

Ersättningsrapport 2024

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Bilia AB (Bolaget), antagna av årsstämman 24 april 2024 (Ersättningsriktlinjerna), tillämpades under år 2024. Ersättningsriktlinjerna ska gälla som längst fram till årsstämman 2028.

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 och personalkostnader) på sidorna 69–71 i årsredovisningen för 2024. Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 50–54 i årsredovisningen för 2024.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 på sidan 69–71 i årsredovisningen för 2024.

Utveckling under 2024

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 5–6 i årsredovisningen 2024.

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 22 i årsredovisningen för 2024 samt i protokollet från årsstämman för 2024 som finns tillgängligt på www.bilia.com.

Bolaget har under 2024 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 årsstämmor 2021, 2023 samt 2024 att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. 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 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 Om oss och rubriken Bolagsstyrning, Incitamentsprogram).

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2024 (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)	6 436	245	1 782	303	2 901	11 667	82% / 18%

- 1) Grundlön som redovisas innefattar sedvanligt semestertillägg. Övriga förmåner avser främst tjänstebil men även sjukvårdsförsäkring.
- 2) Ettårig rörlig ersättning har intjänats under 2024 men utbetalas 2025. Flerårig rörlig ersättning avser långsiktiga aktiesparprogram som avslutats och tilldelning av aktier därmed ägt rum.
- 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 tilldelning av 2 500 vederlagsfria prestationsaktierätter gjordes i maj 2024 då prestationsvillkoren avseende positiv totalavkastning för Bilia-aktien var uppfyllda vid aktiesparprogrammets avslut. Aktiesparprogrammet avslutades därmed i 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.

Bolaget införde på årsstämman 2024 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 2026 jämfört med 2023 (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). Måuppfyllelse mäts dels genom årlig mätning och dels genom mätning för hela treårsperioden vilket innebär att måuppfyllelse för ett eller flera enskilda räkenskapsår ger rätt till tilldelning av prestationsaktier för de aktuella räkenskapsåren även om målen inte är uppnådda för hela treårsperioden. Om mätningen för hela treårsperioden ger en högre tilldelning av prestationsaktier än årlig mätning ska prestationsaktier tilldelas baserat på mätningen för hela treårsperioden. Den slutliga tilldelningen i alla mål kommer därmed att baseras på den högsta av summan av de årliga mätningarna och mätningarna för hela treårsperioden. Inom ramen för aktiesparprogrammet har den verkställande direktören investerat i 1 440 sparaktier och kan maximalt tilldelas 6 480 prestationsaktierätter vederlagsfritt under 2027 förutsatt att prestationsvillkoren är till fullo uppfyllda. Aktiesparprogrammet avslutas per 31 mars 2027.

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 aktier totalt	7) Aktierätter föremål för prestations- villkor	8) Aktierätter föremål för inläsnings- period
Per Avander (CEO)	2021-års aktiespar- program	2021–2024	Maj 2024	2021-05-01 till 2024-03-31	2024-03-31	7 500 aktier (905 Tkr)	7 500 aktier (905 Tkr)	7 500 aktier (905 Tkr)
	2023-års aktiespar- program	2023–2026	Maj 2026	2023-05-01 till 2026-03-31	2026-03-31	5 250 aktier (634 Tkr)	5 250 aktier (634 Tkr)	5 250 aktier (634 Tkr)
	2024-års aktiespar- program	2024–2027	Maj 2027	2024-05-01 till 2027-03-31	2027-03-31	2 160 aktier (261 Tkr)	2 160 aktier (261 Tkr)	2 160 aktier (261 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 Bilias för att erhålla tilldelning av aktier i aktiesparprogrammet.
- 6) Totalt antal intjänade aktierätter per 31 december 2024 värderade baserat på aktiekurs per 31 december 2024 om 120,70 kronor per aktie. För 2021 års aktiesparprogram kan maximalt tre aktier tilldelas och de tre åren har intjänats per den 31 december 2024. För 2023 års aktiesparprogram kan maximalt fyra och en halv aktie tilldelas och två år av tre år har intjänats per den 31 december 2024. För 2024 års aktiesparprogram kan maximalt fyra och en halv aktie tilldelas och ett år av tre år har intjänats per den 31 december 2024.
- 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 2024 om 120,70 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 kontantersättning

Befattnings- havarens namn (position)	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation i procent b) Faktisk tilldelning i Tkr
Per Avander (VD)	Resultat före skatt 2024	85 %	a) 43% b) 1 267 Tkr
	Kundnöjdhet 2024	15 %	a) 100 % b) 515 Tkr
	TOTALT 2024	100%	1 782Tkr

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) Uppmått prestation b) Förväntat utfall
Per Avander (VD)	2021 års Aktiesparprogram	Positiv totalavkastning på Bilja-aktien	33 %	a) 100 % 1) b) 303 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) 100 % 3) b) 211 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) 211 Tkr 4)
		Andel kvinnor i försäljningsverksamheten	12%	a) 0 % 4) b) 0 Tkr 4)
	2024 års Aktiesparprogram	Positiv totalavkastning på Bilja-aktien	22 %	a) 0 % 5) b) 0 Tkr 5)
		Vinst per aktie 2026 jämfört med 2023	44 %	a) 0 % 6) b) 0 Tkr 6)
		Kundnöjdhet högre än benchmark	22%	a) 100 % 6) b) 174 Tkr 6)
		Andel kvinnor i försäljningsverksamheten	12%	a) 0 % 6) b) 0 Tkr 6)

- 1) Prestationsperioden löpte till och med 31 mars 2024 och tilldelning ägde rum i maj 2024. Faktisk tilldelning om 2 500 aktier baserat på marknadspriset 121,20 kronor per aktie vid tilldelningstillfället.
- 2) Prestationsperioden löpte till och med 31 december 2023 och ingen tilldelning ägde rum.
- 3) Prestationsperioden löper till och med 31 mars 2026. Baserat på aktiekursen den 31 december 2024 skulle tilldelning ske. Aktierätterna är värderade baserat på aktiekursen per 31 december 2024 om 120,70 kronor per aktie.
- 4) Prestationsperioden löper till och med 31 december 2025 och tilldelning sker i maj 2026. Förväntad tilldelning beräknad baserat på marknadspriset 120,70 kronor per aktie den 31 december 2024 multiplicerat med antalet aktierättigheter. Om programmet hade avslutats 31 december 2024 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.
- 5) Prestationsperioden löper till och med 31 mars 2027. Baserat på aktiekursen den 31 december 2024 skulle ingen tilldelning ske.
- 6) Prestationsperioden löper till och med 31 december 2026 och tilldelning sker i maj 2027. Förväntad tilldelning beräknad baserat på marknadspriset 120,70 kronor per aktie den 31 december 2024 multiplicerat med antalet aktierättigheter. Om programmet hade avslutats 31 december 2024 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 2024 Tkr	Utfall 2023 Tkr	Förändring %	Utfall 2022 Tkr	Utfall 2021 Tkr	Utfall 2020 Tkr	Utfall 2019 Tkr	Utfall 2018 Tkr	Utfall 2017 Tkr
Ersättning till verkställande direktören (Tkr) 1)	11 667	11 097	5 %	12 363	13 975	12 317	10 286	10 059	9 912
Koncernens rörelseresultat (Mkr)	1 197	1 416	-15 %	2 102	1 925	1 364	1 125	943	923
Genomsnittlig ersättning (Tkr) baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i Bilja AB 2)	622	647	-4 %	617	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.