



Ersättningsrapport MEKO AB 2023

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för MEKO AB, antagna av årsstämman 2023, tillämpades under år 2023. I rapporten finns också information om ersättning till verkställande direktören och en sammanfattning av MEKOs utestående aktierelaterade incitamentsprogram (LTIP 2021, LTIP 2022 och LTIP 2023). 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 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 57-58 i årsredovisningen för 2023. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 36-43 i årsredovisningen för 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman, se protokoll från årsstämman den 23 maj 2023 och en sammanfattning i årsredovisningen för 2023.

Ingen ersättning utöver ordinarie styrelsearvode har utbetalats till styrelsemedlemmarna.

Väsentlig utveckling under 2023

Vd sammanfattar bolagets övergripande resultat i sitt vd-ord på sidorna 8-9 i årsredovisningen för 2023.

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 MEKOs strategi, se 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 2023 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/. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor 2021, 2022 och 2023 beslutat att införa tre långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram (LTIP 2021, LTIP 2022 och LTIP 2023). LTIP 2020 har under 2023 avslutats, se under rubrik LTIP 2020 i denna rapport.

Tabell 1 Totalersättning till vd och koncernchef under 2023 och 2022 (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 2023**	Flerårig rörlig (LTIP 2021, LTIP 2022, LTIP 2023)	Extra ordinarie poster	Pensionskostnad***		
Vd och koncernchef Pehr Oscarson	2023	6 528	5	2 116	0	12	1884	10 545	20%
	2022	6 052	8	1783	0	12	1739	9 594	19%

* Avser sjukvårdsförsäkring

** Inkluderar ej MEKOs kostnader för LTIP 2021–2023

*** 30% av grundlönen



Aktiebaserad långsiktig ersättning

Utstående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram Bolaget har infört tre aktiesparprogram (LTIP 2021, LTIP 2022 och LTIP 2023) till vd och koncernchef, koncernens ledningsgrupp och ett antal nyckelmedarbetare, enligt beslut av årsstämorna 2021, 2022 och 2023. Under förutsättning att den anställde har gjort en egen investering i aktier i MEKO AB (investeringsaktier) kan den anställde tilldelas motsvarande en matchningsaktierätt och fyra prestationsaktierätter per investeringsaktie (totalt 5 aktier).

I programmet 2021/2023 (LTIP 2021) har vd och koncernchef investerat i 5 000 investeringsaktier, i programmet 2022/2024 (LTIP 2022) i 5 000 investeringsaktier, och i programmet 2023/2025 (LTIP 2023) i 5 000 investeringsaktier. Programmen är fortfarande i intjänandeperioden.

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

Under 2023 har LTIP 2020 avslutats och är inte längre i intjänande period. Utfall, se nedan.

LTIP 2020

Under maj 2023 avslutades LTIP 2020. Utfallet blev att 1,03 matchningsaktie (Serie A) tilldelades per investeringsaktie. Villkor för tilldelning var att total aktieägaravkastning på MEKOs aktie översteg 0 procent under perioden 1 april 2020–31 mars 2023.

Inga prestationsaktier (Serie B) tilldelades, då prestationsvillkoren ej var uppfyllda. Tilldelning förutsatte att vissa målnivåer har uppnåtts avseende minskad nettoskuld/EBITDA och tillväxt i justerat EBIT (redovisat EBIT justerat för engångsposter och avskrivning av goodwill i MEKO AB) för räkenskapsåren 2020–2022.

LTIP 2021

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

Intjänning av prestationsaktierätter (Serie B) förutsätter att prestationsvillkoren är uppfyllda och att nivån av Serie A 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 MEKO 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. MEKO avser att presentera målnivåerna och i vilken utsträckning dessa uppfyllts efter att programmet avslutats.

LTIP 2022

Matchningsaktierätter (Serie A) förutsätter en total aktieägar-avkastning på MEKOs aktie som överstiger 0 procent under perioden 1 april 2022–31 mars 2025.

Intjänning av prestationsaktierätter (Serie B) förutsätter att prestationsvillkoren är uppfyllda och att nivån av Serie 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 MEKO AB) för räkenskapsåren 2022–2024. 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 2023

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

Intjänning av prestationsaktierätter (Serie B) förutsätter 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 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.

Tabell 2 Ersättning till verkställande direktören i aktier

Befattningshavarens namn	Specifikation av programmet	Prestationsperiod	Huvudsakliga villkor för aktieoptionsprogrammen			Information avseende räkenskapsår					
			Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inläsningsperiod	Ingående balans	Under året		Utgående balans		
						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 2020/2022	20-01-01 –23-03-31	20-06-30	23-03-31	23-05-31	25 000	0	5 136	0	0	0
	LTIP 2021/2023	21-01-01 –24-03-31	21-06-30	24-03-31	24-05-31	25 000	0	—	25 000	25 000	0
	LTIP 2022/2024	22-01-01 –25-03-31	22-06-30	25-03-31	25-05-31	25 000	0	—	25 000	25 000	0
	LTIP 2023/2025	23-01-01 –26-03-31	23-06-30	26-03-31	26-05-31		25 000	—	25 000	25 000	0
						75 000	25 000	5 136	75 000	75 000	0

* Aktiernas värde 2023–12–31 är 2 735 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 MEKOs affärs- och hållbarhetsstrategi. Kriterierna fastställs årligen av ersättningsutskottet och godkänns

av hela 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 (72% för 2023 dvs 120% av 60%), i linje med ersättningsriktlinjerna.

Tabell 3 Rörlig kortsiktig ersättning 2023 (T SEK)

Befattningshavarens namn, position	Kortsiktigt incitamentsprogram 2023 (STI 2023)			
	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	40%	a) 35%	b) 1 348
	Koncernens justerade EBIT	40%	a) 0%	b) 0
	Hållbarhetsrelaterade nyckeltalsmål	20%	a) 20%	b) 768
Summa		100%		2 116

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och MEKOs resultat

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

Årlig förändring ersättning till vd och koncernchef	2019	2020	2021	2022	2023	Genomsnittlig årlig grundlön 2023
Vd och koncernchef Pehr Oscarson	0,0%	3,0%	5,0%	5,0%	5,4%	6 290
Bolagets resultat						
Omsättning	52%	-3%	7%	14%	19%	16 761 825
EBIT	73%	5%	21%	-15%	15%	871 773
EBIT-marginal	5,9%	6,3%	7,1%	5,3%	5,0%	
Nettoskuld/EBITDA (exkl. IFRS 16)	3,7	2,5	1,9	3,4	2,6	
Genomsnittlig ersättning baserat på motsvarande heltid						
Anställda i bolagen Mekonomen Company, Mekonomen Detaljist och Bileko Car Parts*	1,8%	1,8%	0%	2,1%	3,0%	526

*Som referens har relevanta svenska företag inom MEKO-koncernen valts ut

