



# **INFORMATION RÖRANDE**

# **ERSÄTTNING OCH ERSÄTTNINGSSYSTEM**

Northmill Bank AB 2020

## 1. Information om ersättningspolicy och ersättningssystem

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 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 i tusen kronor (TSEK) per den 31 december 2020 om inte annat särskilt anges.

## 2. Allmän information

Northmill Bank AB ("banken" eller "bolaget"), organisationsnummer 556709-486, bedriver verksamhet inom området inlåning från allmänheten, utlåning till allmänheten, betaltjänsteförmedling, försäkringsförmedling och därmed förenliga produkter. Bolagets säte är beläget i Stockholm.

Banken står under tillsyn av Finansinspektionen i egenskap av svensk bank enligt lagen (2004:297) om bank- och finansieringsrörelse.

Banken är ett helägt dotterbolag till Northmill Group AB (publ), organisationsnummer 556786-5257. Bolaget äger i sin tur 100% av dotterbolaget Northmill OY, organisationsnummer 2680454-1 som bedriver kreditgivning i Finland. Bolaget har även registrerade filialer i Finland (org. nr 3166457-1), Norge (org.nr 925 154 407) och Polen (NIP 2050004840 / NIP pracdawcy 2050004886 och KRS 0000592983) där stora delar av bankens IT-resurser finns.

## 3. 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) nr 604/2014 samt EBAs riktlinjer för sund ersättningspolicy (EBA/GL/2015/22). I linje med FFFS 2011:1 grundas framtagandet av ersättningspolicyn på en analys av risker relaterade till ersättningspolicyn, ersättningssystem samt bolagets 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 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 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 där styrelsen ska bestämma ersättningen till ledande befattningshavare 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.

### 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 bolaget. 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 bolagets 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 bolaget regelbundet utvärderar vilka risker som är förenade med ersättningssystemet.

## 4. Intern kontroll

Någon av bankens oberoende kontrollfunktioner utför årligen en oberoende granskning av tillämpningen av ersättningsprinciper och ersättningssystem och rapporterar resultatet av granskningen till bankens styrelse.

## 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. 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 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 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.
- 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 begränsas till första anställningsåret.
- Fast ersättning till VD, medlemmar i verkställande ledning, 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 bolaget 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 motsvarar 30% av en fast årslön inklusive förmåner (såsom pension).
- En del (40-60%) av den rörliga ersättningen ska skjutas upp över en period över minst fyra (4) 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 ska bolagets finansiella situation beaktas och därigenom säkerställs att det totala rörliga ersättningsbeloppet inte begränsar bolagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen. I fall där bolagets 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. Ersättningssystemet 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.

Kriterierna för rörlig ersättning för anställda i kontrollfunktioner är 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 inga anställda i kontrollfunktionerna rörlig ersättning.

## **6. Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på bolagets riskprofil**

Utifrån EU kommissionens delegerade förordning nr 604/2014 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.

- Chief Executive Officer
- Chief Operating Officer
- Chief Strategy Officer
- Chief Product Officer
- Chief Credit Officer
- Chief Financial Officer
- Chief Technology Officer
- Group Legal Counsel
- Chief Commercial Officer

Chef inom bankens riskkontrollfunktion och chef för regelefterlevnad 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 budgetår till en medlem i den verkställande ledningen.

## Ersättningar 2020 (tusen SEK)

### Personalkostnader

	Northmill Bank AB	Konsoliderad situation
<b>Personalkostnader, alla anställda</b>		
Löner, bonus och andra ersättningar	-42 795	-45 987
Pensionskostnader	-3 242	- 3 260
Sociala avgifter	-14 206	-14 844
Andra personalkostnader	-3 305	-3 501
<b>Total</b>	<b>-63 548</b>	<b>-67 593</b>
<b>Personalkostnader, styrelse och VD</b>		
Löner, bonus och andra ersättningar	-1 668	-1 668
Pensionskostnader	-93	-93
Sociala avgifter	-524	-524
Andra personalkostnader	0	0
<b>Total</b>	<b>-2 284</b>	<b>-2 284</b>
<b>Totala personalkostnader</b>	<b>-65 833</b>	<b>-69 877</b>

### Ersättningar per affärsområde (land)

	Northmill Bank AB	Konsoliderad situation
Sverige	-49 336	-49 336
Norge	-1 001	-1 001
Finland	0	-4 045
Polen	-15 496	-15 496
<b>Total</b>	<b>-65 833</b>	<b>-69 877</b>

### Fast ersättning och antal mottagare

	Northmill Bank AB	Antal mottagare	Konsoliderad situation	Antal mottagare
Ledning	-9 439	11	-9 439	11
Övrig personal	-35 605	117	-37 508	126
<b>Total</b>	<b>-45 044</b>	<b>128</b>	<b>-46 947</b>	<b>137</b>

## Rörlig ersättning och antal mottagare

	Northmill Bank AB	Antal mottagare	Konsoliderad situation	Antal mottagare
Ledning	0	0	0	0
Övrig personal	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

	Grundlön/arvode	Rörlig ersättning	Övriga förmåner	Pensionskostnader	Summa
VD	960	0	41	93	1 094
Övriga ledande befattningshavare	8 479	0	172	826	9 477
<b>Total</b>	<b>9 439</b>	<b>0</b>	<b>213</b>	<b>919</b>	<b>10 571</b>

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

	Grundlön/arvode	Rörlig ersättning	Övriga förmåner	Pensionskostnader	Summa
Margareta Lindahl <sup>1</sup>	267	0	0	0	267
Per Granath	0	0	0	0	0
George Kurt	0	0	0	0	0
Erik Fagerland	143	0	0	0	143
Björn Hazelius	143	0	0	0	143
Karl Källberg	155	0	0	0	155
<b>Total</b>	<b>708</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>708</b>

<sup>1</sup> Chairman of the Board