

Ersättningsrapport 2023

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 2023. 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 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 76–79 i årsredovisningen för 2023. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 49–53 i årsredovisningen för 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 på sidan 76–79 i årsredovisningen för 2023.

Utveckling under 2023

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 4–5 i årsredovisningen 2023.

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 Bilias 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 34 i årsredovisningen för 2023 samt i protokollet från årsstämman för 2023 som finns tillgängligt på www.bilia.com.

Bolaget har under 2023 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 2021 och 2023 att införa långsiktiga aktierelaterat incitamentsprogram. Programmen omfattar ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i koncernen. De prestationskrav som används för att bedöma utfallet av programmen har en tydlig koppling till affärsstrategin och därmed till bolagets långsiktiga hållbara värdeskapande. Dessa prestationskrav innefattar totalavkastning för Bilia aktien, vinst per aktie, kundnöjdhet samt andel kvinnor i försäljningsverksamheten. Programmen uppställer vidare krav på egen investering och flerårig innehavstid. För mer information om dessa program, innefattande de kriterier som utfallen är beroende av, se www.bilia.com (avsnitt Företaget och rubriken Bolagsstyrning, Incitamentsprogram).

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2023 (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)	6 168	203	1 908	—	2 818	11 097	83% / 17%

- 1) Grundlön som redovisas innefattar sedvanligt semestertillägg. Övriga förmåner avser främst tjänstebil men även sjukvårdsförsäkring.
- 2) Ettårig rörlig ersättning har intjänats under 2023 men utbetalas 2024. Flerårig rörlig ersättning avser långsiktiga aktiesparprogram som avslutats och tilldelning av aktier därmed ägt rum. Det finns inte något avslutat aktiesparprogram där tilldelning av aktier har skett under 2023.
- 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 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. Aktiesparprogrammet avslutas per 31 mars 2024.

Bolaget införde på årsstämman 2023 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 fyra och en halv prestationsaktierätter. Intjänandet av prestationsaktierna förutsätter, förutom fortsatt anställning, även uppfyllelse av prestationsvillkor – positiv totalavkastning för Bilia-aktien (relativ viktning 22 procent), ökning av vinst per aktie för 2025 jämfört med 2022 (relativ viktning 44 procent) från 10 till 20 procent, kundnöjdhet 2 procentenheter högre än benchmark (relativ viktning 22 procent) och minst 22 procent kvinnor i försäljningsverksamheten (relativ viktning 12 procent). Inom ramen för aktiesparprogrammet har den verkställande direktören investerat i 1 750 sparaktier och kan maximalt tilldelas 7 875 prestationsaktierätter vederlagsfritt under 2026 förutsatt att prestationsvillkoren är till fullo uppfyllda. Aktiesparprogrammet avslutas per 31 mars 2026.

Tabell 2 – Aktiesparprogram för verkställande direktören

Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen

Befattningshavarens namn (position)	1) Programnamn	2) Prestationsperiod	3) Datum för tilldelning	4) Datum för intjänande	5) Utgång av inläsningsperiod	6) Intjänade antal aktierätter totalt	7) Aktierätter föremål för prestationsvillkor	8) Aktierätter föremål för inläsningsperiod
Per Avander (CEO)	2021-års aktiesparprogram	2021–2024	Maj 2024	2021-05-01 till 2024-03-31	2024-03-31	7 500 aktier (1 010 Tkr)	7 500 aktier (1 010 Tkr)	7 500 aktier (1 010 Tkr)
	2023-års aktiesparprogram	2023–2026	Maj 2026	2023-05-01 till 2026-03-31	2026-03-31	2 625 aktier (353 Tkr)	2 625 aktier (353 Tkr)	2 625 aktier (353 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 per 31 december 2023 värderade baserat på aktiekurs per 31 december 2023 om 134,60 kronor per aktie. För 2021 års aktiesparprogram kan maximalt tre aktier tilldelas och de tre åren har intjänats per den 31 december 2023. För 2023 års aktiesparprogram kan maximalt fyra och en halv aktie tilldelas och ett år av tre år har intjänats per den 31 december 2023.
- 7) Totalt antal intjänade aktierätter, men fortsatt är tilldelning beroende på infriande av prestationskrav. Se tabell 3.b för förväntat utfall avseende prestationskrav. Aktierätterna är värderade baserat på aktiekurs per 31 december 2023 om 134,60 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 kontanterättning

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 2023	85 %	a) 50% b) 1 413 Tkr
	Kundnöjdhet 2023	15 %	a) 100 % b) 495 Tkr
	TOTALT 2023	100%	1 908 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 utfall
Per Avander (VD)	2021 års Aktiesparprogram	Positiv totalavkastning på Bilja-aktien	33 %	a) 100 % 1) b) 337 Tkr 1)
		Vinst per aktie 2023 jämfört med 2020	67 %	a) 0 % 2) b) 0 Tkr 2)
	2023 års Aktiesparprogram	Positiv totalavkastning på Bilja-aktien	22 %	a) 0 % 3) b) 0 Tkr 3)
		Vinst per aktie 2025 jämfört med 2022	44 %	a) 0 % 4) b) 0 Tkr 4)
		Kundnöjdhet högre än benchmark	22%	a) 100 % 4) b) 236 Tkr 4)
		Andel kvinnor i försäljningsverksamheten	12%	a) 0 % 4) b) 0 Tkr 4)

- 1) Prestationsperioden löper till och med 31 mars 2024. Baserat på aktiekursen den 31 december 2023 skulle tilldelningen ske. Aktierätterna är värderade baserat på aktiekurs per 31 december 2023 om 134,60 kronor per aktie.
- 2) Prestationsperioden löpte till och med 31 december 2023 och tilldelning kommer inte att ske.
- 3) Prestationsperioden löper till och med 31 mars 2025. Baserat på aktiekursen den 31 december 2023 skulle tilldelning inte ske.
- 4) Prestationsperioden löper till och med 31 december 2025 och tilldelning sker i maj 2026. Förväntad tilldelning beräknad baserat på marknadspriset 134,60 kronor per aktie den 31 december 2023 multiplicerat med antalet aktierättigheter. Om programmet hade avslutats 31 december 2023 skulle ingen tilldelning ske avseende positiv totalavkastning på Bilja-aktien, vinst per aktie samt andel kvinnor i försäljningsverksamheten. Tilldelning skulle skett för kundnöjdhet högre än benchmark.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

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

	Utfall 2023 Tkr	Utfall 2022 Tkr	Förändring %	Utfall 2021 Tkr	Utfall 2020 Tkr	Utfall 2019 Tkr	Utfall 2018 Tkr	Utfall 2017 Tkr
Ersättning till verkställande direktören (Tkr) 1)	11 097	12 363	-10 %	13 975	12 317	10 286	10 059	9 912
Koncernens rörelseresultat (Mkr)	1 416	2 102	-33%	1 925	1 364	1 125	943	923
Genomsnittlig ersättning (Tkr) baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i Bilja AB 2)	647	617	5 %	607	661	591	578	584

1. 2021 års ersättning inkluderar under 2022 tilldelad ersättning avseende 2018 års aktiesparprogram (intjänat under 2018 till 2020) där tilldelning av aktier skett i maj 2021.
2. Exklusive VD samt övriga medlemmar i koncernledning.