



# Information rörande

Ersättning och ersättningsystem

Northmill Bank AB

northmill

2023

## Information om ersättningspolicy och ersättningsssystem

Följande information om ersättning redovisas i enlighet med artikel 450 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013 (CRR), Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningsystem 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 i tusen kronor (TSEK) per den 31 december 2023 om inte annat särskilt anges.

## Allmän information

Northmill Group AB (publ), inklusive filialer och helägda dotterbolag, benämns vidare "Koncernen", "Bolaget" eller "Northmill". Verksamheten består främst av banktjänster till privatpersoner, i form av in- och utlåning, kort samt försäkringsdistribution och försäljning av kassasystem. Verksamheten och de tjänster Koncernen tillhandahåller bedrivs främst på internet. Verksamheten bedrivs i de helägda dotterbolagen Northmill Bank AB ("Banken") och Northmill Flo AB. Northmill Bank AB har filialer i Finland, Norge och Polen. I den polska filialen finns stora delar av Bankens IT-resurser. Banken står under tillsyn av Finansinspektionen i egenskap av svensk bank enligt lagen (2004:297) om bank- och finansieringsrörelse.

## Beslutsprocess för ersättningspolicy

Styrelsen för Banken har antagit en ersättningspolicy som är tillämplig på alla anställda. Ersättningspolicyn är främst baserad på Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1), EU kommissionens delegerade förordning (EU) 2021/923 samt EBAs riktlinjer för sund ersättningspolicy (EBA/GL/2021/04). I linje med FFFS 2011:1 grundas framtagandet av ersättningspolicyn på en analys av risker relaterade till ersättningspolicyn, ersättningsystemet samt Bankens totala riskprofil. Banken har i sin analys gjort en bedömning av de risker som ersättningsystemet skulle kunna medföra med beaktande av befogenheter, struktur och grunderna för fastställande av ersättningen. I analysen identifieras även anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på Bankens riskprofil. 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 styrelsen beslut beslutar VD om fördelningen av beloppet. Banken tillämpar inte rörlig ersättning som ersättningsmetod. Konsulttjänster har inte använts med avseende på framtagande av ersättningspolicy.

## 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 bankens ersättningspolicy och dess system för att fastställa och betala ersättning och rapportera resultatet till styrelsen. Vidare ska den särskilt utsedda ledamoten förbereda frågor där styrelsen ska bestämma ersättningen till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på Bankens riskprofil och anställda som ansvarar för någon av de interna kontrollfunktionerna och rekommendera de åtgärder som ska tillämpas för att se till att ersättningspolicyn följs fullt ut. Den särskilt utsedda ledamoten genomför en årlig oberoende bedömning av ersättningsystemet.

## Strategi, principer och mål för ersättning

En väl fungerande marknadsmässig ersättningsstruktur är en viktig komponent för att uppnå goda resultat och sunt risktagande i Banken. 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 både i linje med Bankens mål, strategi och vision och individuella mål.

Ersättningen ska även främja ett agerande efter Bankens värderingar. En stor del av Bankens 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 Banken regelbundet utvärderar vilka risker som är förenade med ersättningsystemet.

## Intern kontroll

Någon av Bankens oberoende kontrollfunktioner utför årligen en oberoende granskning av tillämpningen av ersättningsprinciper och ersättningsssystem och rapporterar resultatet av granskningen till Bankens styrelse. Funktionen för regelefterlevnad har genomfört årets oberoende granskning.

## Ersättningsystem

Den grundläggande ersättningsmodellen för de anställda består av fast ersättning. Grunden i lönesättningen är arbetets svårighetsgrad och den enskildes arbetsresultat. Banken tillämpar därför individuella och differentierade lönesättningar. Avsikten är att stimulera goda arbetsinsatser, engagemang och kompetensutveckling på ett sådant sätt att bolagets 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 utgår tjänstepension, förmåner och till en viss kategori av medarbetare beredskapsersättning.
- Nyckelpersoner inom banken kan bli inbjudna till att delta i Northmill Group ABs långsiktiga incitamentsprogram. Dessa program är knutna till moderbolaget och aktiekursutvecklingen, och bedöms ej vara riskdrivande för banken mot bakgrund av den begränsade utbetalning som kan ske inom ramen för detta.
- Fast ersättning till VD, identifierade anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på Bankens riskprofil, chef för riskkontroll och chef för 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 lönerevisionen och Banken 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.

Rörlig ersättning är en ensidigt beslutad ersättning vilken efter förslag från VD beslutas av styrelsen. I samband med styrelsens beslut ska Bankens 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 Bankens finansiella situation är ansträngd kan beslut fattas av styrelsen att rörlig ersättning inte ska utbetalas.

Att Banken endast tillämpar fast ersättning innebär att det är svårare att snabbt justera lönekostnaderna vid behov vilket är negativt jämfört med om en stor andel av ersättningen är rörlig.

Ersättningsystemet är dock positivt ur ett riskperspektiv eftersom compensationen inte är direkt kopplad till försäljnings- eller kreditgivningsvolym 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. För närvarande har ingen anställd i Banken rörlig ersättning.

Kriterierna för rörlig ersättning för anställda i kontrollfunktioner ska vara utformade för att skydda dessa anställdas integritet och oberoende. Eventuell 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 ingen anställd i kontrollfunktionerna rörlig ersättning.

## Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på Bankens riskprofil

Utifrån EU kommissionens delegerade förordning (EU) 2021/923 har Banken identifierat följande roller vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bolagets riskprofil, varav ingen är föremål för rörlig ersättning, och ingen uppskjuten ersättning är föremål för utbetalning.

### Ledande befattningshavare

- Chief Executive Officer
- Chief Financial Officer
- Chief Strategy Officer
- Chief Operating Officer
- Chief Marketing Officer
- Chief Technology & Product Officer
- Chief Credit & Analytics Officer
- Head of Business to Business
- Head of Customer Center
- Group Legal Counsel
- Head of Quality Assurance
- HR Manager
- AML Manager

### Ansvariga för kontrollfunktioner

- Chief Risk Officer
- Head of Compliance

Funktionen för internrevision är utlagd till tredje-part, därför ges ingen ersättning till revisionsansvarig. Arvodet till internrevisionen beslutas av styrelsen.

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 budgetår till en medlem i den verkställande ledningen.

## Ersättningar 2023 (tusen kronor)

### Personalkostnader

	Northmill Bank AB	Konsoliderad situation
<b>PERSONALKOSTNADER, ALLA ANSTÄLLDA</b>		
Fasta ersättningar	72 023	75 529
Pensionskostnader	7 281	7 988
Sociala avgifter	23 824	24 680
Andra personalkostnader	6 951	8 589
<b>Total</b>	<b>110 079</b>	<b>116 786</b>
<b>PERSONALKOSTNADER, STYRELSE OCH VD</b>		
Fasta ersättningar	3 914	3 914
Pensionskostnader	547	547
Sociala avgifter	1 250	1 250
Andra personalkostnader	66	66
<b>Total</b>	<b>5 777</b>	<b>5 777</b>
<b>Totala personalkostnader</b>	<b>115 856</b>	<b>122 563</b>

### Ersättningar per land

	Northmill Bank AB	Konsoliderad situation
Sverige	96 942	103 649
Norge	1 778	1 778
Finland	2 133	2 133
Polen	15 003	15 003
<b>Total</b>	<b>115 856</b>	<b>122 563</b>

## Fast ersättning och antal mottagare

	Northmill Bank AB	Antal mottagare	Konsoliderad situation	Antal mottagare
Ledning	16 647	15	16 647	15
Övrig personal	55 376	144	58 882	148
<b>Total</b>	<b>72 023</b>	<b>159</b>	<b>75 529</b>	<b>163</b>

## Rörlig ersättning och antal mottagare

	Northmill Bank AB	Antal mottagare	Konsoliderad situation	Antal mottagare
Ledning	-	-	-	-
Övrig personal	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

## Löner och övriga ersättningar till VD och övriga ledande befattningshavare

	Grundlön/ arvode	Rörlig er- sättning	Övriga förmåne	Pensions- kostnader	Summa
VD	2 738	-	66	547	3 351
Övriga ledande befattningshavare	13 909	-	154	2 589	16 652
<b>Total</b>	<b>16 647</b>	<b>-</b>	<b>220</b>	<b>3 136</b>	<b>20 003</b>

## Löner och övriga ersättningar till styrelse

	Grundlön/ arvode	Rörlig er- sättning	Övriga förmåne	Pensions- kostnader	Summa
Tomas Åberg styrelseordförande/styrelseledamot ①	296	-	-	-	296
Simon Lindfors	200	-	-	-	200
Margareta Lindahl Gelin	250	-	-	-	250
Sofia Wingren	200	-	-	-	200
Hikmet Ego	-	-	-	-	-
Daniel Roxö ②	229	-	-	-	229
<b>Total</b>	<b>1176</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1176</b>

1. Styrelseordförande från 2023-12-01
2. Styrelseordförande under perioden 2023-01-01 - 2023-11-30

