

Nord Företagsgrupp

Policy för Ersättningar och Bonusar

Fastställd av Styrelsen 2013-09-26

Fastställs: **Årligen eller vid behov**

Kontaktperson: **Styrelseordförande**

Introduktion

Finansinspektionen har beslutat om nya regler för rörliga ersättningar (FFFS 2011:1). Reglerna gäller bl. a för värdepappersbolag under Finansinspektionens tillsyn. Ersättningspolicyn ska främja långsiktighet och inte uppmuntra till överdrivet risktagande. 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.

Om policyn

Denna policy implementerar vad som anges i Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd FFFS 2011:1 om riskjusterad ersättningspolicy i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag. Nord Företagsgrupp (Koncernen) är en företagsgrupp som består av moderbolag Slussplan Holding AB och dotterbolag Nord Fondkommission. Denna policy för ersättningar och bonus gäller i alla Koncernens bolag.

Ersättningspolicyn omfattar anställda inom ledande och risktagande positioner i Koncernen ska ses över regelbundet.

Koncernen ska säkerställa att dess totala rörliga ersättningar inte begränsar företagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.

Risakanalys

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

Definition av berörda personalkategorier

Mot bakgrund av risakanalysen har Koncernen definierat vilka som ingår i personalkategorierna:

Anställda i ledande position

Anställda i risktagande position

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

Till kategorin "anställda i ledande position" räknas Nord Fondkommissions VD.

Till kategorin "anställda i risktagande position" räknas personal som är involverad i Nord Fondkommissions rådgivning av finansiella instrument.

Hur ersättningar skall fastställas

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 riskåtaganden.

Med ersättning avses utbetalning till anställd i form av kontant lön, s.k. Bonus

Program för rörlig ersättning

Det finns f.n. två program för rörlig ersättning inom Koncernen:

Program som omfattar ledande personal:

- VD erhåller rörlig ersättning baserad på Koncernens resultat.
- Anställda inom Nord Fondkommission räknas som kategorin risktagare och omfattas av Nord Fondkommission Sales Bonus.

Resultatet fastställs utifrån följande tre faktorer:

- Den mängd av kapital som under året tagits in i de olika emissioner som Nord Fondkommission utfört,
- Kostnader som uppstått för Koncernen 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 Koncernens riskprofil
- Förändringar i Koncernens kapital struktur
- Förändringar i Koncernens likviditet

Anledning för en nedjustering av bonus ligger Koncernens resultat från IKU. Nedjustering av bonus ska ta i beaktning den historiska och förväntade utvecklingen av ovanstående faktorer, och gäller för samtliga av bonusberättigade inom Koncernen.

Koncernen jobbar tillsammans med Risk Manager (Crescore Risk & Compliance AB) med att utveckla en modell baserad på IKU, så att Bolaget exakt och systematiskt kan beräkna faktorer för att justera riskerna.

Balans mellan fast och rörlig ersättning

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 Koncernen inte uppfyllt resultatkriterierna. Detsamma gäller om Koncernens finansiella ställning försämras väsentligen.

Upplysningar om kostnadsförda belopp för respektive riskkategori lämnas Nord Fondkommissions årsredovisning.

Uppskjuten utbetalning

Koncernen har beslutat att inte betala ut bonus i under perioden 2013 - 2016. Den rörliga ersättningen enligt Nord Fondkommissions Sales Bonus för 2017 kommer att utbetalas till

max 40 % under 2018 i enlighet med Fi:s riktlinjer. Återstående bonusbelopp hålls inne under de två följande åren.

Hantering av inestående bonus vid anställnings upphörande

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

Styrning, uppföljning och kontroll

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

Styrelsen ansvarar för tillämpning och uppföljning. Styrelsen beslutar också om ersättning till anställda i ledande positioner.

Uppföljning och kontroll

En av styrelsen utsedd kontrollfunktion (Crescore Risk & Compliance AB) kommer årligen att granska om Koncernens ersättningar överensstämmer med ersättningspolicyn. Rapportering sker till styrelsen, senast i samband med att årsredovisningen fastställs. Kontrollfunktionens uppgifter kommer även att granskas av Koncernens revisor.