



Ersättningsrapport MEKO AB 2022

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för MEKO AB, antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 2022. I rapporten finns också information om ersättning till verkställande direktören och en sammanfattning av MEKO:s utestående aktierelaterade incitamentsprogram (LTIP 2020, LTIP 2021 och LTIP 2022). 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 47–51 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 50–51 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman, se protokoll från årsstämman den 20 maj 2022 och en sammanfattning i årsredovisningen för 2022. Ingen ersättning utöver ordinarie styrelsearvode har utbetalats till styrelsemedlemmar.

Väsentlig utveckling under 2022

Vd sammanfattar bolagets övergripande resultat i sitt vd-ord på sidan 2–5 i årsredovisningen för 2022.

MEKOs ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

MEKOs övergripande strategi är att växa med god lönsamhet. MEKOs vision: att möjliggöra mobilitet – idag, i morgon och i framtiden. Strategin bygger på de fyra fokus områdena bättre kärnverksamhet, bättre verkstäder, bättre mobilitet och hållbar tillväxt.

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 betenden och nya förväntningar på oss.

För mer information om MEKOs strategi, se www.meko.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 aktierelatert program.

En sammanfattning av riktlinjerna finns i årsredovisningen för 2022 och de fullständiga riktlinjerna finns i protokollet från årsstämman den 20 maj 2022. 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 <https://meko.com/sv/bolagsstyrning/>. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor 2020, 2021 och 2022 beslutat att införa tre långsiktiga aktierelaterte incitamentsprogram (LTIP 2020, LTIP 2021 och LTIP 2022). LTIP 2019 har under 2022 avslutats, se under rubrik LTIP 2019 i denna rapport.

Tabell 1 Totalersättning till vd och koncernchef under 2022 och 2021 (TSEK)

Befattningshavarens namn, position	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning			Extraordinära poster	Pensionskostnad ³⁾	Total ersättning	Andelen rörlig ersättning i förhållande till total ersättning
		Grundlön inkl 0,8% semesterersättning	Andra förmåner ¹⁾	Ettårig rörlig/STI 2021 ²⁾	Flerårig rörlig (LTIP 2019, LTIP 2020, LTIP2021)					
Vd och koncernchef	2022	6 052	8	1 783	0	12	1 739	9 594	19%	
Pehr Oscarson	2021	5 758	77	3 481	0	12	1 694	11 022	32%	

1) Avser sjukvårdsförsäkring.

2) Inkluderar ej MEKOs kostnader för LTIP 2020–2022.

3) 30% av grundlönen.



Aktiebaserad långsiktig ersättning Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Vidare har bolaget infört tre aktiesparprogram (LTIP 2020, LTIP 2021 och LTIP 2022) till vd och koncernchef, koncernens ledningsgrupp och ett antal nyckelmedarbetare, enligt beslut av årsstämorna 2020, 2021 och 2022. Under förutsättning att den anställda har gjort en egen investering i aktier i MEKO AB (sparaktier) kan den anställda tilldelas motsvarande en matchningsaktierätt och fyra prestationsaktierätter per sparaktie (totalt 5 aktier).

I programmet 2020/2022 (LTIP 2020) har vd och koncernchef investerat i 5 000 sparaktier, i programmet 2021/2023 (LTIP 2021) i 5 000 sparaktier och i 2022/2024 (LTIP 2022) 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.

Under 2022 har LTIP 2019 avslutats och är inte längre i intjänande period. Utfall, se nedan.

LTIP 2019

Under maj 2022 avslutades LTIP 2019. Utfallet blev att en (1) matchningsaktie (A aktier) tilldelades per sparaktie. Villkor för tilldelning var att total aktieägaravkastning på MEKOs aktie översteg 0 procent under perioden 1 april 2019–31 mars 2022 och att MEKOs soliditet översteg 40 procent (exklusive IFRS 16) vid utgången av räkenskapsåret 2022. Detta villkor var uppfyllt. Inga prestationsaktier (B aktier) tilldelades, då prestationsvillkoren ej var uppfyllda. Tilldelning förutsatte att vissa målnivåer har uppnåtts avseende tillväxt i resultat per aktie i bolaget under räkenskapsåren 2019–2022.

LTIP 2020

Matchningsaktierätter (A aktier) förutsätter en total aktieägaravkastning på MEKOs 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 MEKO 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. MEKO avser att presentera målnivåerna och i vilken utsträckning dessa uppfyllts efter att programmet avslutats.

LTIP 2021

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

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 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 (A aktier) förutsätter en total aktieägaravkastning på MEKOs aktie som överstiger 0 procent under perioden 1 april 2022–31 mars 2025.

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 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.

Tabell 2 Ersättning till verkställande direktören i aktier

Befattningshavarens namn	Specifikation av programmet	Huvudsakliga villkor för aktieoptionsprogrammen				Information avseende räkenskapsår						
		Prestationsperiod	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inläsningsperiod	Ingående balans	Under året	Utgående balans	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	0	0	0	
	LTIP 2020/2022	20-01-01 –23-03-31	20-06-30	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	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	–	25 000	25 000	0
						61 250	25 000	11 250	75 000	75 000	0	

1) Aktiernas värde 2022-12-31 är 2 815 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 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 2022, 120% av 60%), i linje med ersättningsriktlinjerna.

Tabell 3 Rörlig kortsiktig ersättning 2022 (T SEK)

Befattningshavarens namn, position	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Kortsiktigt incitamentsprogram 2022 (STI 2022)		
		Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmått prestation	b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall (120%)
Vd och koncernchef Pehr Oscarson	Koncernens nettoomsättning	30%	a) 36%	b) 1 310
	Koncernens justerade EBIT	30%	a) 3%	b) 109
	Koncernens EBIT-marginal	10%	a) 0%	b) 0
	Koncernens kassaflöde	20%	a) 0%	b) 0
	Hållbarhetsrelaterade nyckeltalsmål	10%	a) 10%	b) 364
Summa		100%		1 783

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och MEKOs resultat

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

Årlig förändring ersättning till vd och koncernchef	2018	2019	2020	2021	2022	Genomsnittlig årlig grundlön 2021
Vd och koncernchef Pehr Oscarson	3,6%	0,0%	3,0%	5,0%	5%	5 905
Bolagets resultat						
Omsättning	33%	52%	-3%	14%		14 067 100
EBIT	-22%	73%	6%	-15%		758 700
EBIT-marginal	5%	6%	6%	6%		5,3%
Nettoskuld/EBITDA	6,44	3,68	2,42	2,42		3,36
Genomsnittlig ersättning baserat på motsvarande heltid						
Anställda i bolagen Mekonomen Company, Mekonomen Detaljist och Bileko Car Parts ¹⁾	1,9%	1,8%	1,8%	0%	2,1%	469

1) Som referens har relevanta svenska företag inom MEKO valts ut.

