

Ersättningsrapport 2020

Bolagsstyrningen i Balco syftar till att skapa värde för aktieägarna genom aktiv riskkontroll och en sund företagskultur. Sedan börsnoteringen av Balco år 2017 har det löpande arbetet för en väl fungerade styrning, kontroll och uppföljning varit prioriterat.

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Balco Group AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med 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 (Ersättningar till anställda m.m.) på sidorna 85-87 i årsredovisningen för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 59-60 i årsredovisningen för 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 på sidorna 85-86 i årsredovisningen för 2020.

Utveckling under 2020

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 6-8 i årsredovisningen 2020.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. De kan utgöras av

individpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns på sidan 60 i årsredovisningen för 2020. Bolaget har under 2020 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 <https://baltogroup.se/bolagsstyrning/bolagsstamma/arsstamma-2021/>. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Aktiebaserad ersättning*Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram*

Vid en extra bolagsstämma som hölls den 24 november 2020 beslutades om att införa ett nytt treårigt incitamentsprogram som är riktat till bolagets ledande befattningshavare och ytterligare nyckelmedarbetare, totalt 25 medarbetare. Incitamentsprogrammet omfattar totalt högst 400 000 teckningsoptioner, som högst berättigar till nyteckning av motsvarande antal aktier. Balcos totala kostnad för incitamentsprogrammet under programmets löptid förväntas uppgå till cirka 4 MSEK. Programmet innebär en utspädning motsvarande cirka 1,8 procent av bolagets totala antal aktier. De ledande befattningshavarna i Balco har förvärvat 236 000 teckningsoptioner uppgående till ett värde om totalt 2 673 880 SEK.

Syftet med incitamentsprogrammet är att uppmuntra till ett brett aktieäggande bland bolagets nyckelanställda, underlätta rekrytering, behålla kompetenta och talangfulla medarbetare, öka intressegemenskapen mellan nyckelmedarbetarnas och bolagets målsättning samt höja motivationen att uppnå eller överträffa bolagets finansiella mål.

I syfte att uppmuntra till deltagande i programmet beslutades om att subventionera deltagarnas medverkan i programmet i form av ett bruttolönetillägg. Nivån på lönetillägget kommer maximalt att motsvara deltagares investerade bruttobelopp. I händelse av att styrelsen beslutar om sådan subvention till deltagarna

kommer subventionen att utbetalas i samband med utnyttjande av teckningsoptionerna och bl.a. förutsätta att deltagaren vid den tidpunkten fortfarande kvarstår i sin anställning i bolaget eller annan motsvarande anställning inom Balcokoncernen, samt innehar sina teckningsoptioner. Subventionen för vardera deltagare ska maximalt uppgå till ett belopp motsvarande erlagd premie för deltagarens vid tidpunkten för utbetalningstillfället innehavda teckningsoptioner.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2020 beaktats. De ickefinansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar.

Ersättning från andra bolag inom Balcokoncernen

Verkställande direktören har under föregående räkenskapsår inte erhållit ersättning från något annat bolag inom Balcokoncernen.

Totalersättning till verkställande direktören under 2020 (kSEK)*

Befattningshavarens namn (position)		Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pensionskostnad	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning*****
		Grundlön**	Andra förmåner***	Ettårig	Flerårig****				
Kenneth Lundahl, verkställande direktör	2020	2 818	149	799	0	0	1 031	4 798	79%/21%
	2019	2 708	140	190	0	0	847	3 885	94%/6%

* Med undantag för Flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2020. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2020 och i den mening intjänats, i enlighet med vad som anges i kolumn 10 i Tabell 2 och kolumn 8 i Tabell 3 nedan (om tillämpligt). Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år

** Inklusive semesterersättning om 46 kSEK (44)

*** Bilförmån

**** Intjänade aktierätter såsom framgår av kolumn 8 i Tabell 3 nedan

***** Pensionskostnader (kolumn 4), som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning

Balco Group's incitamentsprogram 2017/2020 löpte ut 5 oktober och ledde till att 286 037 aktier tecknades motsvarande en utspädning på 1,3 procent

Vid en extra bolagsstämma som hölls den 24 november 2020 beslutades om att införa ett nytt treårigt incitamentsprogram som är riktat till bolagets ledande befattningshavare och ytterligare nyckelmedarbetare, totalt 25 medarbetare. Incitamentsprogrammet omfattar totalt högst 400 000

teckningsoptioner, som högst berättigar till nyteckning av motsvarande antal aktier. Balcos totala kostnad för incitamentsprogrammet under programmets löptid förväntas uppgå till cirka 4 MSEK. Programmet innebär en utspädning motsvarande cirka 1,8 procent av bolagets totala antal aktier. De ledande befattningshavarna i Balco har förvärvat 236 000 teckningsoptioner uppgående till ett värde om totalt 2 673 880 SEK.

Syftet med incitamentsprogrammet är att uppmuntra till ett brett aktieäggande bland bolagets nyckelanställda, underlätta rekrytering, behålla kompetenta och talangfulla medarbetare, öka intressegemenskapen mellan nyckelmedarbetarnas och bolagets målsättning samt höja motivationen att uppnå eller överträffa bolagets finansiella mål.

Aktieoptionsprogram (verkställande direktören)

Befattningshavarens namn	Huvudsakliga villkor för aktieoptionsprogrammen							Information för det rapporterade räkenskapsåret*					
	Programmets namn	Prestationsperiod	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inläsningsperiod	Period för utnyttjande	Lösenpris (SEK)	Ingående balans		Under året		Utgående balans	
								Aktieoptioner vid årets början	Tilldelade aktieoptioner	Intjänade aktieoptioner	Aktieoptioner föremål för prestationsvillkor	Tilldelade aktieoptioner som ej intjänats	Aktieoptioner föremål för inläsningsperiod
Kenneth Lundahl, verkställande direktör	2017/2020	sep 2017-okt 2020	2017-09-13	2020-10-05	2020-10-05	20200906-20201005	69,70	80 358	-	-	-	-	-
	2020/2023	dec 2020-dec 2023	2020-12-16	2023-12-16	2023-12-16	20231216-20240115	99,20	-	120 000	-	-	-	-
Totalt								80 358	120 000	0	0	0	0

* Under år 2020 löpte Aktieoptionsprogram 2017/2020 ut och den verkställande direktören tecknade 25 760 aktier. I Aktieoptionsprogram 2020/2023 tilldelades den verkställande direktören 120 000 optioner under år 2020.

** Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tidpunkten för tilldelning är 10 824 kSEK. Det sammanlagda lösenpriset är 11 904 kSEK

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 och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Kenneth Lundahl, verkställande direktör	1. Om orderingsgången överstiger 1 400 MSEK, så utgår 1 ML. (Budget 1 427 MSEK)	16,6%	a) 1 349,1 MSEK b) 222,0 kSEK
	2. Om fakturerad försäljning överstiger 1 200 MSEK, så utgår 1 ML och om den överstiger 1 300 MSEK, så utgår 2 ML och rättlinjigt däremellan. (Budget 1 286 MSEK)	33,3%	a) 1 220,6 MSEK b) 261,960 kSEK
	3. Om EBITDA överstiger 150 MSEK, så utgår 1 ML och om den överstiger 183 så utgår 2 ML. (Budget 183 MSEK)	33,3%	a) - b) 315,240 kSEK
	4. Om bolaget gör 1 förvärv eller mer under året, så utgår 1 ML - denna del är diskretionär från styrelsen.	16,6%	a) 0 st b) 0 kSEK

* Avser de parametrar som gällde 2019 och utbetalades 2020.

Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren

Årlig förändring (tkr)	2016 vs 2015		2017 vs 2016		2018 vs 2017		2019 vs 2018		2020 vs 2019		2020
Total ersättning till verkställande direktören	555	17,6%	-208	-5,6%	271	7,7%	114	3,0%	913	23,5%	4 798
Koncernens rörelseresultat	-1 366	-2,1%	28 735	45,2%	13 289	14,4%	34 733	32,9%	-24 980	-17,8%	115 378
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i koncernen	4	0,0%	-1 964	-15,9%	-352	-3,4%	-596	-6,0%	1 963	20,9%	11 370

* Exklusive medlemmar i koncernledningen

Gällande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare antagna vid årsstämman 2020

Årsstämman 2020 beslutade att anta följande riktlinjer för ersättning till bolagets ledande befattningshavare.

Med ledande befattningshavare avses verkställande direktören och koncernledningen. Dessa riktlinjer ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna har antagits av årsstämman 2020. Ersättningar som aktieägarna beslutar om på bolagsstämma faller utanför dessa riktlinjer. Således omfattas inte aktiebaserade incitamentsprogram till ledande befattningshavare eller ersättning till styrelseledamöterna för styrelsearbete av dessa riktlinjer.

Riktlinjernas bidrag till bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Bolagets affärsstrategi syftar i korthet till att stärka bolagets marknadsledande position som leverantör av högkvalitativa balkonglösningar vilka skräddarsys efter kundens specifika behov och krav. För mer information om bolagets affärsstrategi, se bolagets hemsida www.balco.se. En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan attrahera, motivera och behålla ledande befattningshavare. Målsättningen med bolagets ersättning är att den ska vara konkurrenskraftig och samtidigt i linje med aktieägarnas intressen. Bolagets ersättningsformer ska tillsammans skapa en välbalanserad ersättning

som återspeglar individuell kompetens, ansvar och prestation, på både kort och lång sikt, samt bolagets totala prestation.

Beslutsprocess

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott vars uppgifter inkluderar att bereda ersättningsrelaterade frågor och förslag till styrelsen avseende ledande befattningshavare samt eventuella beslut om avsteg från riktlinjerna. Styrelsen ska utarbeta ett förslag till nya riktlinjer när behov av väsentlig förändring uppstår, dock minst vart fjärde år, och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla tills nya riktlinjer antagits av årsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar till ledande befattningshavare, tillämpningen av riktlinjerna för ersättning till de ledande befattningshavarna samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåerna i Balco. Ledande befattningshavare deltar inte i styrelsens behandling av och beslut om ersättningsrelaterade frågor i den mån de berörs av sådana frågor.

Formerna för ersättning

Ersättning till ledande befattningshavare kan utgöras av fast och rörlig lön samt pensionsersättning och övriga förmåner. Därutöver kan bolagsstämman, oberoende av dessa riktlinjer, bland annat besluta om aktiebaserade ersättningar.

Fast- och rörlig lön

Befattningshavarnas fasta årslön ska vara konkurrenskraftig och baseras på den individuella befattningshavarens kompetens, ansvar och prestation. Befattningshavarna ska utöver den fasta årslönen kunna erhålla rörlig ersättning. Sådan rörlig ersättning ska baseras på förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella och ickefinansiella. Den rörliga lönen kan vara kopplad direkt eller indirekt till uppnående av de finansiella mål som Balcos styrelse fastställer, vilka avser bl a koncernens rörelseresultat. De ickefinansiella kriterierna kan vara kopplade till hållbarhet. Den rörliga lönen utbetalas i normalfallet baserat på prestation under tolv månader (kalenderåret) och baserat på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen. Den rörliga kontanta ersättningen är därmed kopplad till bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Kriterierna ska fastställas, följas upp och utvärderas årligen av styrelsen. För respektive ledande befattningshavare får den rörliga ersättningen inte överstiga 50 procent av den fasta årslönen.

Övriga förmåner och pension

Koncernen erbjuder andra förmåner till ledande befattningshavare i enlighet med lokal praxis. Sådana övriga förmåner kan exempelvis innefatta tjänstebil och företagshälsovård. Under en begränsad period kan i förekommande fall även tjänstebostad erbjudas. De ledande befattningshavarna ska vara berättigade till pensionsersättningar baserat på vad som är brukligt

i det land där de är anställda. Pensionsåtaganden ska vara premiebestämda och tryggas genom premiebetalningar till försäkringsbolag, med undantag för om individen i fråga omfattas av förmånsbestämd pension i enlighet med tillämpliga kollektivavtalsbestämmelser. Rörlig ersättning ska endast utgöra grund för pensionsförmåner om det följer av tillämpliga kollektivavtalsbestämmelser. För respektive ledande befattningshavare får pensioner inte överstiga 30 procent av den fasta årslönen i den mån inte högre avsättning följer av tillämplig kollektivavtalad pensionsplan.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål ska tillgodoses.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om de anställdas totala ersättning, ersättningskomponenter samt ersättningsökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Uppsägning och avgångsvederlag

Anställningsavtal ingångna mellan bolaget och ledande befattningshavare ska som huvudregel gälla tills vidare. Om bolaget säger upp anställningen för en ledande befattningshavare får inte uppsägningstiden överstiga tolv månader. Avgångsvederlag ska enbart utgå vid uppsägning från bolagets sida och ska inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta årslönen under uppsägningstiden. Vid uppsägning från den ledande befattningshavarens sida får uppsägningstiden inte överstiga sex månader och avgångsvederlag ska inte utgå vid den ledande befattningshavarens egen uppsägning.

Avvikelser från riktlinjerna

Styrelsen ska ha rätt att tillfälligt frånga dessa riktlinjer helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.