

Nordax Bank AB (publ)

Information om ersättning 2019

Enligt Finansinspektionens föreskrifter om tillsynskrav och kapitalbuffertar (FFFS 2014:12) och förordning (EU) 575/2013 om tillsynskrav för kreditinstitut

Innehåll

I.	Bakgrund	2
II.	Ersättning	2
	ALLMÄNT.....	2
III.	Ersättning 2019.....	3
	SAMMANSLAGEN KVANTITATIV INFORMATION OM ERSÄTTNING	3

I. Bakgrund

Denna rapport bygger på de upplysningskrav avseende ersättningar som finns i kapitalkravsförordningen (förordning (EU) 575/2013) och Finansinspektionens föreskrifter om tillsynskrav och kapitalbuffertar (FFFS 2014:12).

Information i denna rapport rör förutsättningarna per 31 december 2019 för Nordax-koncernen.

Mer information om ersättning finns på Nordax webbplats www.nordaxgroup.com och i årsredovisningen.

Information om Nordax-koncernen

Nordax Bank AB (publ), som kallas Nordax i denna rapport, är en svensk bank och ett helägt dotterföretag till Nordax Group AB (publ), som i sin tur är ett helägt dotterföretag till NDX Intressenter AB. Nordax-koncernen består vidare av Nordax Bank AB (publ)'s helägda dotterföretag. I denna rapport ingår dock inte Nordax's helägda dotterföretag Svensk Hypotekspension AB samt dess helägda dotterföretag i Nordax-koncern.

II. Ersättning

ALLMÄNT

Ersättningspolicy

Nordax ersättningspolicy gäller alla anställda i Nordax-koncernen och innehåller principerna för att fastställa, tillämpa och styra ersättningen i Nordax-koncernen liksom processen för att identifiera personalkategorier vars yrkesrelaterade aktiviteter har en väsentlig inverkan på Nordax riskprofil.

Styrelsen har ansvaret för att införa och upprätthålla ersättningspolicyn, samt för att säkerställa att ersättningspolicyn och -strukturen är på lämpligt sätt anpassade till det övergripande ramverket för bolagsstyrning, riskkultur och riskaptit. Styrelsen ska beakta uppgifter från alla relevanta affärsenheter (t.ex. regelefterlevnad, riskkontroll och HR) och ersättningsutskottet gällande utformning, införande och tillsyn över Nordax ersättningspolicy.

Ersättningsutskottet föreslår minst årligen en omarbetad version av ersättningspolicyn för slutligt fastställande av styrelsen.

Risakanalys

Nordax utför och antar regelbundet en riskanalys med syfte att identifiera medarbetare vars yrkesrelaterade aktiviteter har en väsentlig inverkan på Nordax riskprofil, "risktagare". Styrelsen är ansvarig för att godkänna processen för riskanalysen genom att fastställa ersättningspolicyn.

Risakanalysen bygger på de kvalitativa och kvantitativa kriterier som finns i delegerade förordning (EU) 604/2014 av den 4 mars 2014 samt ytterligare kriterier som avspeglar Nordax bedömning av yrkesrelaterade aktiviteter som har en väsentlig inverkan på riskprofilen.

Ersättningar

Nordax erbjuder fast och rörlig ersättning i enlighet med vad som gäller gällande ersättningspolicy. Fast ersättning inbegriper grundlön och vanliga anställningspaket. Rörlig ersättning inbegriper avgångsvederlag samt gratifikationer som utgår vid extraordinära insatser.

Fast ersättning

Grundlönen är marknadsbaserad, konkurrenskraftig och tillräckligt hög för att säkerställa att det ska vara möjligt att eventuell rörlig ersättning minskas till noll. Kriterierna för att fastställa grundlönen innefattar bland annat yrkeserfarenhet, aktuella marknadsvillkor, svårighetsgrad, ansvar och befogenhet med avseende på befattning samt individuella prestationer. En medarbetares individuella

prestationer bedöms baserat på prestationsmål som fastställs av medarbetarens chef och, rent allmänt, på medarbetarens förmåga att samarbeta, ta initiativ och agera i linje med Nordax värderingar.

Rörlig ersättning

Ledande befattningshavare har historiskt erbjudits rörlig ersättning genom Nordax långfristiga kontant- och aktiebaserade incitamentsprogram, Nordax's Management Incentive Plan ("MIP"). Detta incitamentsprogram avslutades dock under 2018 och eventuell kvarvarande rörlig ersättning från tidigare år utbetalas i enlighet med gällande regler avseende uppskjutande av rörlig ersättning.

Anställda vid Nordax har möjlighet att erhålla en gratifikation vid extraordinära insatser. En gratifikation kan uppgå till maximalt 50 000 SEK och ska i varje enskilt fall godkännas av vd och HR Chef. Gratifikationer utgår efter nominering från den anställdes närmsta chef, alternativt en kollega, och ska alltid motiveras. En enskild anställd kan maximalt motta två gratifikationer per kalenderår.

Nordax erbjuder inte någon garanterad rörlig ersättning och den rörliga komponenten ska för en medarbetare inte överstiga 100 % av den fasta komponenten av den totala ersättningen.

I de fall en risktagare nomineras till en gratifikation ska chefen för regelefterlevnadsfunktionen granska motiveringen för att säkerställa att reglerna avseende risktagare beaktas.

Rörlig ersättning till risktagare vars totala rörliga ersättning för ett år uppgår till minst 100 000 SEK ska skjutas upp i minst tre till fem år innan den betalas ut eller förs över till medarbetaren.

Ersättningsutskottet

Ersättningsutskottet består av två medlemmar, varav ingen är anställd i företaget. Samtliga medlemmar i utskottet är ledamöter i styrelsen. Under 2019 sammanträdde ersättningsutskottet två gånger.

Ersättningsutskottets huvudsakliga uppgifter är att förbereda styrelsens beslut om principer gällande ersättning inom Nordax, fast och rörlig ersättning och andra anställningsvillkor för verkställande direktören, ledningsgruppen samt de anställda som har det övergripande ansvaret för Nordax kontrollfunktioner. Ersättningsutskottet bistår också styrelsen genom att säkerställa att ersättningsystemen följer tillämpliga lagar och regelverk och förbereder beslut om riktlinjer för ersättning som årsstämman enligt lag är förpliktigad att fastställa.

III. Ersättning 2019

SAMMANSLAGEN KVANTITATIV INFORMATION OM ERSÄTTNING

Under 2019 har ingen medarbetare har fått ersättning uppgående till eller överstigande 1 MEUR. Tio personer fick avgångsvederlag under 2019 och det totala beloppet som utgick i avgångsvederlag uppgick till 2 561 TSEK. Det största avgångsvederlaget som utgick till en enskild person under 2019 uppgick till 891 TSEK.

31 december 2019, TSEK	Koncernledning	Andra risktagare	Övriga anställda	Totalt
Fast ersättning som betalats ut under räkenskapsåret 2019 ¹	14 458	19 291	114 809 ²	148 558
Rörlig ersättning som betalats ut under räkenskapsåret 2019	1 671	1 793	361	3 825
Total ersättning (fast och rörlig ersättning) som betalats ut under räkenskapsåret 2019	16 129	21 084	115 170	152 383
Total uppskjuten rörlig ersättning som ännu inte har betalats ut	1 415	1 474	119 ³	3 008
Antal anställda (motsvarande heltidstjänster och korttidsanställda)	8	14	250	272

¹ Pensionsavsättningar inkluderat

² Avgångsvederlag inkluderat

³ Omfattar anställda eller vissa före detta anställda som tidigare varit risktagare