

INFORMATION RÖRANDE

ERSÄTTNING OCH ERSÄTTNINGSSYSTEM

Northmill Bank AB 2019

1. INFORMATION OM ERSÄTTNINGSPOLICY OCH ERSÄTTNINGSSYSTEM

Följande ersättningsinformation redovisas i enlighet med artikel 450 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013 (CRR), 2 kapitel 11 § i Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning samt 8 kapitel 1 § i Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2014:12) om tillsynskrav och kapitalbuffertar.

Informationen avser siffror per den 31 december 2019 i KSEK om inte annat särskilt anges.

2. ALLMÄN INFORMATION

Northmill Bank AB ("Banken" eller "företaget") med org. nr: 556709-4866 är ett bankaktiebolag under Finansinspektionens tillsyn. Företaget har sitt säte och verksamhet i Stockholm. Banken är ett helägt dotterbolag till Northmill Group AB (publ) med org. nr 556786-5257. Banken har i sin tur ett helägt dotterbolag i Finland, Northmill OY med org. nr 2680454-1, som bedriver kreditgivning i Finland. I Polen bedrivs koncernintern IT-verksamhet via filialen Northmill AB Spółka Akcyjna Oddział w Polsce med NIP 2050004840/NIP pracodawcy 2050004886 och KRS 0000592983.

3. BESLUTSPROCESS FÖR ERSÄTTNINGSPOLICY

Styrelsen för Banken har antagit en ersättningspolicy som är tillämplig på alla anställda. Ersättningspolicyn är bland annat baserad på FFFS 2011:1, EU kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 och EBAs riktlinjer för sund ersättningspolicy (EBA/GL/2015/22) och syftar till att vara fullständigt förenlig med de åtaganden som åläggs företaget där. I linje med FFFS 2011:1 grundas framtagandet av ersättningspolicyn på en analys av risker relaterade till ersättningspolicyn, ersättningssystem samt företagets totala riskprofil. Banken har i sin analys gjort en bedömning av de risker som ersättningssystemet skulle kunna medföra med beaktande av befogenheter, struktur och grunderna för fastställande av ersättningen. I analysen ligger även att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Analysen beaktar samtliga risker som Banken exponeras för eller kan komma att bli exponerade för. Styrelsen beslutar om huruvida en rörlig ersättning ska betalas ut eller, om så är fallet, hur mycket rörlig ersättning som ska betalas ut. Baserat på styrelsens beslut beslutar VD om fördelningen av beloppet. Konsulttjänster har ej använts med avseende på framtagande av ersättningspolicy.

3.1 Särskilt utsedd ledamot avseende ersättning

Styrelsen har utsett en särskild ledamot för att bistå styrelsen i arbetet med ersättning i enlighet med FFFS 2011:1. Den särskilt utsedda ledamoten ska med stöd av Bankens kontrollfunktioner genomföra en oberoende utvärdering av koncernens ersättningspolicy och dess system för att fastställa och betala ersättning och rapportera resultatet till styrelsen. Vidare ska den särskilt utsedda ledamoten förbereda frågor (i) där styrelsen ska bestämma ersättningen till ledande befattningshavare och anställda som ansvarar för någon av de interna kontrollfunktionerna, och (ii) rekommendera de åtgärder som ska tillämpas för att se till att ersättningspolicyn följs fullt ut. Under år 2019 utgjorde styrelsen i sin helhet ersättningskommitté, och kommittén sammanträdde vid ett tillfälle.

3.2 Strategi, principer och mål för ersättning

En väl fungerande marknadsmässig ersättningsstruktur är en viktig komponent för att uppnå goda resultat och sunt risktagande i företaget. Ersättningar inom Banken ska utformas så att de attraherar medarbetare med den kompetens som behövs för att bedriva verksamheten samt vara inom de kostnadsramar som finns. Synen på ersättning är att den i möjligaste mån ska vara individuellt utformad och därmed uppmuntra varje medarbetare att prestera i linje med Bankens mål, strategi och vision. Ersättningen ska även främja ett

agerande efter Bankens värderingar. En stor del av företagets totala kostnader utgörs av lön och annan ersättning till personal. Därför är det avgörande att säkerställa att all ersättning styrs av tydliga principer och att företaget regelbundet utvärderar vilka risker som är förenade med ersättningssystemet.

4. INTERN KONTROLL

Internrevisionen utför årligen en oberoende granskning av tillämpningen av ersättningsprinciper och Bankens ersättningssystem. Internrevision rapporterar sina resultat till ersättningskommitté samt styrelsen i sin helhet.

5. ERSÄTTNINGSSYSTEM

Den grundläggande ersättningsmodellen för de anställda består av fast ersättning. Banken har i vissa fall en rörlig ersättning i enlighet med riktlinjer som fastställs av styrelsen. Grunden i lönesättningen är arbetets svårighetsgrad och den enskildes arbetsresultat. Företaget tillämpar därför individuella och differentierade lönesättningar. Avsikten är att stimulera till goda arbetsinsatser, engagemang och kompetensutveckling på ett sådant sätt att företagets samlade resultat utvecklas och förbättras. Detta ska även bidra till Bankens konkurrenskraft på arbetsmarknaden och förmåga att behålla och rekrytera kompetenta medarbetare.

- Utöver fast ersättning och rörlig ersättning utgår tjänstepension, förmåner och till en viss kategori av medarbetare beredskapsersättning. Gratifikation förekommer i liten skala och överenskommelse om avgångsvederlag kan förekomma i ett fåtal fall men ska vara i proportion till prestation och risktagande. Banken är restriktiv med förmåner utöver de som erbjuds för samtliga anställda.
- Nyckelpersoner inom Banken kan bli inbjudna till att delta i Banken Group ABs långsiktiga incitamentsprogram. Dessa program är knutna till moderföretaget och aktiekursutveckling, och bedöms ej vara riskdrivande för Banken mot bakgrund av den begränsade utbetalning som kan ske inom ramen för detta.
- Garanterad rörlig ersättning används endast vid anställning av ny personal under särskilda omständigheter, t.ex. i syfte att kompensera arbetstagaren för förlust av rörlig ersättning vid byte av arbetsgivare och begränsad till första anställningsåret.
- Fast ersättning till VD, medlemmar i verkställande ledning, Chef Riskkontroll och Chef Regelefterlevnad fastställs av styrelsen. För övriga medarbetare tillämpas farfarsprincipen vilken innebär att ersättningsbeslut fattas av chef i förening med närmaste högre chef. Den fasta ersättningen ses årligen över i lönrevisionen och företaget genomför varje år lönekartläggningar för de anställda.
- I de fall rörlig ersättning förekommer ska detta vara kopplat till rollspecifika mål, enhetsmål samt på företagsövergripande mål vilket ger incitament till ett risktagande och affärsmässighet som gynnar Bankens bästa och inte bara individens eller enbart avdelningens bästa. Det maximala beloppet som kan tilldelas en anställd (oavkortat om den anställde är identifierad som anställd vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil) motsvarar 30 % av en fast årslön inklusive förmåner (såsom pension).
- Om rörlig ersättning motsvarar eller överstiger hundratusen kronor ska en del (40-60%) av den rörliga ersättningen skjutas upp över en period över minst 3-5 år (för verkställande ledning minst 5 år). Innan uppskjuten del utbetalas ska riskbedömning och eventuell riskjustering ske mot fastställda kriterier.

Rörlig ersättning är en ensidigt beslutad ersättning vilken efter förslag från VD beslutas av styrelsen. I samband med styrelsens beslut skaföretagets finansiella situation beaktas och därigenom säkerställs att det totala rörliga ersättningsbeloppet inte begränsar Bankens förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen. I fall där företagets finansiella situation är ansträngd kan beslut fattas av styrelsen att rörlig ersättning inte ska utbetalas.

Att Banken endast har fast ersättning för närvarande innebär att det är svårare att snabbt justera lönekostnaderna vid behov vilket är negativt jämfört med om en stor andel av ersättningen är rörlig. Ersättningssystemet är dock positivt ur ett riskperspektiv eftersom compensationen inte är direkt kopplad till

försäljnings- eller kreditgivningsvolymerna och därmed inte ger incitament till högt risktagande. Genom ovanstående förfarande reduceras riskerna för att felaktiga ersättningsnivåer förekommer inom Banken samt att bonusutbetalning skulle kunna äventyra Bankens kapitalbas.

Kriterierna för rörlig ersättning för anställda i kontrollfunktioner är utformade för att skydda dessa anställdas integritet och oberoende. Rörlig ersättning för anställda i kontrollfunktioner baseras därför på mål som är kopplade till kontrollfunktionerna oberoende av utförandet av de affärsenheter de kontrollerar. För närvarande har inga anställda i kontrollfunktioner rörlig ersättning.

6. ANSTÄLLDA VARS ARBETSUPPGIFTER HAR EN VÄSENTLIG INVERKAN PÅ FÖRETAGETS RISKPROFIL

Utifrån EU kommissionens delegerade förordning nr 604/2014 har Banken identifierat följande roller vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil, varav ingen är föremål för rörlig ersättning, och ingen uppskjuten ersättning är föremål för utbetalning.

- Chief Executive Officer
- Chief Operating Officer
- Chief Strategy Officer
- Chief Product Officer
- Chief Marketing Officer
- Chief Analytics & Credit Officer
- Chief Finance Officer
- Chief Technology Officer
- Group Legal Counsel
- Chief Customer Officer

Chef inom Bankens riskkontrollfunktion och regelefterlevnadsfunktion erhåller ingen rörlig ersättning och ingen uppskjuten ersättning är föremål för utbetalning.

Banken har inte identifierat någon medarbetare (utöver den verkställande ledningen) som har en väsentlig inverkan på riskprofilen och som vid tidpunkten för upprättandet av denna rapport haft en total ersättning under föregående budgetår som är lika med eller högre än den lägsta totala ersättningen som beviljats under det föregående budgetåret till en medlem i den verkställande ledningen.

Ersättningar 2019

Under 2019 har avgångsvederlag på 593 TSEK i lön, 35 TSEK i förmåner och 113 TSEK i pension kostnadsförts relaterat till avgången av tidigare VD Lars Blomfeldt, detta avsåg perioden 2019-01-01 och 2019-10-04. KS avser konsoliderad situation nedan.

Personalkostnader (tusen SEK)	2019	2019
Personalkostnader, alla anställda	Institutet	KS
Löner, rörlig ersättning och andra ersättningar	-33 510	-38 429
Pensionskostnader ²	-1 441	-1 497
Sociala avgifter	-9 692	-10 649
Andra personalkostnader	-2 660	-3 273
Total	-47 304	-53 849
Personalkostnader, styrelse och VD	Institutet	KS
Löner, bonus och andra ersättningar	-1 415	-1 415
Pensionskostnader ²	-133	-133
Sociala avgifter	-445	-445
Andra personalkostnader	-	-
Total	-1 992	-1 992
Totala personalkostnader	-49 296	-55 841

Ersättning per affärsområde (land)	Institutet	KS
Sweden	-39 851	-39 851
Finland	-	-6 545
Polen	-9 445	-9 445
Total	-49 296	-55 841

Fast ersättning och antal mottagare	Institutet	Antal mottagare	KS	Antal mottagare
Ledning	-8 125	10	-8 125	10
Övrig personal	-26 320	76	-31 239	94
Total	-34 445	86	-39 364	104

Rörlig ersättning³ och antal mottagare (tusen SEK)	Institutet	Antal mottagare	KS	Antal mottagare
Ledning	-	-	-	-
Övrig personal	-	-	-	-
Total	-	-	-	-

Löner och övriga ersättningar till VD och övriga ledande befattningshavare	Grundlön/arvode	Rörlig ersättning	Övriga förmåner	Pensionskostnader	Summa
VD	935	0	46	133	1 114
Övriga ledande befattningshavare	7 190	0	266	588	8 044
Summa	8 125	0	313	721	9 158

Löner och övriga ersättningar till styrelseledamöter	Grundlön/arvode	Rörlig ersättning	Övriga förmåner	Pensionskostnader	Summa
Margareta Lindahl, Chairman of the board	180	-	-	-	180
Per Granath	0	-	-	-	0
George Kurt	0	-	-	-	0
Erik Fagerland	90	-	-	-	90
Björn Hazelius	90	-	-	-	90
Karl Källberg	120	-	-	-	120
Summa	480	-	-	-	480

[1] Samtliga pensionskostnader är kostnader för premier.

[2] Ingen anställd föremål för rörlig ersättning som del av den total ersättningen.