

1. Introduktion

Ersättningspolicyn ska främja långsiktighet och inte uppmuntra till överdrivet risktagande. Bolaget ska säkerställa att dess totala rörliga ersättningar inte begränsar företagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.

För anställda som kan påverka risknivån i företaget ska minst 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp i minst tre år. Innan den sedan betalas ut ska beloppet riskjusteras, det vill säga resultatet som ersättningen baseras på ska säkras och utvärderas. Under vissa förhållanden, till exempel väsentligt försämrat resultat, ska ersättningen kunna minskas eller helt falla bort.

Dessa riktlinjer omfattar alla anställda i Bolaget om inget annat anges. Bolaget har bedömt att ersättningar som överstiger SEK 100 000 framför allt kan förekomma hos särskilt reglerad personal.

2. Underlag för policyn

- Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd FFFS 2011:1 om riskjusterad ersättningspolicy i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag, och
- Finansinspektionens föreskrifter FFFS 2014:12 om tillsynskrav och kapitalbuffertar,
- Artikel 450 i förordning (EU) nr 575/2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag.

3. Riskanalys

Vid beslut om ersättningspolicyns utformning har utgångspunkten varit det riskjusterade vinstmått som tagits fram i IKU (interna kapitalutvärderingen) för kapitaltäckningsändamål.

Bolaget ska i den årliga Interna Kapitalutvärderingen (IKU) ta i beaktande ersättningspolicyn och bedöma de risker som kan förekomma vid rörliga ersättningar. Bolaget ska då även analysera och därmed identifiera de personer som räknas som riskpersoner. Utifrån den bedömningen ska VD och styrelse fastställa de nya riktlinjerna för den kommande perioden. Riskbedömningen görs av bolagets Riskansvarige som rapporterar till VD.

4. Definitioner

Rörlig ersättning definieras som en på förhand till belopp eller omfattning inte fastställd, vanligtvis resultatbaserad, del av ersättningen. Detta exkluderar provisionsbaserad lön utan koppling till framtida risktaganden. Med rörlig ersättning avses utbetalning till anställd i form av kontant lön, s.k. Bonus.

4.1 Definition av berörda personalkategorier

Mot bakgrund av riskanalysen har Nord definierat vilka som ingår i personalkategorierna:

Anställda i ledande position, inklusive VD, Innovationsansvarig
Anställda i risktagande position, övriga produktansvariga och salespersonal.

Dessa två kategorier är s.k. risktagare och berörs särskilt av regler om utbetalningsfrist mm.

5. Program för rörlig ersättning

Det finns f.n. två program för rörlig ersättning

Program 1 som omfattar all personal:

- Efter att Bolaget har säkerställt att tillräckligt kapital har satts av för nästkommande års kapitaltäckningskrav skall 20% av vinsten delas ut till samtlig personal inklusive VD, fördelat procentuellt lika.

Program 2 som omfattar all personal:

- Efter att Bolaget har säkerställt att tillräckligt kapital har satts av för nästkommande års kapitaltäckningskrav, och Program 1 ovan skall ytterligare 20% av vinsten ingå i en pott. Eventuellt rörlig ersättning till VD ingår i detta Program och beslutas av styrelsen. Övrig belopp fördelas diskretionärt till Bolagets olika avdelningar.

Resultatet fastställs utifrån följande tre faktorer:

- Den mängd av kapital som under året tagits in i eventuella emissioner som utförts,
- Kostnader som uppstått vid inhämtande av kapital (avräknas från ovanstående),
- Position och ansvarsroll i genomförda emissioner.

Vidare skall bonus riskjusteras nedåt efter påverkan av följande tre (3) faktorer:

- Förändringar i Bolagets riskprofil
- Förändringar i Bolagets kapitalstruktur
- Förändringar i Bolagets likviditet

Anledning för en nedjustering av bonus ligger i resultatet från Internt Kapital Utvärdering. Nedjustering av bonus ska ta i beaktning den historiska och förväntade utvecklingen av ovanstående faktorer, och gäller för samtliga av bonusberättigade.

5.1 Balans mellan fast och rörligersättning

I syfte att motverka ett överdrivet risktagande i verksamheten är den rörliga ersättningen begränsad till max 50 % av den fasta lönen.

Den rörliga ersättningen kan falla bort helt eller delvis om det visar sig att Bolaget inte uppfyllt resultatkriterierna. Detsamma gäller om Bolagets finansiella ställning försämras väsentligen.

Av ersättningspolicyn ska framgå de kriterier som används för att fastställa fast respektive rörlig ersättning.

Bolaget har beslutat att inte betala ut bonus i under perioden 2013 - 2018.

5.2 Uppskjuten utbetalning

Den rörliga ersättningen enligt Nord Fondkommissions kommer att utbetalas till max 40 % i enlighet med FI:s riktlinjer. Återstående bonusbelopp hålls inne under de två följande åren.

På detta sätt kommer 60 % av den rörliga ersättningen att utbetalas först tre år efter det år ersättningen är intjänad. Styrelsen får bedöma om uppskovet ska ske upp till fem år i enskilda fall utifrån till exempel hänsyn till bolagets konjunkturcykel, de risker affärsverksamheten medför och den anställdes ansvar och arbetsuppgifter samt storleken på den rörliga ersättningen.

6. Bortfall aversättning

Styrelsen får besluta om rörlig ersättning som blivit uppskjuten ska justeras så att utbetalningen är försvarbar med hänsyn till företagets finansiella situation och motiverat av Bolagets, den berörda affärsenhetens och den anställdes resultat. Styrelsen kan av samma skäl låta utbetalningen bortfalla i dess helhet.

7. Hantering av inestående bonus vid anställnings upphörande

Om anställd slutar på egen begäran innan rörlig ersättning har utbetalats så förlorar den anställda rätt till ersättningen. Vid uppsägning från Bolagets sida kvarstår normalt rätten till bonus.

8. Pensionspolicy

I den mån Bolaget har rörlig ersättning som innehåller diskretionära pensionsförmåner ska Bolaget även ha en pensionspolicy. Detta ska tas i beaktande av VD och styrelse vid den årliga revideringen av interna riktlinjer avseende Bolagets ersättningsystem.

9. Inlösen av tidigare anställningskontrakt

I de fall Bolaget avser ersätta eller lösa in tidigare anställningskontrakt ska ersättningen överensstämma med Bolagets ersättningspolicy.

10. Styrning, uppföljning och kontroll

Ersättningspolicyn beslutas av styrelsen för Nord Fondkommission grundat på en analys av vilka risker som densamma kan vara förknippad med.

11. Dokumentation

Styrelsens beslut om ersättningar skall tillsammans med beslutsunderlag och konsekvensanalys arkiveras tillsammans med aktuellt styrelseprotokoll. Den analys av anställda med väsentlig inverka på bolagets riskprofil som utförs inom ramen för risk-workshop ska dokumenteras.

12. Offentliggörande av information

Offentliggörande ska ske utifrån riktlinjer för Offentliggörande av information samt intern

kapitalutvärdering.

13. Rapportering

Rapportering av avvikelser sker till styrelsen, senast i samband med att årsredovisningen fastställs.