

Nordiska Kreditmarknadsaktiebolaget (publ)

Ersättningspolicy

Fastställd av:	Styrelse	Tillgänglighet:	Samtliga anställda
Datum:	2017-09-05	Rättslig grund:	FFFS 2011:1 (FFFS 2014:22)
Fastställs:	Årligen eller vid behov	Tillämpningsområde:	Samtliga anställda
Tidigare godkänd:	2016-04-21	Ägare:	Styrelsen

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
1.1	Bakgrund och syfte	3
1.2	Definitioner	3
2	Organisation och ansvar.....	4
2.1	Styrelsen	4
2.2	VD och andra chefer	4
2.3	Särskild utsedd ledamot i styrelsen	5
2.4	Funktionen för internrevision	5
3	Bolagets ersättningssystem.....	5
3.1	Utgångspunkter och övergripande ställningstaganden	5
3.2	Kriterier för fast ersättning	6
3.3	Ersättningens form	6
4	Risakanalys.....	6
5	Offentliggörande.....	7
6	Uppföljning och kontroll	7
7	Fastställande och uppdatering.....	7
	Bilaga 1 till ersättningspolicy - riskanalys.....	8

1 Inledning

1.1 Bakgrund och syfte

Denna policy syftar till att säkerställa att Nordiska Kreditmarknadsaktiebolaget, ("Bolaget"), har interna regler för sitt ersättningssystem som uppfyller de krav som uppställs i Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut m m. ("FFFS 2011:1"), samt övrig tillämplig reglering på området.

Syftet med denna policy är vidare att ange grunderna och principerna för hur ersättningar inom Bolaget skall fastställas, hur ersättningspolicyn ska tillämpas och följas upp samt hur anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil ska identifieras. Syftet med policyn är också att främja en sund och effektiv riskhantering och motverka överdrivet risktagande i Bolaget.

1.2 Definitioner

Anställda vars arbete har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil:

Anställda som Bolaget har identifierat tillhöra kategorin "anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil", enligt 2 kap. 3 § FFFS 2011:1 eller enligt kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014 vad gäller tekniska standarder för tillsyn avseende kvalitativa och kvantitativa kriterier för att fastställa personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil.

Ersättning: Alla ersättningar och förmåner till en anställd (t.ex. kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner).

Ersättningspolicy: Grunder och principer för hur ersättning ska fastställas, tillämpas och följas upp samt för hur Bolaget definierar anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil.

Kontrollfunktion: Bolagets funktion eller funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad (compliance) och internrevision eller motsvarande.

Rörlig ersättning: Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek. Som rörlig ersättnings räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganaden vilka kan komma att ändra Bolagets resultat- eller balansräkning.

Verkställande ledning: Verkställande direktör, vice verkställande direktör och andra personer i Bolagets ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören.

2 Organisation och ansvar

2.1 Styrelsen

Styrelsen ska besluta om Bolagets ersättningspolicy och ska se till att policyn tillämpas och följs upp. Styrelsen ska vidare besluta om:

- ersättning till den verkställande ledningen,
- ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av företagets kontrollfunktioner, och
- åtgärder för att följa upp tillämpningen av denna policy.

Styrelsens beslut ska i tillämpliga fall följa vad bolagsstämman beslutat i fråga om ersättning i Bolaget.

2.2 VD och andra chefer

Bolagets VD har ett operativt ansvar för att denna policy implementeras och efterlevs i verksamheten.

VD ansvarar för att kraven om offentliggörande av uppgifter om Bolagets ersättningsystem och ersättningar tillgodoses. VD ansvarar vidare för att säkerställa att Bolagets anställda får information om denna policy och att ersättningspolicyn även hålls tillgänglig för alla anställda, vilket primärt ska ske genom att hålla ersättningspolicyn tillgänglig på Bolagets intranät.

VD ska därtill fatta beslut om ersättning till övriga anställda som inte styrelsen fattar beslut om enligt 2.1 ovan. VD ansvarar vidare för att all personal i Bolaget delas in i personalkategorier enligt vad som anges i denna ersättningspolicy och i riskanalysen, se bilaga 1.

VD och övriga chefer i Bolaget med personalansvar ska informera sina medarbetare om vilka kriterier som styr deras ersättning och hur deras prestation/arbetsresultat bedöms. De ska även säkerställa att denna information hålls tillgänglig för de anställda.

2.3 Särskild utsedd ledamot i styrelsen

Bolagets styrelse ska inom sig utse en särskild ledamot i styrelse med ansvar för vissa frågor rörande ersättningar enligt andra stycket detta avsnitt. Ledamoten i fråga får inte ingå i företagets verkställande ledning och ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor om riskhantering och ersättning.

Den särskilda ledamoten ska på årlig basis utföra en oberoende bedömning av företagets ersättningspolicy och ersättningsystem. Den särskilda ledamoten ska vidare bereda styrelsebeslut om ersättningar och åtgärder enligt 2.1 ovan. I beredningen ska hänsyn tas till aktieägares, investerares och övriga intressenters långsiktiga intressen. Internrevision ska delta i den bedömnings- och utvärderingsprocess som VD och den särskilda styrelseledamoten ska göra.

2.4 Funktionen för internrevision

Funktionen för internrevision ska minst årligen granska om Bolagets ersättningsystem överensstämmer med ersättningspolicy. Funktionen för internrevision ska löpande rapportera resultatet av sin granskning till styrelsen i Bolaget. Senast i samband med att årsredovisningen fastställs ska funktionen rapportera resultatet av granskningen till styrelsen.

Funktionen för internrevision ska även bistå VD och den särskilde styrelseledamoten i dennes bedömnings- och utvärderingsarbete enligt 2.3 ovan.

3 Bolagets ersättningsystem

3.1 Utgångspunkter och övergripande ställningstaganden

Bolagets långsiktiga målsättning är att verksamheten bedrivs så att Bolagets förmåga att fullgöra sina förpliktelser inte äventyras. Bolagets ersättningsystem ska medverka till detta genom att vara sunt, rimlig och syfta till att motivera anställda. Det ska samtidigt också vara långsiktigt värdeskapande och innebära en väl avvägd risknivå för Bolaget.

För att kunna attrahera, motivera och behålla kompetent personal är det väsentligt för Bolaget att ersättningen till samtliga medarbetare är konkurrenskraftig på den marknad och inom det segment där Bolaget verkar. Anställda ska erbjudas ersättning och andra förmåner

som i relation till Bolagets förutsättningar är rimliga, marknadsmässiga och konkurrenskraftiga.

Bolagets styrelse har beslutat att det i dagsläget inte ska finnas några rörliga ersättningar. De anställda ska således endast erbjudas fast ersättning. Ingen anställd erhåller rörlig ersättning så som den definieras i denna policy, se vidare även Bolagets riskanalys i bilaga 1.

3.2 Kriterier för fast ersättning

Samtliga anställda i Bolagets har fast ersättning. Den fasta ersättningen är marknadsanpassad och utgår från den anställdes befattning och baseras på ansvar, kompetens, prestation samt aktuella marknadsvillkor och består av kontant månadslön. Den totala fasta ersättningen ska följa Bolagets värdegrunder samt stödja Bolagets mål och visioner.

Bolagets anställda rådgivare erhåller till viss del provisionsbaserad lön. Se bilaga 1 - riskanalysen - för redovisning av Bolagets bedömning av varför detta inte bör anses som rörlig ersättning.

3.3 Ersättningens form

Ersättning betalas ut i form av kontanta medel eller i form av sedvanliga pensionsavsättningar.

4 Riskanalys

Bolaget ska årligen göra en dokumenterad analys i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Analysen ska även ligga till grund för styrelsens beslut om fastställelse av ersättningspolicyn.

Bolaget har i sin analys sammanfattningsvis identifierat följande kategorier av anställda som anställda med väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

- a. Anställda i den verkställande ledningen.
- b. Anställda med ansvar för kontrollfunktioner.
- c. Övriga risktagare.
- d. Anställda vars ersättning uppgår till, eller överstiger, den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen, har ersättning överstigande 500 000 euro eller har den högsta ersättningen i bolaget *.

* Enligt EU nr 604/2014: inom gruppen 0,3 % av de anställda med högst ersättning (avrundat till hel person). För Bolaget motsvarar detta för tillfället en person.

Med hänsyn till bl.a. det ersättningssystem som Bolaget för närvarande tillämpar, exempelvis utgår inte någon rörlig ersättning, medför identifieringen av ovanstående kategorier inte några särskilda konsekvenser i ersättningshänseende.

Bolagets riskanalys biläggs denna policy, se bilaga 1. Där återfinns en närmare beskrivning av de olika identifierade kategorierna.

5 Offentliggörande

Bolaget ska i sin årsredovisning samt på sin webbplats offentliggöra information om Bolagets ersättningssystem, ersättningspolicy och Bolagets ersättningar enligt tillämpliga regelkrav i Europaparlamentets och Rådets förordning (EU) nr 575/2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag och Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2014:12) om tillsynskrav och kapitalbuffertar och föreskrifter (FFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut m fl.

VD ansvarar för att informationen offentliggörs.

6 Uppföljning och kontroll

Styrelsen ansvarar för att säkerställa att uppföljning och kontroll av efterlevnaden av denna policy sker.

7 Fastställande och uppdatering

Denna policy ska fastställas av styrelsen minst en gång per år även om inga ändringar görs.

VD ansvarar för att policyn ses över och vid behov justeras inför styrelsens beslut.

Bilaga 1 till ersättningspolicy - riskanalys

Bakgrund

Bolagets styrelse ska minst årligen identifiera, analysera och dokumentera vilka risker som är förknippade med Bolagets ersättningssystem vilket ska återspegla sig i ersättningspolicyn. Bolaget ska vidare identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Härvid ska hänsyn tas till 2 kap 3 § FFFS 2011:1 och Kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014.

Syftet med Bolagets ersättningssystem

Bolaget eftersträvar ett ersättningssystem som överensstämmer med och stödjer en sund och effektiv riskhantering och transparens. Ersättningar ska inte uppmuntra överdrivet risktagande och ge kortsiktiga incitament. Organisationens långsiktiga intressen ska istället prioriteras. Bolagets ersättningssystem ska i linje med det uppmuntra till ett långsiktigt värdeskapande med en väl avvägd riskhorisont så att Bolagets förmåga att fullgöra sina förpliktelser inte äventyras.

Bolagets ersättningssystem

Ersättningsmodellen för de anställda består av fast lön och avsättning till pension.

Fast lön är ersättning till medarbetare för nedlagt arbete. Individens lönenivå bestäms utifrån följande faktorer: ansvar och svårighet (komplexitet) i befattningen, prestation samt relevanta marknadsvillkor.

För rådgivare samt försäljningschef finns möjlighet till en riskjusterad provisionsbaserad ersättning för klienter som genererar intäkter till Bolaget. Denna provision syftar till att belöna en bra prestation, som bedöms utifrån i förväg fastställda finansiella och icke-finansiella prestationskriterier. Provisionen ska baseras på försäljningsuppfyllelse på individnivå.

De anställda som berörs av den beskrivna provisionsersättningen kommer inte att kunna påverka eller fatta beslut om vem som får bli kund och inte heller vilka fakturor som ska köpas eller krediter som ska ingås, och kan därmed i sitt arbete inte anses ha koppling till framtida risktaganden inom Bolaget som kan komma att påverka Bolagets resultat- eller

balansräkning. Bolaget gör med anledning av det bedömningen att denna provisionsersättning inte är att betrakta som rörlig ersättning.

För övriga anställda, inklusive personer som kan påverka bolagets risknivå, saknas för närvarande incitamentsprogram med rörliga ersättningsdelar.

Utöver ersättning enligt ovanstående kan övriga förmåner förekomma, även om Bolaget dock är restriktiva vad det gäller sådana förmåner. Gratifikationer och befattningstillägg samt i vissa särskilda fall avgångsvederlag i samband med att anställning upphör, kan förekomma.

Riskanalys

Bolagets riskstrategi

Riskhanteringen är integrerad i all Bolagets verksamhet. Utgångspunkten i beslutad riskstrategi är att framförallt generera intäkter genom att ta kreditrisk, vilket är den risk som Bolaget främst är exponerad för, men även andra risker som marknads- och likviditetsrisker i Bolagets verksamhet. Bolagets styrelse fastställer på en övergripande nivå den risk som Bolaget är villig att ta för att uppnå uppsatta verksamhetsmål inom ramen för den långsiktiga strategin. Detta sker genom av styrelsen fastställda policys och instruktioner för kapital, risk, risktolerans, kredit-, marknads- och likviditetsrisker samt för operativa risker. Genom den interna kapitalutvärderingsprocessen ska Bolaget identifiera, värdera, säkerställa och hantera de risker som Bolaget är exponerad för och se till att Bolaget har kapital som står i paritet till den valda riskprofilen.

Risker med ersättningssystemet

Som framgår av ersättningspolicyen och föregående avsnitt förekommer för närvarande inte rörlig ersättning i Bolaget. För närvarande finns provisioner till rådgivare samt försäljningschefen. Dessa provisioner är emellertid givet Bolagets tolkning inte att betrakta som rörlig ersättning (se föregående avsnitt där ersättningssystemet beskrivs).

Det kan återigen förtydligas att anställda som kan komma att få del av här aktuell provisionsersättning kommer att vara helt frikopplade från Bolagets kreditprocess i egentlig mening. De kommer helt att sakna möjligheter fatta beslut om krediter och vilka fakturor som ska köpas (de kommer inte heller på något sätt att vara delaktiga i sådana beslut) och kan därmed i sitt arbete inte anses ha koppling till framtida risktaganden inom Bolaget som kan komma att påverka Bolagets resultat- eller balansräkning.

Genom att vara restriktiv vad det gäller övriga förmåner finns begränsade risker i de delar av Bolagets ersättningssystem som rör övriga förmåner.

Beträffande fast ersättning finns teoretiskt risker för att ersättningsnivåerna i Bolaget inte överensstämmer med de anställdas prestationer. Genom fastställda principer för lönesättning och central fördelning av utrymmet i samband med årliga lönerrevisioner minskar riskerna för felaktiga ersättningsnivåer i Bolagets ersättningssystem. Reducering av risker åstadkoms genom att beslut om ersättningar fattas på relevant organisatorisk nivå, bl.a. genom tillämpning av principen att beslut i ersättningsfrågor ska ske i samråd med chefschef och inom beslutade ramar och med tillämpning av Bolagets löneprinciper. Bolaget genomför årligen lönekartläggningar för de anställda och gör även löpande analyser av marknadspraxis i ersättningsfrågor för att tillse att Bolagets ersättningar är konkurrenskraftiga, måttfulla, rimliga, väl avvägda och inte löneledande.

Förutom att utforma ersättningssystemet så att det främjar en effektiv riskhantering och inte uppmuntrar till ett överdrivet risktagande är andra viktiga komponenter, för att tillse att riskerna med ersättningssystemet minimeras, en ändamålsenlig organisation för riskhantering och regelefterlevnad samt oberoende uppföljning och rapportering av kontrollfunktionerna inom dessa områden.

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil

Mot bakgrund av reglerna 2 kap. 3 § FFFS 2011:1 och kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014 har följande kategorier anställda identifierats som "anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil":

- a) Verkställande ledning;
- b) Anställda med ansvar för kontrollfunktioner;
- c) Övriga risktagare, och
- d) Anställda vars totala ersättning uppgår till eller överstiger den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen, har ersättning överstigande 500 000 euro eller har den högsta ersättningen i Bolaget*.

* Enligt EU nr 604/2014: inom gruppen 0,3 % av de anställda med högst ersättning (avrundat till hel person). För Bolaget motsvarar detta en person.

Analysen avseende ovanstående kategorisering utvecklas i det följande.

a) Verkställande ledning

Till denna kategori hänförs de befattningshavare som vid var tid ingår i Bolagets bolagsledning. Personalkategorin omfattar den verkställande direktören, den verkställande

direktörens ställföreträdare (vice verkställande direktör) och de som ingår i Bolagets ledningsgrupp.

b) Anställda med ansvar för kontrollfunktioner

I denna kategori har Bolaget identifierat ansvarig för Internrevisionen, ansvarig för Riskkontroll samt ansvarig för Compliance. Samtliga kontrollfunktioner nämnda är externa enheter.

c) Övriga risktagare

Med risktagare avses anställda som tillhör en personalkategori som i tjänsten kan utöva väsentligt inflytande över Bolagets risknivå, men som inte faller in i någon av de övriga kategorierna. Normalt sett avses anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för Bolagets räkning. En anställd som enskilt bedöms påverka risknivån enbart i begränsad utsträckning ska ändå ingå i denna kategori om den grupp inom vilken han eller hon arbetar bedöms påverka Bolagets risknivå väsentligt. Kredithandläggare och handlare inom kapitalmarknaden är personalkategorier som Finansinspektion tidigare tagit upp som exempel på kategorier som normalt sett bör betraktas som här aktuella risktagare. Bolaget har mot bakgrund av detta gjort följande övervägande avseende denna kategori risktagare:

1. Anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för Bolagets räkning m.m.

Inom Bolaget finns framförallt inom finansverksamheten rätt att ingå avtal och ta positioner. Medarbetare på front office inom finans har rätt att ta positioner. De personer som i CFO's delegering har rätt att ta positioner bedöms därmed tillhöra här relevant kategori risktagare.

2. Anställda som ingår i Kreditkommittén eller liknande med särskilt ansvar för kreditgivningen

Bolaget har inom denna kategori identifierat kreditchefen och sådana övriga befattningshavare inom Bolaget som ensam eller tillsammans med annan har rätt att fatta kreditbeslut i t.ex. kreditkommitté eller liknande, inklusive de befattningshavare inom affärsområde kund och företag som på lokal nivå, avseende krediter som beslutas i enlighet med vid var tid gällande kreditinstruktion, beslutar i vissa kreditfrågor, som tillhörande här relevant kategori risktagare.

3. Kredithandläggare

I Bolaget finns kredithandläggare i affärsområde kund och affärsområde företag. Dessa handläggare arbetar med kreditgivningen till företag, bostadsrättsföreningar och kunder.

Bland de handläggare som arbetar med kundkrediter har merparten av kredithandläggarna ingen rätt att fatta kreditbeslut som avviker från Bolagets kreditregelverk, vilket styrs av att handläggaren enbart kan fatta kreditbeslut för de krediter som när krediten är registrerad i systemet uppfyller de i systemet satta parametrarna som överensstämmer med kreditregelverket. Handläggaren har därutöver rätt att besluta om krediter där en mer manuell prövning kommer i fråga och där beslut av krediter teoretiskt kan ske i strid med kreditregelverket, s.k. forceringsbehöriga.

Dels mot bakgrund av att det stora flertalet av handläggarna av kundkrediter i praktiken inte kan fatta kreditbeslut som strider mot kreditregelverket och dels då s.k. forceringar sker sällan och i förekommande fall inte bedöms kunna ha en väsentlig påverkan på Bolagets risk anser Bolaget att kredithandläggare av kundkrediter **inte** påverkar Bolagets risk i väsentlig utsträckning och att de därmed inte ska anses tillhörande här relevant kategori risktagare.

Kredithandläggare som arbetar med kreditgivningen till i huvudsak företag och i undantagsfall privatpersoner, med undantag av de personer som nämns i punkten 2 inte rätt att fatta kreditbeslut avseende de krediter som de arbetar med. Bolaget anser på grund av att de inte har rätt att fatta kreditbeslut att kredithandläggarna som handlägger krediter till företag inte har möjlighet att väsentligt påverka risken i Bolaget och därför **inte** ska anses tillhörande här relevant kategori risktagare.

4. Anställda rådgivare

Bedömning görs att dessa inte kan påverka bolagets risknivå (se även ovan). De ingår inte några avtal för Bolagets räkning och de fullgör heller inte någon funktion som kredithandläggare eller beslutsfattare gällande fakturaköpsavtalen med klienten. Därutöver ligger typiskt sett risken vid fakturaköp hos fakturagäldenärerna och det sker en prövning och en handläggning som inte involverar säljaren på något sätt.

d) Anställda med ersättningar som överstiger den totala ersättningen till någon i verkställande ledningen (mm)

Inom denna kategori har Bolaget identifierat flera befattningshavare vid tidpunkten för upprättandet av denna riskanalys som har en total ersättning som överstiger den totala ersättningen för någon i företagsledningen. Detta beror endast på att Bolaget befinner sig i ett uppstartsläge och att företagsledningen då har valt att ha en lägre nivå gällande sin egen ersättning. Att utgå från faktisk ersättning till personer i den verkställande ledningen bedöms inte relevant ur riskperspektiv. Bolaget har därför valt att för närvarande sätta en fiktiv ersättning om 1 mkr till verkställande ledningen. Detta beslut kommer att omprövas årligen utifrån ledningens faktiska ersättning, och utgå helt när ledningens ersättningsnivå bedöms

marknadsmässig. Bolaget har ingen anställd som utifrån denna gräns ska anses som person som kan påverka risknivån.

Bolaget har därmed heller ingen anställd med ersättning överstigande 500 000 euro. Den person som hör till de 0,3 % anställda med högst lön ingår i den verkställande ledningen och därmed redan att anse som reglerad personal.

Sammanfattande bedömning

Bolagets ersättningssystem innehåller, enligt Bolagets tolkning av definitionen av rörliga ersättningar, i dagsläget inga rörliga ersättningsdelar (se ovanstående analys).

Enligt Bolagets bedömning bidrar ersättningssystemet till verksamhetens mål och motiverar personalen att nå de mål som Bolaget har ställt upp. Kontroll och rapporteringsstruktur finns fastlagd och ersättningssystemet utgör inte någon betydande risk för att Bolaget inte ska kunna fullgöra sina kortsiktiga eller långsiktiga förpliktelser. Det har vidare inte identifierats några risker av väsentlig betydelse eller individuella drivkrafter som skulle kunna uppmuntra oönskat eller otillåtet risktagande hos enskilda individer eller hos de anställda som kollektiv.