



Ersättningsrapport MEKO AB 2024

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för MEKO AB, antagna av årsstämman 2023, tillämpades under år 2024. I rapporten finns också information om ersättning till verkställande direktören och en sammanfattning av MEKOs utestående aktierelaterade incitamentsprogram (LTIP 2022, LTIP 2023 och LTIP 2024). 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 84–86 i årsredovisningen för 2024. Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 34–41 i årsredovisningen för 2024. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman, se protokoll från årsstämman den 16 maj 2024 och en sammanfattning i årsredovisningen för 2024.

Ingen ersättning utöver ordinarie styrelsearvode har utbetalats till styrelsemedlemmarna.

Väsentlig utveckling under 2024

Vd sammanfattar bolagets övergripande resultat i sitt vd-ord på sidorna 9–10 i årsredovisningen för 2024.

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 2024 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 årsstämman 2022, 2023 och 2024 beslutat att införa tre långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram (LTIP 2022, LTIP 2023 och LTIP 2024). LTIP 2021 har under 2024 avslutats, se under rubrik LTIP 2021 i denna rapport.

Tabell 1 Totalersättning till vd och koncernchef under 2024 och 2023 (TSEK)

Befattningshavarens namn, position	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning			Extra ordinarie poster	Pensionskostnad***	Total ersättning	Andelen rörlig ersättning i förhållande till total ersättning
		Grundlön inkl. 0,8% semesterersättning	Andra förmåner*	Ettårig rörlig/STI 2024**	Flerårig rörlig (LTIP 2022, LTIP 2023, LTIP2024)					
Vd och koncernchef	2024	6 919	6	2 758	0	12	2071	11 766	23%	
Pehr Oscarson	2023	6 528	5	2 116	0	12	1884	10 545	20%	

* Avser sjukvårdsförsäkring

** Inkluderar ej MEKOs kostnader för LTIP 2022–2024

*** 30% av grundlönen

Aktiebaserad långsiktig ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram Bolaget har infört tre aktiesparprogram (LTIP 2022, LTIP 2023 och LTIP 2024) till vd och koncernchef, koncernens ledningsgrupp och ett antal nyckelmedarbetare, enligt beslut av årsstämorna 2022, 2023 och 2024. 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 2022/2024 (LTIP 2022) har vd och koncernchef investerat i 5 000 investeringsaktier, i programmet 2023/2025 (LTIP 2023) i 5 000 investeringsaktier, och i programmet 2024/2026 (LTIP 2024) 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 2024 har LTIP 2021 avslutats och är inte längre i intjänande period. Utfall, se nedan.

LTIP 2021

Under maj 2024 avslutades LTIP 2021. Utfallet blev att ingen matchningsaktie (Serie A) tilldelades per investeringsaktie. Villkor för tilldelning var att total aktieägaravkastning på MEKOs aktie översteg 0 procent under perioden 1 april 2021–31 mars 2024, vilket ej uppfylldes.

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 2021–2023.

LTIP 2022

Matchningsaktierätter (Serie A) förutsätter en total aktieägaravkastning 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 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 aktieägar-avkastning 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.

LTIP 2024

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

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

Styrelsen har fastställt en miniminivå och en maximinivå för respektive prestationsmål. 0 procent 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 sker tilldelning baserat på uppfyllandet av enskilda räkenskapsårsmål.

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 föremål för prestationsvillkor	Tilldelade aktier som ej intjänats vid årets slut	Aktier föremål för inläsningsperiod
						Aktier vid årets början	Tilldelade aktier*	Intjänade aktier			
Vd och koncernchef Pehr Oscarson	LTIP 2021/2023	21-01-01 –24-03-31	21-06-30	24-03-31	24-05-31	25 000	0	—	0	0	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	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	25 000	0
						75 000	25 000	-	75 000	75 000	0

* Aktiernas värde 2024–12–31 är 3 345 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, i linje med ersättningsriktlinjerna.

Tabell 3 Rörlig kortsiktig ersättning 2024 (T SEK)

Befattningshavarens namn, position	Kortsiktigt incitamentsprogram 2024 (STI 2024)			
	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) uppmätt prestation (max 120%)	b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Vd och koncernchef Pehr Oscarson	Koncernens nettoomsättning	30%	a) 62%	b) 753
	Koncernens justerade EBIT	40%	a) 46%	b) 755
	Rörelsekapital	10%	a) 107%	b) 436
	Hållbarhetsrelaterade nyckeltalsmål	20%	a) 100%	b) 814
	Summa	100%		2 758

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 grundlön till vd och koncernchef	2020	2021	2022	2023	2024	Genomsnittlig årlig grundlön 2024
Vd och koncernchef Pehr Oscarson	3,0%	5,0%	5,0%	5,4%	5,9%	6 723
Bolagets resultat						
Omsättning	-3%	7%	14%	19%	8%	18 046 096
EBIT	5%	21%	-15%	15%	3%	902 141
EBIT-marginal	6,3%	7,1%	5,3%	5,0%	4,9%	
Nettoskuld/EBITDA (exkl. IFRS 16)	2,5	1,9	3,4	2,6	2,1	
Genomsnittlig ersättning baserat på motsvarande heltid						
Relevanta svenska företag inom MEKO-koncernen*	1,8%	0%	2,1%	3,0%	3,5%	694

* Som referens används anställda i bolagen MEKO AB, MEKO Services AB och Mekonomen Company AB

