

Ersättningsrapport 2025

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 2025. 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 128–130 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 38–42 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 på sidan 128–130 i årsredovisningen för 2025.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 5–6 i årsredovisningen 2025.

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 21 i årsredovisningen för 2025 samt i protokollet från årsstämman för 2024 som finns tillgängligt på www.bilia.com.

Bolaget har under 2025 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 2023, 2024 samt 2025 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, organisk tillväxt i Serviceaffären, 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 2025 (Tkr)

| Befattningshavarens namn (position) | 1) Fast ersättning | | 2) Rörlig ersättning | | 3) | Total-ersättning | Andelen fast resp. rörlig ersättning |
|-------------------------------------|--------------------|-----------------|----------------------|----------|-----------------|------------------|--------------------------------------|
| | Grundlön | Övriga förmåner | Ettårig | Flerårig | Pensionskostnad | | |
| Per Avander (VD) | 6 828 | 222 | 2 955 | – | 3 030 | 13 035 | 77% / 23% |

- 1) Grundlön som redovisas innefattar sedvanligt semestertillägg. Övriga förmåner avser främst tjänstebil men även sjukvårdsförsäkring.
- 2) Ettårig rörlig ersättning har intjänats under 2025 men utbetalas 2026. Ersättning som tjänades in under 2024 och utbetalades 2025 uppgick till 1 782 Tkr. Inget långsiktigt aktiesparprogram har avslutats under året.
- 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 2023 ett treårigt aktiesparprogram för cirka 60 ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Under förutsättning att den anställde har gjort en egen investering i aktier i bolaget (sparaktier), har den anställde 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 anställde har gjort en egen investering i aktier i bolaget (sparaktier), har den anställde 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). Måluppfyllelse mäts dels genom årlig mätning och dels genom mätning för hela treårsperioden vilket innebär att måluppfyllelse 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.

Bolaget införde på årsstämman 2025 ett treårigt aktiesparprogram för cirka 70 ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Under förutsättning att den anställde har gjort en egen investering i aktier i bolaget (sparaktier), har den anställde möjlighet att tilldelas maximalt fem prestationsaktierätter. Intjänandet av prestationsaktierna förutsätter, förutom fortsatt anställning, även uppfyllelse av prestationsvillkor – positiv totalavkastning för Bilia-aktien (relativ viktning 20 procent), ökning av vinst per aktie för 2027 jämfört med 2024 med 15 procent (relativ viktning 30 procent), organisk tillväxt i Serviceaffären med 20 procent (relativ viktning 20 procent) kundnöjdhet 2 procentenheter högre än benchmark (relativ viktning 20 procent) och minst 20 procent kvinnor i försäljningsverksamheten (relativ viktning 10 procent). Måluppfyllelse mäts dels genom årlig mätning och dels genom mätning för hela treårsperioden vilket innebär att måluppfyllelse 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 1 310 sparaktier och kan maximalt tilldelas 6 550 prestationsaktierätter vederlagsfritt under 2028 förutsatt att prestationsvillkoren är till fullo uppfyllda. Aktiesparprogrammet avslutas per 31 mars 2028.

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) | 2023-års aktiesparprogram | 2023–2026 | Maj 2026 | 2023-05-01 till 2026-03-31 | 2026-03-31 | 7 875 aktier (1 058 Tkr) | 7 875 aktier (1 058 Tkr) | 7 875 aktier (1 058 Tkr) |
| | 2024-års aktiesparprogram | 2024–2027 | Maj 2027 | 2024-05-01 till 2027-03-31 | 2027-03-31 | 4 320 aktier (581 Tkr) | 4 320 aktier (581 Tkr) | 4 320 aktier (581 Tkr) |
| | 2025-års aktiesparprogram | 2025–2028 | Maj 2028 | 2025-05-01 till 2028-03-31 | 2028-03-31 | 1 310 aktier (176 Tkr) | 1 310 aktier (176 Tkr) | 1 310 aktier (176 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 2025 värderade baserat på aktiekurs per 31 december 2025 om 134,40 kronor per aktie. För 2023 års aktiesparprogram kan maximalt fyra och en halv aktie tilldelas och tre år av tre år har intjänats per den 31 december 2025. För 2024 års aktiesparprogram kan maximalt fyra och en halv aktie tilldelas och två år av tre år har intjänats per den 31 december 2025. För 2025 års aktiesparprogram kan maximalt fem aktier tilldelas och ett år av tre år har intjänats per den 31 december 2025.
- 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 2025 om 134,40 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

| Befattningshavarens 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 2025 | 85 % | a) 76% b) 2 401Tkr |
| | Kundnöjdhet 2025 | 15 % | a) 100 % b) 554 Tkr |
| | TOTALT 2025 | 100% | 2 955Tkr |

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 b) Förväntat utfall |
|-------------------------------------|---------------------------|---|--|--|
| Per Avander (VD) | 2023 års Aktiesparprogram | Positiv totalavkastning på Bilia-aktien | 22 % | a) 100 % 1) b) 233 Tkr 1) |
| | | Vinst per aktie 2025 jämfört med 2022 | 44 % | a) 0 % 2) b) 0 Tkr 2) |
| | | Kundnöjdhet högre än benchmark | 22% | a) 100 % 3) b) 211 Tkr 3) |
| | | Andel kvinnor i försäljningsverksamheten | 12% | a) 0 % 2) b) 0 Tkr 2) |
| | 2024 års Aktiesparprogram | Positiv totalavkastning på Bilia-aktien | 22 % | a) 100 % 4) b) 192 Tkr 4) |
| | | Vinst per aktie 2026 jämfört med 2023 | 44 % | a) 0 % 5) b) 0 Tkr 5) |
| | | Kundnöjdhet högre än benchmark | 22% | a) 100 % 5) b) 192 Tkr 5) |
| | | Andel kvinnor i försäljningsverksamheten | 12% | a) 0 % 5) b) 0 Tkr 5) |
| | 2025 års Aktiesparprogram | Positiv totalavkastning på Bilia-aktien | 20 % | a) 100 % 6) b) 176 Tkr 6) |
| | | Vinst per aktie 2027 jämfört med 2024 | 30 % | a) 100 % 7) b) 264 Tkr 7) |
| | | Organisk tillväxt i Serviceaffären | 20 % | a) 0 % 7) b) 0 Tkr 7) |
| | | Kundnöjdhet högre än benchmark | 20 % | a) 100 % 7) b) 176 Tkr 7) |
| | | Andel kvinnor i försäljningsverksamheten | 10 % | a) 0 % 7) b) 0 Tkr 7) |

- 1) Prestationsperioden löpte till och med 31 mars 2026 och tilldelning sker i maj 2026. Aktierätterna är värderade baserat på aktiekursen per 31 december 2025 om 134,40 kronor per aktie.
- 2) Prestationsperioden löpte till och med 31 december 2025 och ingen tilldelning ägde rum.
- 3) Prestationsperioden löpte till och med 31 december 2025 och tilldelning sker i maj 2026. Aktierätterna är värderade baserat på aktiekursen per 31 december 2025 om 134,40 kronor per aktie.
- 4) Prestationsperioden löper till och med 31 mars 2027 och tilldelning sker i maj 2028. Baserat på aktiekursen den 31 december 2025 skulle tilldelning ske. Aktierätterna är värderade baserat på aktiekursen per 31 december 2025 om 134,40 kronor per aktie.
- 5) Prestationsperioden löper till och med 31 december 2026 och tilldelning sker i maj 2027. Förväntad tilldelning beräknad baserat på marknadspriset 134,40 kronor per aktie den 31 december 2025 multiplicerat med antalet aktierättigheter. Om programmet hade avslutats 31 december 2025 skulle tilldelning skett avseende kundnöjdhet högre än benchmark. Ingen tilldelning skulle skett avseende vinst per aktie samt andel kvinnor i försäljningsverksamheten.
- 6) Prestationsperioden löper till och med 31 mars 2028 och tilldelning sker i maj 2029. Baserat på aktiekursen den 31 december 2025 skulle tilldelning ske. Aktierätterna är värderade baserat på aktiekursen per 31 december 2025 om 134,40 kronor per aktie.
- 7) Prestationsperioden löper till och med 31 december 2028 och tilldelning sker i maj 2029. Förväntad tilldelning beräknad baserat på marknadspriset 134,40 kronor per aktie den 31 december 2025 multiplicerat med antalet aktierättigheter. Om programmet hade avslutats 31 december 2025 skulle tilldelning skett avseende vinst per aktie samt kundnöjdhet högre än benchmark. Ingen tilldelning skulle skett avseende organisk tillväxt i Serviceaffären samt andel kvinnor i försäljningsverksamheten.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

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

| | Utfall 2025 | Utfall 2024 | Förändring | Utfall 2023 | Utfall 2022 | Utfall 2021 | Utfall 2020 | Utfall 2019 | Utfall 2018 |
|---|----------------|----------------|------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Ersättning till verkställande direktören (Tkr) 1) | 13 035 | 11 667 | 12 % | 11 097 | 12 363 | 13 975 | 12 317 | 10 286 | 10 059 |
| Koncernens rörelseresultat (Mkr) | 1 271 | 1 197 | 6 % | 1 416 | 2 102 | 1 925 | 1 364 | 1 125 | 943 |
| Genomsnittlig ersättning (Tkr) baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i Bilja AB 2) | 716 | 622 | 15 % | 647 | 617 | 607 | 661 | 591 | 578 |

- 1) 2021 samt 2024 års ersättningar inkluderar tilldelad ersättning avseende aktiesparprogram.
- 2) Exklusive VD samt övriga medlemmar i koncernledning.