 2021 beslutat att införa tre långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram (LTIP 2019, LTIP 2020 och LTIP 2021).

Tabell 1. Totalersättning till vd och koncernchef under 2021 och 2020 (T SEK)

Befattningshavarens namn, position	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning			Extraordinära poster	Pensionskostnad***	Total ersättning	Andelen rörlig ersättning i förhållande till total ersättning
		Grundlön inkl 0,8% semesterersättning	Andra förmåner*	Ettårig rörlig/ STI 2021**	Flerårig rörlig (LTIP 2019, LTIP 2020, LTIP 2021)					
Vd och koncernchef	2021	5 758	77	3 481	0	12	1 694	11 022	32%	
Pehr Oscarson	2020	5 420	77	3 126	0	12	1 613	10 248	31%	

* Avser tjänstebil

** Bokförd STI 2021 är 2 800, beviljad 3 481 som betalas ut 2022. Inkluderar ej Mekonomen Groups kostnader för LTIP 2019–2021

*** 30% av grundlönen. Bokförd pension är 1888, tillhörande år 2021 är 1694



Aktiebaserad långsiktig ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Vidare har bolaget infört tre aktiesparprogram (LTIP 2019, LTIP 2020 och LTIP 2021) till vd och koncernchef, koncernens ledningsgrupp och ett antal nyckelmedarbetare, enligt beslut av årsstämorna 2019, 2020 och 2021. Under förutsättning att den anställda har gjort en egen investering i aktier i Mekonomen AB (sparaktier) kan den anställda tilldelas motsvarande en matchningsaktierätt och fyra prestationsaktierätter per sparaktie (totalt 5 aktier).

I programmet 2019/2021 (LTIP 2019) har vd och koncernchef investerat i 2 250 sparaktier, i programmet 2020/2022 (LTIP 2020) i 5 000 sparaktier och i 2021/2022 (LTIP 2021) 5 000 sparaktier. Programmen är fortfarande i intjänandeperioden.

Matchningsaktierätter och prestationsaktierätter kan tilldelas vederlagsfritt och villkoras av att de anställda fortfarande äger sparaktierna, treåriga intjänandeperioder samt fortsatt anställning.

LTIP 2019

Matchningsaktierätter (A-aktier) förutsätter en total aktieägaravkastning på Mekonomens aktie som överstiger 0 procent under perioden 1 april 2019–31 mars 2022 och att Mekonomen Groups soliditet överstiger 40 procent (exklusive IFRS 16) vid utgången av räkenskapsåret 2021.

Intjänning av prestationsaktierätter (B-aktier) förutsätter att nivån av A-aktier har uppnåtts och att prestationsvillkoren är uppfyllda. Tilldelning förutsätter att vissa målnivåer har uppnåtts avseende tillväxt i resultat per aktie i bolaget under räkenskapsåren 2020–2021 jämfört med resultat per aktie för räkenskapsåret 2019 (BU 11,59 kr). Maximnivå som ger rätt till full tilldelning är att den genomsnittliga årliga tillväxten i resultat per aktie uppgår till minst 11 procent under räkenskapsåren 2020–2021, motsvarande ett resultat per aktie om 14,28 kr vid utgången av räkenskapsåret 2021. Miniminivå för tilldelning är att den genomsnittliga årliga tillväxten i resultat per aktie uppgår till 3 procent under räkenskapsåren 2020–2021, motsvarande ett resultat per aktie om 12,30 kr vid

utgången av räkenskapsåret 2021. Om graden av uppfyllelse ligger mellan minimi- och maximnivåerna kommer utfallet att mätas på linjär basis. Styrelsen kommer att justera utfallet för jämförelsestörande poster samt för eventuella effekter av återköp av aktier i bolaget.

LTIP 2020

Matchningsaktierätter (A-aktier) förutsätter en total aktieägaravkastning på Mekonomens aktie som överstiger 0 procent under perioden 1 april 2020–31 mars 2023.

Intjänning av prestationsaktierätter (B-aktier) förutsätter att prestationsvillkoren är uppfyllda och att nivån av A-aktier har uppnåtts. Vidare kräver tilldelning att vissa målnivåer har uppnåtts avseende minskad nettoskuld/EBITDA (exklusive IFRS 16) och tillväxt i justerat EBIT (redovisat EBIT justerat för engångsposter och avskrivning av goodwill i Mekonomen AB) för räkenskapsåren 2020–2022. Styrelsen har fastställt en miniminivå och en maximinivå för respektive prestationsmål. Om graden av uppfyllelse ligger mellan minimi- och maximinivåerna kommer utfallet att mätas på linjär basis. Mekonomen avser att presentera målnivåerna och i vilken utsträckning dessa uppfyllts efter att programmet avslutats.

LTIP 2021

Matchningsaktierätter (A-aktier) förutsätter en total aktieägaravkastning på Mekonomens aktie som överstiger 0 procent under perioden 1 april 2021–31 mars 2024.

Intjänning av prestationsaktierätter (B-aktier) förutsätter att prestationsvillkoren är uppfyllda och att nivån av A-aktier har uppnåtts. Vidare kräver tilldelning att vissa målnivåer har uppnåtts avseende minskad nettoskuld/EBITDA (exklusive IFRS 16) och tillväxt i justerat EBIT (redovisat EBIT justerat för engångsposter och avskrivning av goodwill i Mekonomen AB) för räkenskapsåren 2021–2023. Styrelsen har fastställt en miniminivå och en maximinivå för respektive prestationsmål. Om graden av uppfyllelse ligger mellan minimi- och maximinivåerna kommer utfallet att mätas på linjär basis. Mekonomen avser att presentera målnivåerna och i vilken utsträckning dessa uppfyllts efter att programmet avslutats.

Tabell 2. Ersättning till verkställande direktören i aktier

Befattningshavarens namn	Huvudsakliga villkor för aktieoptionsprogrammen					Information avseende räkenskapsår					
						Ingående balans	Under året		Utgående balans		
	Specifikation av programmet	Prestationsperiod	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inläsningsperiod	Aktier vid årets början	Tilldelade aktier*	Intjänade aktier	Aktier föremål för prestationsvillkor	Tilldelade aktier som ej intjänats vid årets slut	Aktier föremål för inläsningsperiod
Vd och Koncernchef Pehr Oscarson	LTIP 2019/2021	19-01-01 –22-03-31	19-06-30	22-03-31	22-05-31	11 250	0	–	11 250	11 250	0
	LTIP 2020/2022	20-01-01 –23-03-31	20-09-30	23-03-31	23-05-31	25 000	0	–	25 000	25 000	0
	LTIP 2021/2023	21-01-01 –24-03-31	21-06-30	24-03-31	24-05-31		25 000	–	25 000	25 000	0
						36 250	25 000	–	61 250	61 250	0

* Aktiernas värde 2021–12–31 är 3 238 TSEK

Kortsiktigt incitamentsprogram (STI) – Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens kortsiktiga rörliga ersättning (STI) har valts för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. STI är kopplade till mätbara kriterier som är i linje med koncernens strategi, inklusive hållbarhet. Kriterierna fastställs årligen av ersättningsutskottet. Mätperioden

uppgår till ett år. I vilken mån kriterierna har uppfyllts utvärderas och fastställs av ersättningsutskottet, och godkänns av hela styrelsen, när mätperioden är slut.

Det finns ett tak för den kortsiktiga rörliga ersättningen på 60% av den fasta årliga grundlönen (72% för 2021, 120% av 60%), i linje med ersättningsriktlinjerna.

Tabell 3. Rörlig kortsiktig ersättning 2021 (T SEK)

Kortsiktigt incitamentsprogram 2021 (STI 2021)				
Befattningshavarens namn, position	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall (120%)	
Vd och koncernchef Pehr Oscarson	Koncernens nettoomsättning	30%	a) 20,77%	b) 704
	Koncernens justerade EBIT	30%	a) 36,00%	b) 1 219
	Koncernens EBIT-marginal	10%	a) 12,00%	b) 406
	Koncernens kassaflöde	20%	a) 36,00%	b) 1 227
	Hållbarhetsrelaterade nyckeltalsmål	10%	a) 10,00%	b) 339
Summa		100%	3 481	

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och Mekonomen Groups resultat

Tabell 4. Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste två rapporterade räkenskapsåren (%) (T SEK)

Årlig förändring ersättning till vd och koncernchef	2017	2018	2019	2020	2021	Genomsnittlig årlig grundlön 2021
Vd och koncernchef Pehr Oscarson*	n/a	3,6%	0,0%	3,0%	5,0%	5 691
Bolagets resultat						
Omsättning	1%	33%	52%	-3%		12 308 600
EBIT	9%	-22%	73%	5%		893 500
EBIT-marginal	9%	5%	6%	6%		7,1%
Nettoskuld/EBITDA	2,03	6,44	3,68	2,42		1,9
Genomsnittlig ersättning baserat på motsvarande heltid						
Anställda i bolagen Mekonomen Company, Mekonomen Detaljist och Bileko Car Parts**	2,0%	1,9%	1,8%	2,6%	0,0%	445

* Pehr Oscarson tillträdde som vd och koncernchef under första kvartalet 2017

** Som referens har relevanta svenska företag inom Mekonomen Group valts ut. Kollektiva lönejusteringar sent år 2020, inga kollektiva lönejusteringar under 2021

