

Ersättningspolicy

för AK Nordic AB, nedan benämnt Bolaget.

Inledning

Bolaget ska ha en ersättningspolicy som styr hur rörliga ersättningar till anställda hanteras. Syftet med ersättningspolicyn är att den dels ska främja långsiktighet avseende den bedrivna verksamheten, dels ska främja en sund och effektiv riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande bland Bolagets anställda. Vidare beskriver ersättningspolicyn hur ersättningssystemet är uppbyggt samt dess tillämpning och uppföljning.

Denna ersättningspolicy har upprättats i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning.

För att undvika intressekonflikter med anledning av de ersättningsbeslut som tas ska Bolaget beskriva, dokumentera och öppet redovisa hur Bolagets ersättningar till anställda fastställs. Policyn ska omfatta alla anställda.

Definitioner m.m.

Anställda i ledande strategiska befattningar: Anställda, som utöver den verkställande ledningen, leder och ansvarar för den dagliga verksamheten i Bolaget.

Bolaget har för närvarande sex anställda. Bolaget gör bedömningen att endast den verkställande direktören är att definiera som anställd i ledande strategisk befattning.

Ersättning: Ersättning utgörs av samtliga ersättningar och förmåner till den anställde. Ersättningen kan bestå av exempelvis kontant lön, andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar och avgångsvederlag.

I Bolaget förekommer följande av ovan nämnda typer av ersättning: kontant lön och pensionsavsättningar. Vidare förekommer i viss utsträckning sådan provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden som kan komma att ändra Bolagets resultat- eller balansräkning. Den nämnda typen av riskåtaganden kan endast fattas av Bolagets styrelse och den verkställande ledningen i Norge.

Bolaget har bedömt den verkställande direktören utgör relevant person enligt ovanstående definition.

Rishtagare: En anställd som tillhör en personalkategori som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över Bolagets riskprofil; normalt anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för Bolagets räkning eller på annat sätt påverka Bolagets risker.

Bolaget har för närvarande sex anställda. Bolaget gör bedömningen att den verkställande direktören är att betrakta som rishtagare enligt definitionen. Bedömningen görs mot bakgrund av den beslutsprocess som gäller i Bolaget och som innebär att de anställda kan fatta sådana beslut som väsentligen påverkar Bolagets risknivå.

Anställd vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil:

Anställd vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil utgörs av den verkställande ledningen och anställda i följande personalkategorier:

- a) anställda i ledande strategiska befattningar,
- b) anställda med ansvar för kontrollfunktioner,
- c) rishtagare, och
- d) sådana anställda vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger, den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen.

När det gäller punkt a), se definition och Bolagets bedömning ovan i detta avsnitt.

Beträffande punkt b) förhåller det sig enligt följande. Bolagets funktioner för riskhantering (Risk Manager), internrevision respektive funktionen för regelefterlevnad upprätthålls av externa uppdragstagare. Av den anledningen omfattas dessa uppdragstagare per definition inte av Bolagets ersättningspolicy. Det förhåller sig vidare så att ansvariga för nämnda funktioner inte mottar någon rörlig ersättning för de tjänster som är föremål för uppdragsavtal.

Beträffande punkt c), se definition och Bolagets bedömning ovan i detta avsnitt.

Beträffande punkt d) förekommer det inte i Bolaget att någon anställd har en total ersättning som uppgår till, eller överstiger, den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen.

Rörlig ersättning: Rörlig ersättning är en på förhand till belopp eller storlek inte fastställd, vanligtvis resultatbaserad, del av ersättningen. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra Bolagets resultat- eller balansräkning.

Verkställande ledning: Verkställande direktör, vice verkställande direktör, andra personer i Bolagets ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören.

Provisionsersättning: Provisionsersättning är en på förhand inte fastställd ersättning som inte omfattas av definitionen av rörlig ersättning enligt ovan.

Styrning

Bolagets ersättningspolicy ska fastställas av styrelsen. Styrelsen har det yttersta ansvaret för att ersättningspolicyn tillämpas och följs upp. Styrelsen beslutar om ersättning till den verkställande ledningen, ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av Bolagets kontrollfunktioner samt om de åtgärder som ska vidtas för att följa upp tillämpningen av ersättningspolicyn. Ersättningar till andra anställda beslutas av den verkställande direktören.

Bolaget har utsett styrelsens ordförande att ansvara för följande:

1. beredning av styrelsebeslut avseende ersättning till den verkställande ledningen,
2. beredning av styrelsebeslut avseende ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av Bolagets kontrollfunktioner, och
3. beredning av styrelsebeslut avseende åtgärder för att följa upp tillämpningen av Bolagets ersättningspolicy.

Den styrelseledamot som utses att ansvara enligt ovan får inte ingå i Bolagets verkställande ledning. Styrelseledamoten ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor om riskhantering och ersättning. Styrelseledamoten ska göra en oberoende bedömning av Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. I beredningen av styrelsebeslut enligt ovan ska hänsyn tas till aktieägares, investerares och övriga intressenters långsiktiga intressen.

Analys

Bolaget ska årligen göra en analys i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Företaget ska i analysen beakta samtliga risker som företaget är eller kan komma att bli exponerade för inklusive de risker som är förenade med företagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Analysen ska dokumenteras.

Uppföljning och kontroll

Bolaget har utsett funktionen för regelefterlevnad att utgöra oberoende kontrollfunktion såvitt avser uppföljning och kontroll av Bolagets ersättningspolicy.

Den oberoende kontrollfunktionen ska när det är lämpligt och i vart fall årligen granska huruvida Bolagets ersättningssystem överensstämmer med denna ersättningspolicy.

Resultatet av granskningen ska rapporteras till styrelsen senast i samband med att årsredovisningen fastställs. I det fall kontrollfunktionen finner att Bolagets ersättningar till enskilda anställda avviker från denna ersättningspolicy ska rapportering till styrelsen ske omgående.

Vid den bedömnings- och utvärderingsprocess som den särskilt utsedde styrelseledamoten utför i enlighet med vad som angivits ovan i avsnittet om styrning ska lämpliga kontrollfunktioner delta.

Grundläggande principer för ersättningar

Lön och andra anställningsvillkor ska vara sådana att Bolaget kan attrahera och behålla kompetenta medarbetare.

Anställda vid kontrollfunktioner ska alltid få en sådan ersättning som gör det möjligt för Bolaget att anställa kvalificerad och erfaren personal till dessa funktioner.

Bolaget har även att följa aktuella kollektivavtal och gällande arbetsrättslig lagstiftning vid bestämmandet av ersättningar till anställda.

Riktlinjer för ersättningar

Bolagets ersättningssystem ska vid var tid vara utformat så att det dels gynnar Bolagets långsiktiga intressen, dels överensstämmer med de regler och principer som har upprättats i syfte att skydda Bolagets kunder, investerare och aktieägare. De ersättningar som Bolaget betalar ut får inte äventyra Bolagets långsiktiga resultat och ekonomiska ställning. I det fall Bolagets styrelse avser att bevilja och betala ut rörliga ersättningar till personal i ledande strategisk befattning ska styrelsen se till att ersättningsnivån inte heller sätts så högt att den begränsar Bolagets förmåga att uppfylla lagstadgade krav på Bolagets kapitalbas. Ersättningarna ska inte vara så höga att de äventyrar Bolagets förmåga att sammantaget redovisa positivt resultat över en konjunkturcykel.

Genom ovan nämnda grundläggande principer och riktlinjer gör Bolaget bedömningen att eventuella intressekonflikter kan undvikas. Enligt Bolagets bedömning är ersättningsformerna, mot bakgrund av Bolagets storlek och den verksamhet som bedrivs, väl förenliga med den proportionalitetsprincip som omnämnts ovan.

Ersättningar till anställda i Bolaget kan indelas i kategorier enligt följande:

- Fast ersättning
- Provisionsbaserad lön

Inom Bolaget kan följande personer i någon mån få provisionsbaserad lön:

- Verkställande direktör

Utöver fast ersättning till ovan nämnda personer har Bolaget implementerat provisionsbaserad ersättning, i syfte att säkerställa konsekvens mellan ledningens fokus och de strategier och mål som styrelsen satt upp. Bolaget har provisionsbaserad ersättning för ledningen, i syfte att Bolagets affärsmässiga mål ska uppnås. Verksamhetens mål är av operativ karaktär, och den provisionsbaserade lönen utgår således med utgångspunkt i uppfyllande av målsättningar av administrativ snarare än av finansiell karaktär.

Den provisionsbaserade ersättningen enligt ovan får inte överstiga den totala fasta ersättningen som betalas ut under verksamhetsåret.

Fast ersättning

Den fasta ersättningen ska sättas individuellt på en nivå med en tydlig koppling till den anställdes arbete och prestation. Vid fastställande av fast ersättning ska särskilt relevant yrkeserfarenhet och organisatoriskt ansvar beaktas.

Resultatbedömning och riskjustering

Bolaget ska beakta att rörliga ersättningar, i det fall beslut om sådana fattas, står i lämplig balans till de fasta ersättningar som Bolaget utger.

Bolagets bedömning av resultat som ligger till grund för beräkningen av rörlig ersättning ska i huvudsak baseras på riskjusterade vinstmått, avseende såväl nuvarande som framtida risker.

Bolagets resultatbedömning ska göras i ett flerårigt perspektiv för att dels säkerställa att bedömningen baseras på långsiktiga resultat, dels att Bolagets underliggande konjunkturcykel samt affärsrisker beaktas när den resultatbaserade ersättningen betalas ut.

Bolaget ska, om rörlig ersättning förekommer, basera den rörliga ersättningen till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil på såväl i) den anställdes resultat som ii) den berörda resultatenhets och Bolagets totala resultat. Vid bedömningen ska såväl

finansiella som icke- finansiella kriterier beaktas. De finansiella och icke- finansiella kriterier som Bolaget lägger till grund för beslut om ersättning ska specificeras och dokumenteras.

Bolaget ska vidare ta hänsyn till kostnaderna för att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.

Utbetalning av rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil

Ett företag ska basera den rörliga ersättningen till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets risknivå på såväl den anställdes resultat som den berörda resultatenhetens och företagets totala resultat. Vid bedömningen av den anställdes resultat ska både finansiella och icke- finansiella kriterier beaktas.

Om beslut om rörlig ersättning fattas ska för anställda vars arbetsuppgift har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil och personal som har väsentligt inflytande på Bolagets risknivå, vars rörliga ersättning under ett år uppgår till minst 100 000 kronor, minst 40 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp minst tre till fem år innan den betalas ut eller äganderätten går över på den anställda. Vid beslutet av hur stor del av den rörliga ersättningen som ska skjutas upp, och hur länge, ska Bolaget ta hänsyn till dess konjunkturcykel, de risker affärsverksamheten medför, den anställdes ansvar och arbetsuppgifter samt storleken på den rörliga ersättningen.

För anställda i den verkställande ledningen och andra i Bolagets särskilt reglerade personal som har rörliga ersättningsdelar på ett särskilt högt belopp ska minst 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp.

Den uppskjutna ersättningen ska endast betalas ut eller övergå till den anställda till den del det är försvarbart med hänsyn till Bolagets finansiella situation och motiverat enligt Bolagets, den berörda affärsenhetens och den anställdes resultat. Den uppskjutna delen av ersättningen ska även kunna utgå helt av samma skäl.

Justering av ersättning

Bolaget ska säkerställa att rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil, inbegripet ersättning som skjuts upp, endast betalas ut eller övergår till den anställda till den del det är försvarbart med hänsyn till företagets finansiella situation och motiverat enligt företagets, den berörda affärsenhetens och den anställdes resultat. Den rörliga ersättningen ska även kunna falla bort helt av samma skäl.

Offentliggörande

Offentliggörande av ersättningar följer i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013 (CRR) och Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2014:12) om tillsynskrav och kapitalbuffertar. Hur Bolaget offentliggör information om dess ersättningssystem m.m. regleras i Bolagets instruktion för offentliggörande av information om kapitaltäckning och riskhantering. Bolaget ska publicera uppgifterna i en sådan form att de inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska förhållanden.

Information och tillgängliggörande

Bolaget ska informera samtliga anställda om dels de kriterier som styr deras ersättning, dels om hur deras resultat bedöms. Bedömningsprocessen och ersättningspolicyn ska vara tillgänglig för alla anställda.