



# Ersättningsrapport MEKO AB 2025

## Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för MEKO AB, antagna av årsstämman 2023, tillämpades under år 2025. I rapporten finns också information om ersättning till verkställande direktören och en sammanfattning av MEKOs utestående aktierelaterade incitamentsprogram (LTIP 2023, LTIP 2024 och LTIP 2025). Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 5 (Medelantalet anställda, löner, andra ersättningar och sociala avgifter) på sidorna 93–95 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 33–41 i årsredovisningen för 2025. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman, se protokoll från årsstämman den 15 maj 2025 och en sammanfattning i årsredovisningen för 2025.

Ingen ersättning utöver ordinarie styrelsearvode har utbetalats till styrelsemedlemmarna.

## Väsentlig utveckling under 2025

Vd sammanfattar bolagets övergripande resultat i sitt vd-ord på sidorna 8–9 i årsredovisningen för 2025.

## MEKOs ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

MEKO har som övergripande strategi och vision att växa med god lönsamhet och att möjliggöra mobilitet – idag, i morgon och i framtiden. Strategin bygger på fyra fokusområden: bättre kärnverksamhet, bättre verkstäder, bättre mobilitet, och hållbar tillväxt.

Hållbarhet utgör en viktig del av koncernens strategi. Målet är att vara branschledande genom att kunna hantera ny teknik, ny konkurrens, nya beteenden och nya förväntningar på oss. För mer information om MEKO:s strategi, se [www.meko.com](http://www.meko.com).

En framgångsrik implementering av strategin och tillvaratagande 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 2025 och de fullständiga riktlinjerna finns i protokollet från årsstämman den 23 maj 2023. Ersättningsriktlinjerna som antogs enhälligt av årsstämman 2023 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.meko.com/sv/bolagsstyrning/](http://www.meko.com/sv/bolagsstyrning/). Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor 2023, 2024 och 2025 beslutat att införa tre långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram (LTIP 2023, LTIP 2024 och LTIP 2025). LTIP 2022 har under 2025 avslutats, se under rubrik LTIP 2022 i denna rapport.

**Tabell 1** Totalersättning till vd och koncernchef under 2025 och 2024 (TSEK)

Befattningshavarens namn, position	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning				Total ersättning	Andelen rörlig ersättning i förhållande till total ersättning
		Grundlön inkl. 0,8% semesterersättning	Andra förmåner*	Ettårig rörlig/STI 2025	Flerårig rörlig (LTIP 2022, LTIP 2023, LTIP 2024, LTIP 2025)**	Extra ordinära poster	Pensionskostnad***		
Vd och koncernchef Pehr Oscarson	2025	7 260	7	1 356	625	0	2153	11 401	17%
	2024	6 919	6	2 758	0	12	2071	11 766	23%

\*Avser sjukvårdsförsäkring

\*\*Inkluderar ej MEKOs kostnader för LTIP 2022–2025

\*\*\*30% av grundlönen



## Aktiebaserad långsiktig ersättning

### Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Bolaget har infört tre aktiesparprogram (LTIP 2023, LTIP 2024 och LTIP 2025) till vd och koncernchef, koncernens ledningsgrupp och ett antal nyckelmedarbetare, enligt beslut av årsstämorna 2023, 2024 och 2025. För programmen LTIP 2023 och LTIP 2024 gäller förutsättningen att den anställde har gjort en egen investering i aktier i MEKO AB (investeringsaktier). Den anställde kan då tilldelas motsvarande en matchningsaktierätt och fyra prestationsaktierätter per investeringsaktie (totalt 5 aktierätter).

För programmet LTIP 2025 krävs ej investeringsaktier. Dock ska den anställde behålla tilldelade aktier i minst 12 månader efter tilldelning. Beroende av vilken personalkategori en deltagare tillhör varierar maxantalet prestationsaktier som kan tilldelas från 5 000 till 30 000 prestationsaktier.

I programmet LTIP 2023 har vd och koncernchef investerat i 5 000 investeringsaktier, i programmet LTIP 2024 i 5 000 investeringsaktier, och i programmet LTIP 2025 har VD möjlighet till en maxtilldelning om 30 000 aktier. Programmen är fortfarande i intjänandeperioden.

Matchningsaktierätter och prestationsaktierätter kan tilldelas vederlagsfritt och villkoras av att de anställda fortfarande äger investeringsaktierna (gäller för LTIP 2023 samt 2024), treåriga intjänandeperioder samt fortsatt har anställning.

Under 2025 har LTIP 2022 avslutats och är inte längre i intjänandeperiod. Utfallet beskrivs nedan.

### LTIP 2022

Under maj 2025 avslutades LTIP 2022. Utfallet blev en (1) matchningsaktie (Serie A) som tilldelades deltagarna per investeringsaktie. Utdelningskompensationen var +9,06 %, dvs 1 matchningsaktie gav i stället 1,09 aktie. Villkor för tilldelning var att total aktieägaravkastning (TSR) på MEKO:s aktie översteg 0 procent under perioden 1 april 2022–31 mars 2025, vilket uppfylldes.

Inga prestationsaktier (Serie B) tilldelades, då prestationsvillkoren ej var uppfyllda. Tilldelning hade förutsatt att vissa målnivåer uppnåts avseende minskad nettoskuld/EBITDA och tillväxt i justerat EBIT (redovisat EBIT justerat för engångsposter) för räkenskapsåren 2022–2024.

### LTIP 2023

Matchningsaktierätter (Serie A) förutsätter en total aktieägaravkastning på MEKO:s aktie som överstiger 0 procent under perioden 1 april 2023–31 mars 2026.

Intjänning av prestationsaktierätter (Serie B) förutsätter att vissa målnivåer har uppnåts avseende minskad nettoskuld/EBITDA (exklusive

IFRS 16) och tillväxt i justerat EBIT (redovisat EBIT justerat för engångsposter och avskrivning av goodwill i MEKO AB) för räkenskapsåren 2023–2025. 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. MEKO avser att presentera målnivåerna och i vilken utsträckning dessa uppfyllts efter att programmet avslutats.

### LTIP 2024

Matchningsaktierätter (Serie A) förutsätter en total aktieägaravkastning på MEKO:s aktie som överstiger 0 % under perioden 1 april 2024–31 mars 2027.

Intjänning av prestationsaktierätter (Serie B) förutsätter att vissa målnivåer har uppnåts avseende justerad EBIT samt tillväxt i vinst per aktie (EPS) för räkenskapsåren 2024–2026.

Styrelsen har fastställt en miniminivå och en maximinivå för respektive prestationsmål. 0 % tilldelning sker på eller under miniminivåerna. 100 % tilldelning sker om uppfyllnad ligger på eller över maximinivåerna. Om graden av uppfyllelse ligger mellan minimi- och maximinivåerna kommer utfallet att mätas på linjär basis. Utfallet för respektive prestationsmål kommer att fastställas enskilt. Vidare kan tilldelning ske baserat på uppfyllandet av enskilda räkenskapsårsmål.

MEKO avser att presentera målnivåerna och i vilken utsträckning dessa uppfyllts efter att programmet avslutats.

### LTIP 2025

Beroende av vilken personalkategori en deltagare tillhör varierar maxantalet aktier som man kan tilldelas från 5 000 till 30 000 prestationsaktier. VD har möjlighet till en maxtilldelning om 30 000 prestationsaktier. Vid 100 % utfall består aktierna av 1/3 Serie A, 1/3 Serie B och 1/3 Serie C.

Intjänning av Serie A förutsätter att totala aktieavkastningen (TSR) når eller överstiger 12,5 %. Inträdeskursen för TSR fastställs utifrån de 20 handelsdagarna efter delårsrapporten för Q4 2024, och slutkursen fastställs utifrån de 20 handelsdagarna efter delårsrapporten för Q4 2027.

Intjänning av Serie B förutsätter att förutsätter att vissa målnivåer har uppnåts avseende justerad EBIT för räkenskapsåren 2025–2027. Intjänning av Serie C förutsätter att vissa målnivåer har nåtts gällande vinst per aktie (EPS) för räkenskapsåren 2025–2027.

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. Utfallet för respektive prestationsmål kommer att fastställas enskilt. Vidare kan tilldelning ske baserat på uppfyllandet av enskilda räkenskapsårsmål för Serie B och Serie C.

MEKO avser att presentera målnivåerna och i vilken utsträckning dessa uppfyllts efter att programmet avslutats.

**Tabell 2** Ersättning till verkställande direktören i aktier

Befattningshavarens namn	Specifikation av programmet	Huvudsakliga villkor för aktieoptionsprogrammen				Utgång av inläsningsperiod investeringsaktier	Information avseende räkenskapsår					
		Prestationsperiod	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Ingående balans		Under året		Utgående balans		Aktier föremål för prestationsvillkor	Aktier föremål för inläsningsperiod
							Tilldelade aktier*	Intjänade aktier	Tilldelade aktier som ej intjänats vid årets slut	Aktier föremål för inläsningsperiod		
Vd och koncernchef Pehr Oscarson	LTIP 2022/2024	22-01-01 –25-03-31	22-06-30	25-03-31	25-05-31	25 000	0	5 453	0	0	0	
	LTIP 2023/2025	23-01-01 –26-03-31	23-06-30	26-03-31	26-05-31	25 000	0	—	25 000	25 000	0	
	LTIP 2024/2026	24-01-01 –27-03-31	24-06-30	27-03-31	27-05-31	25 000	0	—	25 000	25 000	0	
	LTIP 2025/2027	25-01-01 –28-03-31	25-06-30	28-03-31	n/a	0	30 000	—	30 000	30 000	0	
						75 000	30 000	5 453	80 000	80 000	0	

\* Aktiernas värde 2025-12-31 är 2 187 TSEK

### Kortsiktigt incitamentsprogram (STI) – tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens kortsiktiga rörliga ersättning (STI) har bestämts för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. STI är kopplade till mätbara kriterier som är i linje med MEKO:s affärs- och hållbarhetsstrategi. Kriterierna

fastställs årligen av ersättningsutskottet och godkänns av styrelsen. 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, i linje med ersättningsriktlinjerna.

**Tabell 3** Rörlig kortsiktig ersättning 2025 (T SEK)

Befattningshavarens namn, position	Kortsiktigt incitamentsprogram 2025 (STI 2025)		
	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) uppmätt prestation (max 140%) b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Vd och koncernchef Pehr Oscarson	Koncernens nettoomsättning	30%	a) 0% b) 0
	Koncernens justerade EBIT	40%	a) 0% b) 0
	Rörelsekapital	10%	a) 123% b) 516
	Hållbarhetsrelaterade nyckeltalsmål	20%	a) 100% b) 840
	<b>Summa</b>	<b>100%</b>	<b>1356</b>

### Jämförande information avseende förändringar i ersättning och MEKO:s resultat

**Tabell 4** Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste rapporterade räkenskapsåren (%) (TSEK)

Årlig förändring grundlön till vd och koncernchef	2021	2022	2023	2024	2025	Genomsnittlig årlig grundlön 2025
Vd och koncernchef Pehr Oscarson	5,0%	5,0%	5,4%	5,9%	5,5%	7 090
<b>Bolagets resultat</b>						
Omsättning	7%	14%	19%	8%	-0%	18 014 105
EBIT	21%	-15%	15%	3%	-45%	500 205
EBIT-marginal	7,1%	5,3%	5,0%	4,9%	2,7%	
Nettoskuld/EBITDA (exkl. IFRS 16)	1,9	3,4	2,6	2,1	4,0	
<b>Genomsnittlig ersättning baserat på motsvarande heltid</b>						
Relevanta svenska företag inom MEKO-koncernen*	0%	2,1%	3,0%	3,5%	3,3%	751

\*Som referens används anställda i bolagen MEKO AB, MEKO Services AB och MEKO Sweden AB.

