



ERSÄTTNINGSRAPPORT MEKONOMEN 2020

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Mekonomen AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020. I rapporten finns också information om ersättning till verkställande direktören och en sammanfattning av Mekonomens utestående aktierelaterade incitamentsprogram (LTIP 2019 och LTIP 2020). 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 65 i årsredovisningen för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 39–48 i årsredovisningen för 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman, se protokoll från årsstämman den 7 maj 2020 och en sammanfattning i årsredovisningen för 2020. Ingen ersättning utöver ordinarie styrelsearvode har utbetalats till styrelsemedlemmar.

Väsentlig utveckling under 2020

VD sammanfattar bolagets övergripande resultat i sitt vd-ord på sidan 2–5 i årsredovisningen för 2020.

Mekonomens ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Mekonomens 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 Mekonomens 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 Mekonomens strategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, förutsätter att

Mekonomen 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 Mekonomens strategi och långsiktiga intressen. 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 2020 och de fullständiga riktlinjerna finns i protokollet från årsstämman den 7 maj 2020. Ersättningsriktlinjerna som antogs enhälligt av årsstämman den 7 maj 2020 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 och 2020 beslutat att införa två långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram (LTIP 2019 och LTIP 2020).

Tabell 1. Totalersättning till VD under 2020 och 2019 (T SEK)

Befattningshavarens namn, position	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning			Extraordnåra poster	Pensionskostnad***	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
		Grundlön inkl 0,8% semesterersättning	Andra förmåner*	Ettårig rörlig/STI 2020**	Flerårig rörlig (LTIP 2019, LTIP 2020)					
VD Pehr Oscarson	2020	5 420	77	3 126	0	12	1 613	9 627	74%	
	2019	5 220	77	0	0	12	1 566	6 875	0%	

* Avser tjänstebil

** Bokförd STI 2020 är 2 505

*** 30% av grundlönen



Aktiebaserad långsiktig ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Vidare har bolaget infört två aktiesparprogram (LTIP 2019 och LTIP 2020) till VD, koncernens ledningsgrupp och ett antal nyckelmedarbetare, enligt beslut av årsstämorna 2019 och 2020. 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 investerat i 2 250 sparaktier och i programmet 2020/2022 (LTIP 2020) i 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 Mekonomens Groups soliditet överstiger 40 procent (exklusive IFRS 16) vid utgången av räkenskapsåret 2021.

Intjäning 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).

Maximinivå 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 maximinivåerna 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.

Intjäning 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.

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 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	0	25 000	–	25 000	25 000	0
						11 250	25 000	–	36 250	36 250	0

* Aktiernas värde i september 2020 är 1 785 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 Mekonomens strategi samt 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 2020, 120% av 60%, i linje med ersättningsriktlinjerna.

Tabell 3. Rörlig kortsiktig ersättning 2020 (T SEK)

Kortsiktigt incitamentsprogram 2020 (STI 2020)				
Befattningshavarens namn, position	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation	b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall (120%)
VD Pehr Oscarson	Koncernens nettoomsättning	25%	a) 13,52%	b) 436
	Koncernens justerade EBIT	40%	a) 44,08%	b) 1 422
	Koncernens kassaflöde	30%	a) 36%	b) 1 161
	Hållbarhetsrelaterade nyckeltalsmål	5%	a) 3,35%	b) 108
	Summa	100%		3 126

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och Mekonomens resultat

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

Årlig förändring ersättning till VD	2016	2017	2018	2019	2020	Genomsnittlig årlig grundlön 2020
VD Pehr Oscarson*	n/a	n/a	3,6%	0,0%	3,0%	5 420
Bolagets resultat						
Omsättning	3%	1%	33%	52%	-3%	11 511 000
EBIT	-22%	9%	-22%	73%	5%	738 000
EBIT-marginal	8%	9%	5%	6%	6%	n/a
Nettoskuld/EBITDA	2,19	2,03	6,44	3,68	2,42	n/a
Genomsnittlig ersättning baserat på motsvarande heltid						
Anställda i bolagen Mekonomen Group, Mekonomen Detaljist och Bileko Car Parts**	2,3%	2,0%	1,9%	1,8%	2,6%	445

* VD Pehr Oscarson tillträdde som VD under första kvartalet 2017

** Som referens har relevanta svenska företag inom Mekonomen Group valts ut

