

Ersättningsutskottets utvärdering av ersättning till ledande befattningshavare

Det är ersättningsutskottets uppgift att årligen utvärdera tillämpningen av de riktlinjer som årsstämman fattat beslut om avseende ersättningar till ledande befattningshavare. Enligt Aktiebolagslagen omfattas endast den del av bolagsledningen som faktiskt är anställd i moderbolaget Bilia AB. Bilia har valt att vidga kretsen till hela koncernledningen, dvs även de som är anställda i dotterbolag.

Bilias revisor presenterar årligen ett skriftligt yttrande för stämman där denne uttalar huruvida årsstämmans riktlinjer har följts av bolaget.

Ersättningsutskottets utvärdering visar återigen att tillämpningen av riktlinjerna har fallit väl ut för bolaget. Det är utskottets uppfattning att de fasta såväl som de rörliga ersättningsnivåerna är marknadsmässiga. De rörliga incitamentssystemen är alla försedda med ett maxtak, är lätta att övervaka och följa upp, samt huvudsakligen kopplade till bolagets lönsamhet, varför de bedöms bidra till att stimulera kostnadseffektiviteten och tillväxten i bolaget. Utöver lönsamhet ges framöver även mätning av kundnöjdhet ökad betydelse. Maxtaket för rörlig ersättning är 50% av fast lön. Systemet med premiebaserade pensioner skapar förutsägbarhet och trygghet för bolaget. När det gäller pensionsålder har hänvisning till möjlighet till pensionering vid 60 års ålder strukits i årets förslag till riktlinjer, då nya anställningsavtal bör kopplas till vanlig ålderspensionering. Övriga förmåner utgörs främst av tjänstebil och det bedöms som extra viktigt att bolagets företrädare har tillgång till bil ur Bilias sortiment. Avgångsvederlagen bedöms som marknadsmässiga och sträcker sig maximalt 1 år utöver den ettåriga uppsägningstiden och skall alltid avräknas mot ersättning av nytjänst.

Med anledning av ersättningsutskottets slutledning har styrelsen valt att föreslå för årsstämman att föregående års riktlinjer för ersättning, med ovanstående justeringar, tillämpas fortsatt.

Styrelsen i mars 2017