

INLEDNING

I detta dokument redovisas ersättningsinformation för GCC Capital AB ("Bolaget" eller "GCC") i enlighet med artikel 450 i (EU) förordning 575/2013 (CRR), 2 kap. 2 § 11 i FFFS 2011:1 samt kap. 8 § 1 av FFFS 2014:12. Informationen avser siffror per 31 december 2017.

GCC Capital AB (Org. nr 556058–8740) är ett kreditmarknadsbolag och står under Finansinspektionens (www.fi.se) tillsyn. GCC ägs till 100% av Accastum AB (Org. nr 556761–181) med säte i Stockholm, Sverige. GCC har en filial i Helsingfors, Finland. Bolagets styrelse har godkänt innehållet i detta dokument per styrelsemöte den 27:e juni 2018 inför publicering på bolagets hemsida.

ERSÄTTNINGSPOLICY OCH ERSÄTTNINGSBESLUT

Bolagets styrelse har antagit en ersättningspolicy per 2018-02-27 som omfattar alla anställda i Bolaget. Ersättningspolicyn är i huvudsak baserad på ovan nämnda FFFS 2011:1 och syftar till att vara i enlighet med gällande rätt och de skyldigheter som bolaget däri åläggs.

Bolagets ersättningspolicy ska vara utformad på ett sådant sätt att den främjar en effektiv och sund riskhantering och därigenom motverkar ett överdrivet risktagande. Ersättningspolicyn ska vara och är baserad på en riskanalys av bolagets ersättningar och ersättningsstruktur. I analysen av ersättningarna har anställda som anses ha en väsentlig inverkan på företags riskprofil identifierats genom kriterierna i förordning (EU) 604/2014 artikel 3–4.

GCC är ett ännu så länge ett mindre finansiellt bolag och Bolagets styrelse har inte ansett att någon särskild ersättningskommitté varit nödvändig att inrätta. Däremot har bolagets styrelse valt en särskild ledamot som varit

Styrelsen har inte ansett att något särskilt ersättningsutskott behövt inrättas. 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.

Efter erforderlig beredning av särskild ledamot har styrelsen i sin helhet tagit beslut avseende de ersättning som berör riskanalysen av bolagets ersättningar, d.v.s. för ledande befattningshavare, ansvariga för kontrollfunktioner och andra väsentliga ersättningsbeslut.

Från och med nästa år kommer bolagets verkställande direktör tilldelas en pott som hen kan använda för att dela ut till bolagets anställda, detta är en naturlig utveckling då bolagets verksamhet växer i hög takt och antalet anställda kontinuerligt ökar.

ERSÄTTNINGAR HOS GCC CAPITAL AB – PRINCIPER & STRATEGI

Bolaget har identifierat att det är viktigt att erbjuda marknadsmässiga ersättningar i syfte att kunna knyta till sig tillräckligt kompetent personal som också har en positiv attityd till arbete, oavsett arbetsuppgifter och roll, kommer vara en nyckel till fortsatt framgång för Bolaget. Detta innebär att ersättningarna inom Bolaget ska vara utformade för att nå dessa mål och samtidigt vara inom ramen för de kostnadsramar som Bolaget bestämt. Ersättningarna ska vara individuellt utformade i största möjliga mån för att uppmuntra medarbetare att uppfylla sin fulla potential och presterade i linje med bolagets förväntningar och långsiktiga målsättning. Bolaget ser även en möjlighet att genom ersättningarna spegla bolagets värderingar om ersättning efter prestation och positiv attityd snarare än ersättningar som påverkas av härkomst, kön eller liknande.

INTERN KONTROLL

Bolagets internrevision genomför minst vart tredje år en granskning, i enlighet med fastställa treårs planer för internrevisionen. Övriga kontrollfunktioner genomför årligen en oberoende granskning av tillämpningen av ersättningsprinciper och ersättningssystem. Kontrollfunktionerna och/eller internrevisionen presenterar sedan sitt resultat för styrelsen.

ERSÄTTNINGSSYSTEM

Fast ersättning utgör den huvudsakliga och den absoluta majoriteten av Bolagets ersättningsmodell. I ett fåtal fall har anställda ett rörligt tillägg till sin fasta ersättning, dessa har fastställts i enlighet med styrelsens riktlinjer. Grunden för ersättningsmodellen på individnivå är den enskildes arbetsresultat. Avsikten med Bolagets ersättningssystem är att stimulera till goda arbetsinsatser och maximal kompetensutveckling, i ett litet finansiellt bolag är den största tillgången förutom tillståndet självt personalens sammanslagna kompetens och erfarenheter. I enlighet med vad som tidigare uppgetts har bolaget som strategi att kunna erbjuda marknadsmässiga ersättningar för att kunna behålla och rekrytera kompetenta medarbetare.

- Bolaget använder utöver fast ersättning och i vissa fall rörlig ersättning andra ersättningar såsom pension och förmåner. Gratifikation förekommer inte bolaget är återhållsamma med förmåner som inte erbjuds samtliga anställda.
- Bolagets ersättning till VD, vVD, chefen för riskkontroll och chefen för regelefterlevnad fastställs av styrelsen. För övriga medarbetare ser arbetsordningen ut så att ersättningsbeslut fattas av ansvarig chef för affärsområdet/funktionen i diskussion med Bolagets VD. Bolaget ser årligen över sina ersättningar vid lönerevision samt för att upptäcka diskriminering.
- För de få fall där bolaget tillämpar rörlig ersättning är dessa kopplade till rollspecifika mål vilket ska skapa en balans mellan individens och Bolagets bästa. Anställd kan maximalt tilldelas ersättning motsvarande den fasta årslönen inklusive förmåner, t.ex. pension.

GCC:s ersättningssystem som uteslutande består av fasta ersättningar har såväl fördelar som nackdelar för Bolaget. Vid en eventuell konjunkturedgång eller ändrade behov för Bolaget medför att det blir svårt för Bolaget att på kort sikt justera lönekostnaderna, som står för en stor del av bolagets löpande kostnader. Ur ett riskperspektiv är det dock positivt att Bolaget har väldigt liten andel rörliga ersättningar eftersom Bolaget tror att detta på bästa sätt bidrar till en sund risk-kultur inom Bolaget.

ANSTÄLLDA MED EN VÄSENTLIG INVERKAN PÅ FÖRETAGET RISKPROFIL

Ingen (0) anställd hade under år 2017 en rörlig ersättning över 100 tSEK per år, oavsett om den anställda är att klassa som att ha en väsentlig påverkan på Bolagets riskprofil i enlighet med förordning (EU) nr 604/2014 eller inte.