

Information om ersättningssystem GCC Capital AB

avseende räkenskapsår 2015

GCC Capital AB, organisationsnummer 556058-8740, lämnar information om ersättningssystem i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter. Alla belopp nedan är angivna i KSEK.

Ersättningspolicy

Styrelsen i GCC Capital AB (Bolaget) har antagit en ersättningspolicy som bl.a. innehåller grundläggande principer avseende betalning av ersättningar. Bolaget har en kontrollfunktion som ska när det är lämpligt och i vart fall årligen självständigt granska om Bolagets hantering av ersättningar överensstämmer med regelverket. Särskilt reglerad personal har identifierats utifrån Finansinspektionens föreskrifter.

Ersättningssystemets utformning

Ersättningar till Bolagets anställda kan utgöras av grundlön, övriga förmåner samt pensionsavsättningar.

Bolagets fördelning mellan fast och rörlig ersättning ska stå i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenheter. Bolaget bedömer att det finns en lämplig balans och har begränsat den rörliga ersättningen i förhållande till den fasta ersättningen. Avtal som reglerar rörlig ersättning har ett tak för att begränsa den rörliga ersättningens omfattning.

Bolaget lönesättning är individuell och differentierad. Lönekriterierna grundas på en systematisk bedömning av den enskilda medarbetarens utförda arbetsuppgifter, rollens svårighetsgrad, arbetsresultat/måluppfyllelse och i övrigt bidrag till verksamhetsförbättringar.

Bolagets kriterier för rörlig ersättning baseras såväl på den anställdes resultat som den berörda resultatenhetens och bolagets totala resultat. Rörlig ersättning utbetalas endast i kontanter.

Rörliga ersättningar ska vara kopplade till kvantitativa mål och Bolaget ska tillse att samtliga mål avseende rörliga ersättningar går att mäta på ett tillförlitligt sätt. Bolaget har beaktat att anställda som självständigt kan besluta i kreditfrågor inte ska ha mål kopplade till försäljning som de kan påverka genom egna kreditbeslut. Detta för att en anställd som tillhör denna personalkategori inte ska kunna utöva inflytande på Bolagets risknivå.

Bolagets bedömning är att man tillämpar en risknivå som står väl i proportion till Bolagets intjäningsförmåga. Inga rörliga ersättningar enligt Finansinspektionens föreskrifter har betalats ut under 2015.

Årligen görs en analys som dokumenteras i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil.

Principer för uppskjuten utbetalning

För en anställd som kan väsentligen påverka Bolagets risknivå ska principer för uppskjuten utbetalning tillämpas.

Ersättning vars utbetalning har skjutits upp kan falla bort helt eller delvis, om det i efterhand visar sig att den anställda, resultatenheten eller Bolaget inte

uppfyllt resultatkriterierna.

Det har under 2015 inte förekommit rörliga ersättningar som överstiger 100 KSEK till anställda som kan påverka Bolagets risknivå.

Beloppet för utestående uppskjuten betalning är 0 KSEK.

Ersättningar i övrigt

Inga anställda har ersättning på 1 miljon EUR eller mer.

Inga avgångsvederlag har utbetalats under räkenskapsåret.

Det har inte förekommit garanterade rörliga ersättningar under 2015. Bolagets avsikt är att även i framtiden begränsa denna typ av ersättningar.

Samtliga kontrollfunktioner var outsourcade under året och dessa uppdragstagare erhöll ersättning enligt ingångna avtal.

Förhållande mellan fast och rörlig ersättning 2015

Löner och andra ersättningar, inklusive styrelsearvoden och lön till ledande befattningshavare, kostnadsförda under 2015 uppgick till totalt för Bolaget 3 352 KSEK.

Kostnadsförda totalbelopp för styrelse, VD och andra befattningshavare (6 personer):

Fast ersättning 3 352 KSEK

Rörlig ersättning 0 KSEK

Samtliga kontrollfunktioner var outsourcade under året. Konsulterna erhöll ersättning enligt ingångna uppdragsavtal.