

	Ersättningspolicy		Rättslig grund
			Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om ersättningssystem (FFFS 2011:1) och om tillsynskrav och kapitalbuffertr (FFFS 2014:12) Förordning (EU) nr 604/2014 samt Förordning (EU) nr 575/2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag
Dokumentägare	Antagen datum		Antagen av
Compliancefunktionen	2017.02.01		Styrelsen
Dokumenttyp	Publiceras	Ersätter den	Version
Policy	Intranätet	2015.12.10	2.0

1 BAKGRUND OCH SYFTE

GCC Capital AB ("GCC eller Bolaget") har fastställt denna ersättningspolicy ("policy"). Policyn har till syfte att fastställa och klargöra principer för hur Bolagets ersättningssystem är uppbyggt, samt hur ersättningssystemet tillämpas och kontrolleras. Samtliga ersättningssystem ska uppfattas som sunda och rimliga, kopplade till långsiktigt värdeskapande samt innebära en väl avvägd risknivå för Bolaget.

Till grund för fastställandet av policyn har en riskanalys genomförts, se bilaga 1. Riskanalysen har granskats av Bolagets funktion för riskkontroll och har antagits av styrelsen.

Ersättningspolicyn ska regelbundet, och i vart fall årligen, ses över, så att den utvecklas i takt med förändringar i Bolagets situation. Bolaget ska basera ett beslut om ersättningspolicyns utformning på en riskanalys samt hur den påverkar de risker Bolaget utsätts för och hur dessa risker hanteras.

2 OMFATTNING

Policyn gäller för alla personer med anställning hos Bolaget.

3 STYRNING OCH BESLUTSGÅNG

Styrelsen ansvarar för upprättandet av ersättningspolicyn. Policyn ska årligen fastställas av Bolagets styrelse även om inga ändringar ska beslutas. Beslut gällande policyn ska grundas på en tillräcklig analys av vilka risker som ersättningssystemet kan vara förknippat med.

Styrelsen har därtill ansvar för att se till att policyn tillämpas och följs upp. Styrelsen ska arbeta för att se till att policyn omfattar åtgärder för att undvika intressekonflikter. Styrelsen ska också besluta om ersättningen till den verkställande ledningen. Styrelsen ska i denna del i tillämpliga fall följa de riktlinjer som bolagsstämman har fastställt.

Styrelsen anser inte att man behöver inrätta ett särskilt ersättningsutskott. Styrelsen har därför utsett en särskild ledamot i styrelsen med huvudsakliga uppgifter att oberoende och självständigt:

- bereda styrelsens beslut i frågor om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare, ansvariga för kontrollfunktioner och andra väsentliga ersättningsbeslut;
- följa upp och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, samt;
- följa upp och utvärdera tillämpningen av policyn, inklusive gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget, samt de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som årsstämman enligt lag ska fatta beslut om.

Ledamoten ska oberoende och självständigt bedöma ersättningspolicyn, dess lämplighet, hur policyn påverkar Bolagets risker och riskhantering samt Bolagets ersättningssystem. Ledamoten får inte ingå i Bolagets verkställande ledning och ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor om riskhantering och ersättning.

4 INFORMATION TILL ANSTÄLLDA

Det åligger Verkställande direktören att tillse att policyn hålls tillgänglig för samtliga anställda i Bolaget samt att tillse att alla anställda informeras om innehållet i policyn. Verkställande direktör bör informera sina anställda om hur de berörs av policyn och vilka kriterier som styr deras ersättning samt hur deras resultat bedöms. Bedömningsprocessen och policyns utformning ska dokumenteras i en tydlig beskrivning som är tillgänglig för alla anställda.

5 KONTROLL OCH UPPFÖLJNING

Uppföljning och kontroll av ersättningspolicyns efterlevnad ska vidtas årligen. Granskningen ska ske självständigt och resultatet ska omgående rapporteras till styrelsen och i vart fall senast i samband med att årsredovisningen fastställs.

Granskning av policyns efterlevnad och kontroll ska genomföras compliancefunktionen.

6 DEFINITIONER

Verkställande ledning: Verkställande direktör (VD), vice verkställande direktör (vice VD), och andra personer som ingår i Bolagets ledningsgrupp eller likande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller VD.

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil: En anställd tillhörande en personalkategori som, enligt Bolaget, i tjänsten utövar eller kan utöva ett inte oväsentligt inflytande på Bolagets risknivå (exempelvis genom att ingå eller avsluta avtal).

Ersättning: Alla ersättningar och förmåner som Bolagets betalar ut direkt eller indirekt till en person inom ramen för en anställning (kontant lön, andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner m.m.).

Kontrollfunktion: Med kontrollfunktion avses de inom Bolaget oberoende kontrollfunktionerna; Riskkontroll, Regelefterlevnad (Compliance) och Internrevision eller motsvarande.

Rörlig ersättning: Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek. Som rörlig ersättning räknas i detta sammanhang inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra Bolagets resultat- eller balansräkning.

7 ANSTÄLLDA MED VÄSENTLIG INVERKAN PÅ BOLAGETS RISKPROFIL

För de anställda som i tjänsten anses vara i position att utöva eller kunna utöva ett väsentligt inflytande på Bolagets riskprofil ska särskilda regler gälla i avseende på utbetalningar av rörliga ersättningar. Den rörliga ersättningen ska baseras på såväl på den anställdes resultat som på resultatenhetens och Bolagets totala resultat. Vid bedömning av den anställdes resultat ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas, det som ligger till grund för ersättning till anställd, ska specificeras och dokumenteras. Kriterierna för rörlig ersättning ska vara kända i förväg.

7.1 Riskanalys

VD ska årligen utföra och anta en riskanalys över anställda som ska anses utgöra anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil. Styrelsen är ansvarig för att godkänna processen för riskanalysen genom att anta denna Policy.

7.1.1 Process för riskanalys

Den styrelseledamot som är utsedd med särskilt ansvar för granska ersättningssystemet ska granska riskanalysen innan den antas av styrelsen. Riskkontrollfunktionen ansvarar för att förbereda analysen tillsammans med VD.

Riskanalysen ska baseras på kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014 som behandlar tekniska standarder för tillsyn avseende kvalitativa och kvantitativa kriterier för att fastställa personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil. Riskanalysen ska vidare ta hänsyn till Bolagets egna bedömning av aktiviteter som kan ha en väsentlig inverkan på riskprofilen.

Riskanalysen ska vara tydlig, konsekvent, dokumenterad och uppdateras löpande under året avseende de kvalitativa kriterierna i ovan förordning. Den särskilt utsedda styrelseledamoten ska som del i sin löpande granskning försäkra att ersättningssystemet är designat så att inga intressekonflikter uppstår avseende ersättningar.

Riskanalys inklusive sammanställning över anställda med väsentlig inflytande på riskprofilen framgår av Bilaga 1.

8 ERSÄTTNINGSSYSTEMETS UPPBYGGNAD

8.1 Allmän utgångspunkt

Ersättningssystemet ska uppmuntra till långsiktighet och stabilitet samt främja Bolagets långsiktiga intressen och motverka överdrivet risktagande. Bolaget ska erbjuda marknadsmässiga villkor som gör att Bolaget kan behålla och rekrytera kompetenta medarbetare. Ersättningsvillkoren ska så långt som möjligt ha förutsägbarhet, såväl beträffande kostnaden för Bolaget som förmånen för den anställde, samt vara baserade på faktorer som medarbetarnas prestation, arbetsuppgifter, kompetens, erfarenhet, befattning och yttre förhållanden på arbetsmarknaden. Resultatet som ligger till grund för bestämmandet av ersättning ska baseras på en längre mätperiod och inkludera kvalitativa moment och bedömning av resultatet över minst ett år.

Den grundläggande ersättningsmodellen för de anställda består av fast ersättning. Vissa anställda erhåller provision för sitt utförda arbete men sådan provision omfattas ej av regelverket kring rörlig ersättning.

Fast ersättning till anställda anses inneha arbetsuppgifter som har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil 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 lönerrevisionen. Genom årlig översyn av löner tillses att

lönerna är konkurrenskraftiga och att compensation kopplas till prestation för att på så sätt motivera medarbetarna att prestera väl.

8.2 Typer av ersättning

Ersättningen till anställda ska utgöras av grundlön, övriga förmåner, avgiftsbestämda pensionsplaner, möjlighet till prestationsbaserad rörlig ersättning i allt väsentligt baserad på Bolagets ekonomiska resultat och, i förekommande fall, särskilda villkor vid uppsägning och avgångsvederlag.

8.2.1 Fast ersättning

Fast ersättning i form av grundlön samt sedvanliga pensionsavsättningar utgår i normala fall till samtliga anställda. Den fasta ersättningen ska baseras på den anställdes prestation, kompetens, arbetsuppgifter, erfarenhet, befattning samt yttre förhållanden på arbetsmarknaden.

8.2.2 Rörlig ersättning

Bolaget ska säkerställa att dess totala rörliga ersättningar inte begränsar Bolagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen. Den rörliga ersättningen liksom totallönen ska stå i proportion till den anställdes ansvar, kompetens och prestation, i vilket även ska beaktas efterlevnad av interna och externa regler och förfaranden, och inte vara maximerad på annat sätt än vad som följer av kopplingen till Bolagets ekonomiska resultat. Eventuell rörlig ersättning ska inte vara pensionsgrundande. Vidare får Bolaget enbart lämna garanterad rörlig ersättning i samband med nyanställning och om det finns särskilda skäl för det. Ersättningen ges enbart under första anställningsåret.

8.2.3 Balans mellan fast och rörlig ersättning

Om ersättningen innefattar rörliga delar ska det finnas en lämplig balans mellan fasta och rörliga delar av ersättningen. De fasta delarna av den anställdes ersättning ska vara tillräckligt stor del av den totala ersättningen för att de rörliga delarna ska kunna bestämmas till noll.

Den rörliga ersättningen kan högst uppgå till hälften av den anställdes fasta lön.

9 RISKJUSTERING RESULTATBEDÖMNING

Bolagets bedömning av resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning, ska i huvudsak baseras på riskjusterade vinstmått som fastställts i förväg. Såväl nuvarande som framtida risker ska beaktas. I bedömningen ska Bolaget även ta hänsyn till de faktiska kostnaderna för det kapital och den likviditet som verksamheten kräver. Bolagets riskposition som beskrivs i den senaste IKLU ska tas i beaktande.

Om Bolaget använder sig av subjektiva bedömningar för justering av resultat utifrån risk, ska de överväganden som ligger till grund för justeringen vara väl avvägda och dokumenterade. Bolagets resultatbedömning ska göras i ett flerårigt perspektiv för att säkerställa dels att bedömningen baseras på långsiktigt hållbara resultat, dels att Bolagets underliggande konjunkturcykel och affärsrisker beaktas när den resultatbaserade ersättningen betalas ut.

Bolaget har som strategi att med god marginal överstiga minikraven för att säkerställa att det alltid finns kapitalbas tillräcklig att hantera verksamhetens löpande risker.

Vid behov kan riskjustering av vinstmått innebära nedjustering med hänsyn till kapitalkrav, interna som externa. Bolagets avsättningar för rörliga ersättningar får inte vara så stora att de urholkar kapitalbasen och ska kunna sättas till noll om situationen kräver det.

10 TILLÄMPNING

10.1 Process för riskjustering av rörlig ersättning

GCC har med bakgrund av de regulatoriska kraven tagit fram en process för riskjustering av den rörliga ersättningen som tar hänsyn till Bolagets och individens resultat. Syftet är att:

- Främja en positiv riskkultur
- Främja proaktivitet i att identifiera och hantera risker
- Främja samarbete och gemensamt ansvar för att hantera gemensamma risker
- Minska incitament för att dölja risker eller brister
- Kunna rekrytera och behålla kompetent personal

Processen startar med att bestämma den totala poolen som kan delas ut baserat på Bolagets resultat samt kapital och likviditetsbehov, vilket beror på Bolagets totala risknivå. Poolen fördelas sedan på individnivå. Bedömningen på såväl bolagsnivå som individnivå ska dokumenteras. Riskkontrollfunktionen och Compliancefunktionen ska bidra till bedömningen ur ett risk- och regelverksperspektiv. En riskjustering av Bolagets totala pool för rörlig ersättning ska göras baserat på följande kriterier:

- Bolagets prognostiserade kapitalbas och kapitalbehov enligt den senast fastställda IKLU:n.
- Bolagets kostnader för kapital och likviditet.

Bolagets prognostiserade kapitalbas och kapitalbehov ska betraktas i minst ett treårigt framåtblickande perspektiv. Om kvoten mellan kapitalbasen och det bedömda kapitalbehovet förväntas sjunka ska en bedömning göras om den totala poolen av rörlig ersättning ska justeras ned. Justeringen sker i steg om 10 %. Den totala nedjusteringen ligger mellan 0 och 100 %. Bolaget ska i bedömningen av nedjusteringen även ta hänsyn till bedömda framtida kostnader för kapital och likviditet.

Ovanstående anses säkerställa att Bolagets totala ersättningar inte begränsar förmågan att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen samt att bedömningen görs ur ett flerårigt perspektiv för att säkerställa att bedömningen baseras på ett långsiktigt hållbart resultat, samt Bolagets underliggande konjunkturcykel.

10.1.1 Individens resultat

Individens resultat bedöms primärt baseras på följande kriterier:

- Individens hantering av risker som ligger inom personens ansvarsområden
- Rapportering av incidenter och åtgärder för att hantera incidenterna

Justeringen på individnivå görs i procentenheter beroende på bedömningen av ovanstående kriterier. Justeringen görs nedåt om steg om 10 %.

10.1.2 Rörlig ersättning till anställda med väsentlig inverkan på riskprofilen

Rörlig ersättning till anställda som kan påverka Bolagets riskprofil utfaller endast om:

- IKLU:n, utförd i samband med årsredovisningen, indikerar att Bolaget, efter utbetalning av den rörliga ersättningen, bibehåller lägst tillåtna kapitaltäckningsmål som fastställts av styrelsen, och
- Bolaget uppvisar ett positivt resultat före Goodwill-avskrivningar.

10.2 Uppskjuten betalning

För anställda som av Bolaget är definierade som anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på Bolagets riskprofil ska fyrtio (40) procent av den rörliga ersättningen, om den överstiger 100 000 SEK, skjutas upp i tre (3) år från tilldelningstillfället. Den uppskjutna ersättningen kan betalas ut en (1) gång om året jämnt fördelat över den tid som ersättningen skjutits upp. Den första utbetalningen, eller överlåtelsen, får göras först ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutades. Resterande sextio (60) procent av den rörliga ersättningen ska betalas ut som vanligt i början på året efter räkenskapsåret till vilket det härrör. Innan någon utbetalning sker ska dock den berörde anställda underteckna ett avtal med villkoren för uppskjuten del. I avtalet ska finnas med förutsättningarna för bortfall av uppskjuten rörlig ersättning. När beslut tas om hur stor del av ersättningen som ska skjutas upp och hur länge, ska Bolaget beakta dess konjunkturcykel, de risker som affärsverksamheten medför, den anställdes ansvar och arbetsuppgifter samt storleken på den rörliga ersättningen.

Om de rörliga ersättningsdelarna är av särskilt högt belopp ska sextio (60) procent skjutas upp till dels anställda i den verkställande ledningen och dels andra anställda vars uppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil. Bedömning av om beloppet är särskilt högt ska göras utifrån Bolagets ersättningsnivåer för rörlig ersättning i övrigt. När Bolaget bestämmer hur mycket som ska skjutas upp måste hänsyn tas till olika faktorer som t.ex. storleken på ersättningen, den anställdes ansvar och inflytande över risknivån. Den del av ersättningen som skjuts upp ska vara större desto mer ansvar och påverkan den anställda har på risknivån samt desto högre den rörliga ersättningen är. Vid beräkning av uppskjutande får Bolaget exkludera garanterad ersättning som lämnats i samband med nyanställning samt under det första anställningsåret.

Om särskilda skäl föreligger ska styrelsen besluta om att skjuta upp rörlig ersättning i fem (5) år. Sådana skäl kan exempelvis vara den anställdes ansvar, storleken på den rörliga ersättningen eller Bolagets ekonomiska läge i en konjunkturcykel.

Bolaget ska i förekommande fall genom skriftligt avtal med den anställda säkerställa att den anställda förbinder sig att inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att uppskjuten ersättning justeras eller bortfaller.

10.3 Bortfall av ersättning - Justering av rörlig ersättning

Ersättning som skjutits upp för anställd vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil 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 och den anställdes resultat. Den rörliga ersättningen kan även helt falla bort av samma skäl.

10.4 Behörighet till uppskjutna vinstdelningar, särskilt vid anställnings upphörande

Behörighet till fastställda uppskjutna vinstdelningar, samt reglerna för bortfall, upphör inte att gälla enbart för att anställningsförhållandet upphört att gälla. Om inte förutsättning för bortfall föreligger enligt punkten 10.2 ska således den innehållna delen tillfalla den anställda även om den slutar sin anställning under innehållandeperioden.

10.5 Placering av uppskjutna tilldelningar

Ansamlade vinstdelningar ska separeras från Bolagets övriga tillgångar och placeras på ett sätt som medför låg risk, såsom i statsobligationer eller liknande.

10.6 Ersättning vid anställnings upphörande

Bolaget ska säkerställa att ersättning som betalas till en anställd i samband med att anställningen upphör står i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att den inte belönar osunt risktagande.

11 OFFENTLIGGÖRANDE AV UPPGIFTER OM ERSÄTTNINGAR

Bolaget ska på sin webbplats förklara hur det uppfyller de krav på ersättningspolicy och ersättningssystem som ställs på Bolaget enligt FFFS 2011:1.

En redogörelse för Bolagets ersättningar ska offentliggöras i samband med att årsredovisningen fastställs. Redogörelsen ska publiceras som bilaga till årsredovisningen eller på Bolagets webbplats. Om redogörelsen inte tas in i eller läggs som bilaga till årsredovisningen ska Bolaget i årsredovisningen upplysa om var informationen offentliggörs. Redogörelsen ska finnas tillgänglig under minst ett år från offentliggörandet.

Bolaget ska lämna relevant, tydlig och begriplig information om Bolagets ersättningar.

Bolaget ska redovisa information om ersättningssystemet minst en gång per år. Informationen sker i enlighet med artikel 450 i förordning (EU) nr 575/2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag.

Följande information skall offentliggöras årligen:

1. Policyns grunder i form av information om:

- a. Att styrelsen beslutat om policyn.
- b. Den riskanalys som ligger till grund för hur policyn utformats.
- c. Uppgifter om externa konsulter som tagit fram policyn.
- d. Uppgifter om ersättningsutskottets sammansättning och befogenheter eller, för det fall att en särskild ledamot utsetts information rörande detta.

2. Sambandet mellan resultat och ersättning.

3. Hur ersättningssystemet har utformats i huvuddrag, inklusive kriterierna för;

- a) resultatbedömning och riskjustering
- b) uppskjuten utbetalning samt för
- c) när äganderätten till uppskjuten ersättning övergår på den anställde

4. Förhållandet mellan fast och rörlig ersättning.

5. De resultatkriterier som ligger till grund för ersättning i form av aktier, aktierelaterade instrument, finansiella instrument eller andra rörliga ersättningsdelar.

6. De huvudsakliga parametrarna och skälen för det rörliga ersättningssystemet och andra icke kontanta förmåner.

7. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på affärsområden eller motsvarande resultatenheter.

8. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på kategorierna verkställande ledning, andra anställda som kan påverka Bolagets risknivå och övriga anställda, enligt följande:

- a. Intjänade ersättningar uppdelat på fast respektive rörlig ersättning och med angivande av antal personer som har fått fast respektive rörlig ersättning.
- b. Rörlig ersättning fördelat på kontanter, aktier aktierelaterade instrument och andra finansiella instrument samt andra rörliga delar.
- c. Uppskjuten ersättning med angivande om hur stor del av ersättningen som de anställda inte får förfoga över.
- d. Utfästa och utbetalda samt justerade ersättningar.
- e. Avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar i samband med nyanställningar, med angivande av det antal personer som har fått avgångsvederlag respektive garanterad ersättning.
- f. Utfästa avgångsvederlag, med angivande av det antal personer som omfattas av sådana utfästelser samt det högsta enskilda utfästa avgångsvederlaget.
- g. Antalet enskilda personer som får en ersättning på 1 miljon EUR eller mer per räkenskapsår, för ersättning mellan 1 miljon EUR och 5 miljoner EUR fördelat på lönesteg om 500 000 EUR, och för ersättning på minst 5 miljoner EUR fördelat på lönesteg om 1 miljon EUR.

Uppgifter bör publiceras i en sådan form som inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska förhållanden.

Styrelsen ansvarar ytterst för att denna information publiceras.