

Ersättningsrapport 2021

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Bilia AB (Bolaget), antagna av årsstämman 22 juni 2020 (Ersättningsriktlinjerna), tillämpades under år 2021. Ersättningsriktlinjerna ska gälla som längst fram till årsstämman 2024.

Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående långsiktiga incitamentsprogram i form av ett aktiesparprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med 8 kap. 53 a och 53 b §§ 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 8 (Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar) på sidorna 65-68 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 39-43 i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 på sidan 67 i årsredovisningen för 2021.

Utveckling under 2021

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 6-7 i årsredovisningen 2021.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Ersättningsriktlinjerna styr de beslut om ersättningar som fattas av styrelsens ersättningsutskott såvitt avser ledande befattningshavare som rapporterar direkt till koncernchefen och av styrelsen i sin helhet såvitt avser koncernchefen.

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Riktlinjerna möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Den rörliga lön som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. För information om bolagets affärsstrategi, se Biliats hemsida www.bilia.com.

Ersättningen ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast lön, rörlig lön, pensionsförmåner och andra förmåner. Den fasta lönen ska fastställas med hänsyn till kompetens, ansvarsområde, erfarenhet och prestation. Utöver fast lön kan ledande befattningshavare erhålla rörlig lön.

Den rörliga lönen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella, såsom resultat före skatt, omsättningshastighet på sysselsatt och/eller operativt kapital samt omsättningshastighet på begagnade bilar, eller icke-finansiella, såsom kundnöjdhet eller mål kopplade till bolagets hållbarhetsstrategi. Kriterierna ska fastställas årligen av styrelsen. Genom att målen kopplar den rörliga lönen till bolagets resultat och hållbarhet främjar de bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Den rörliga lönen ska huvudsakligen baseras på uppfyllande av koncernens, och i förekommande fall dotterbolags, mål för resultat och till en begränsad del på individuella finansiella mål. Mätperioden är ett år och den rörliga lönen kan uppgå till högst 60 procent av den fasta lönen för VD och högst 50 procent för övriga ledande befattningshavare.

Ersättningsriktlinjerna beskrivs även på sidan 27 i årsredovisningen för 2021 samt i protokollet från årsstämman för 2020 som finns tillgängligt på www.bilia.com.

Bolaget har under 2021 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. 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 Bilias hemsida se www.bilia.com bland stämmohandlingarna. Ingen ersättning har krävts tillbaka under året.

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna beslutade Bilias årsstämma 2018 att införa ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram. På årsstämman 2021 fattades det beslut att införa ett nytt långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram då det från 2018 löpt ut. Programmen omfattar ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i koncernen. De prestationskrav som används för att bedöma utfallet av programmet har en tydlig koppling till affärsstrategin och därmed till bolagets långsiktiga hållbara värdeskapande. Dessa prestationskrav innefattar totalavkastning och vinst per aktie. Programmet uppställer vidare krav på egen investering och flerårig innehavstid. För mer information om detta program, innefattande de kriterier som utfallet är beroende av, se www.bilia.com (avsnitt Företaget och rubriken Bolagsstyrning, Incitamentsprogram).

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2021 (Tkr)

Befattningshavarens namn (position)	1) Fast ersättning		2) Rörlig ersättning		3)	Total- ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Grund- lön	Övriga förmåner	Ettårig	Flerårig	Pensions- kostnad		
Per Avander (VD)	5 548	132	2 926	1 413	3 956	13 975	69% / 31%

- 1) Grundlön som redovisas innefattar sedvanligt semestertillägg. Övriga förmåner avser främst tjänstebil men även sjukvårdsförsäkring.
- 2) Ettårig rörlig ersättning har intjänats under 2021 men utbetalas 2022. Flerårig rörlig ersättning avser det långsiktiga aktiesparprogram som har utbetalas under 2021.
- 3) Pensionskostnader är premiebestämd och baseras på fast och rörlig ersättning men har i denna sammanställning klassificerats som fast ersättning.

Aktiebaserad ersättning i form av långsiktiga aktiesparprogram

Bolaget införde på årsstämman 2018 ett treårigt aktiesparprogram för cirka 40 ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Under förutsättning att den anställda hade gjort en egen investering i aktier i bolaget (sparaktier), hade den anställda möjlighet att tilldelas maximalt tre prestationsaktierätter. Intjänandet av prestationsaktierna förutsatte, förutom fortsatt anställning, även uppfyllelse av prestationsvillkor – positiv totalavkastning för Bilia-aktien (relativ viktning 33 procent) samt ökning av vinst per aktie för 2020 jämfört med 2017 (relativ viktning 67 procent) från 10 till 30 procent. Inom ramen för aktiesparprogrammet hade den verkställande direktören investerat i 3 200 sparaktier och maximal tilldelning av 9 600 vederlagsfria prestationsaktierätter gjordes i maj 2021 då prestationsvillkoren var till fullo uppfyllda vid aktiesparprogrammets avslut.

Bolaget införde på årsstämman 2021 ett treårigt aktiesparprogram för cirka 60 ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Under förutsättning att den anställda har gjort en egen investering i aktier i bolaget (sparaktier), har den anställda möjlighet att tilldelas maximalt tre prestationsaktierätter. Intjänandet av prestationsaktierna förutsätter, förutom fortsatt anställning, även uppfyllelse av prestationsvillkor – positiv totalavkastning för Bilia-aktien (relativ viktning 33 procent) samt ökning av vinst per aktie för 2023 jämfört med 2020 (relativ viktning 67 procent) från 10 till 30 procent. Inom ramen för aktiesparprogrammet har den verkställande direktören investerat i 2 500 sparaktier och kan maximalt tilldelas 7 500 prestationsaktierätter vederlagsfritt under 2024 förutsatt att prestationsvillkoren är till fullo uppfyllda

Tabell 2 – Aktiesparprogram för verkställande direktören

Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen

Befattnings- havarens namn (position)	1) Program- namn	2) Prestations- period	3) Datum för tilldelning	4) Datum för intjänande	5) Utgång av inläsnings- period	6) Intjänade antal aktierätter totalt	7) Aktierätter föremål för prestations- villkor	8) Aktierätter föremål för inläsnings- period
Per Avander (VD)	2018 års aktiespar- program	2018–2021	2021-05-04	2018-05-01 till 2021-03-31	2021-03-31	6 400 aktier (942 Tkr)	3 200 aktier (471 Tkr)	9 600 aktier (1 413 Tkr)
	2021 års aktiespar- program	2021–2024		2021-05-01 till 2024-03-31	2024-03-31	1 667 aktier (267 Tkr)	833 aktier (133 Tkr)	2 500 aktier (400 Tkr)

1) Aktiesparprogram som godkändes av BiliAs årsstämma.

2) Tidsperiod under vilken prestation mäts för programmet.

3) Datum för tilldelning av aktier i aktiesparprogrammet.

4) Tidsperiod för intjänande av prestationsaktier i programmet.

5) Datum tills när deltagaren behöver vara anställd i Bilia för att erhålla tilldelning av aktier i aktiesparprogrammet.

6) Totalt antal intjänade aktierätter värderade baserat på aktiekurs per tilldelningstillfället i maj 2021 om 147,20 kronor per aktie respektive 31 december 2021 om 160,20 kronor per aktie.

7) Totalt antal intjänade aktierätter fortsatt beroende på prestationskrav värderade baserat på aktiekurs per tilldelningstillfället i maj 2021 om 147,20 kronor per aktie respektive 31 december 2021 om 160,20 kronor per aktie.

8) Totalt antal intjänade aktierätter fortsatt beroende på anställning till inläsningsperiodens slut.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets långsiktiga strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets intresse på kort och lång sikt.

Tabell 3.a – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontanterersättning

Befattningshavarens namn (position)	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation i procent och b) faktisk tilldelning i Tkr
Per Avander (VD)	Resultat före skatt 2021	85 %	a) 100% b) 2 553 Tkr
	Kundnöjdhet 2021	15 %	a) 83 % b) 373 Tkr
	TOTALT 2021	100%	2 926 Tkr

Tabell 3.b – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: aktiesparprogram

Befattningshavarens namn (position)	Programmets namn	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) förväntat/ faktiskt utfall
Per Avander (VD)	2018 års Aktiesparprogram	Positiv totalavkastning på Bilja-aktien	33 %	a) 100 % 1) b) 471 Tkr 1)
		Vinst per aktie 2020 jämfört med 2017	67 %	a) 100 % 2) b) 942 Tkr 2)
	2021 års Aktiesparprogram	Positiv totalavkastning på Bilja-aktien	33 %	a) 0 % 3) b) 0 Tkr 3)
		Vinst per aktie 2023 jämfört med 2020	67 %	a) 100 % 4) b) 801 Tkr 4)

1. Prestationsperioden löpte till och med 31 mars 2021 och tilldelning ägde rum i maj 2021. Faktisk tilldelning om 3 200 aktier värderade baserat på marknadspriset 147,20 kronor per aktie vid tilldelningstillfället.
2. Prestationsperioden löpte till och med 31 december 2020 och tilldelning ägde rum i maj 2021. Faktiskt tilldelning om 6 400 aktier värderade baserat på marknadspriset 147,20 kronor per aktie vid tilldelningstillfället.
3. Prestationsperioden löper till och med 31 mars 2024. Baserat på nuvarande aktiekurs skulle tilldelningen inte ske.
4. Prestationsperioden löper till och med 31 december 2023 och tilldelning sker i maj 2024. Förväntad tilldelning beräknad baserat på marknadspriset 160,20 kronor per aktie den 31 december 2021 multiplicerat med 5 000 aktierättigheter.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 4 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste två rapporterade räkenskapsåren

	Utfall 2021 Tkr	Utfall 2020 Tkr	Förändring %	Utfall 2019 Tkr	Utfall 2018 Tkr	Utfall 2017 Tkr
Ersättning till verkställande direktören (Tkr) 1)	13 975	12 317	+13,5 %	10 286	10 059	9 912
Koncernens rörelseresultat (Mkr)	1 925	1 364	+41,1 %	1 125	943	923
Genomsnittlig ersättning (Tkr) baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i Bilja AB 2)	607	661	-8,1 %	591	578	584

1. Inklusive intjänad ersättning avseende 2018 års aktiesparprogram där tilldelning av aktier skett i maj 2021. Avser åren 2018 till 2020.
2. Exklusive VD samt övriga medlemmar i koncernledning.