

Promentor Finans AB

Ersättningspolicy och ersättningssystem

Om Promentors ersättningspolicy och ersättningssystem

Styrelsen i Promentor Finans AB, org.nr. 556654–9191 ("Promentor") har antagit en ersättningspolicy som syftar till att säkerställa att Promentor har ett ersättningssystem som dels är förenligt med och främjar en sund och effektiv riskhantering, dels motverkar ett överdrivet risktagande.

Promentors policy är upprättad i enlighet med lag (2004:297) om bank- och finansieringsrörelse, Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning, Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2014:12) om tillsynskrav och kapitalbuffertar, EBA:s riktlinjer för en sund ersättningspolicy (EBA/GL/2015/22) och Kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014.

I detta dokument beskrivs huvuddragen i policyn och ersättningssystemet och därmed hur Promentor uppfyller kraven på ersättningspolicy och ersättningssystem som ställs i ovan nämnda föreskrifter.

Definitioner

Ersättning	Alla ersättningar och förmåner till en anställd (t.ex. kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättning i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner etc.).
Externa regler	Lagar och andra författningar, EU-lagstiftning, förordningar samt andra föreskrifter och allmänna råd från Finansinspektionen och andra myndigheter, samt relevanta rekommendationer från EBA.
Fast ersättning	Ersättning som på förhand är fastställd till belopp och storlek.
Kontrollfunktion	Promentors funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad och internrevision.
Rishtagare	Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil.
Rörlig ersättning	All Ersättning som inte är fast, dvs som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek.

Organisation och ansvar

Styrelsen

Styrelsen ska besluta om och fastställa Promentors ersättningspolicy. Beslutet ska grundas på den analys som beskrivs i avsnitt om Risktagare.

Därtill ska styrelsen besluta om:

- Ersättning till Promentors VD samt dess ledningsgrupp;
- Ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av Promentors Kontrollfunktioner; och
- åtgärder för att följa upp tillämpningen av ersättningspolicyn.

Styrelsens beslut ska i tillämpliga fall följa vad bolagsstämman beslutat i fråga om Ersättning i Promentor.

VD

Promentors VD ansvarar för att kraven om offentliggörande av uppgifter om Promentors ersättningsystem och Ersättningar tillgodoses.

VD ansvarar vidare för att säkerställa att Promentors anställda får information om innehållet i ersättningspolicyn samt för att säkerställa att policyn hålls tillgänglig för alla anställda.

VD ska fatta beslut om Ersättning till anställda som inte styrelsen fattar beslut om enligt stycke om styrelsen ovan.

VD är ansvarig för att informera samtliga avdelningsansvariga om vilka kriterier som styr deras Ersättning och hur deras prestation/arbetsresultat bedöms. VD ska även säkerställa att denna information löpande hålls tillgänglig.

Chefer och avdelningsansvariga

Chefer och avdelningsansvariga med personalansvar inom Promentor ska informera sina medarbetare om vilka kriterier som styr deras Ersättning och hur deras prestation/arbetsresultat bedöms. De ska även säkerställa att denna information hålls tillgänglig för de anställda.

Särskilt utsedd ledamot i styrelsen

Promentor har utsett en särskild ledamot i styrelsen med ansvar för vissa frågor rörande Ersättningar. Ledamoten i fråga får inte ingå i Promentors ledningsgrupp och ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor om riskhantering och Ersättning.

Den särskilda ledamoten ska på årlig basis utföra en oberoende bedömning av Promentors ersättningspolicy och ersättningssystem.

Den särskilda ledamoten ska vidare bereda styrelsebeslut om Ersättningar och åtgärder enligt avsnittet om styrelsen ovan. I beredningen ska hänsyn tas till aktieägares, investerares och övriga intressenters långsiktiga intressen. Därtill ska den särskilda ledamoten genomföra en analys i syfte att identifiera Risktagare inom Promentor.

Allmänna principer

Promentors ambition är att erbjuda sina anställda en marknadsmässig Ersättning. Ersättningssystemet ska kunna attrahera kompetenta medarbetare och uppmuntra till långsiktighet och stabilitet i Promentors verksamhet. Samtidigt måste ersättningssystemet främja en effektiv riskhantering och motverka intressekonflikter och stävja ett överdrivet risktagande.

Kombinationen mellan olika komponenter i ersättningssystemet ska vara välavvägd och beslutas i enlighet med Promentors ersättningspolicy.

Promentor ska i sin riskhanteringsverksamhet implementera sådana rutiner som kan anses krävas för att identifiera, mäta, styra och rapportera, i förekommande fall hantera risker som uppkommer till följd av Promentors ersättningssystem.

Risktagare

Den särskilt utsedda ledamoten ska årligen, i samband med översynen av ersättningspolicyn, göra en analys i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Promentors riskprofil ("Risktagare").

I analysen ska samtliga risker som Promentor är eller kan komma att bli exponerade för beaktas, inklusive de risker som är förenade med Promentors ersättningspolicy och ersättningssystem.

VD ansvarar för att genomförd analys dokumenteras och arkiveras.

Fast lön

Med fast lön avses sådan Ersättning till Anställda som på förhand är fastställd till belopp eller storlek, t.ex. fast månadslön.

Vid fastställande av fast lön beaktas särskilt kompetens, erfarenhet och utbildning bedömt utifrån tjänstens karaktär och ansvarsområde.

Det ska hållas kontinuerliga utvecklingssamtal med de Anställda och minst årligen ska frågan om lönerevision vara föremål för diskussion.

Rörlig ersättning

Allmänt om Rörlig ersättning

Med Rörlig ersättning avses Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek, t.ex. provision, bonus och gratifikation.

Rörlig ersättning ska vara kopplad till på i förhand bestämda och beslutade mätbara mål. Modellen för Rörlig ersättning ska beakta nuvarande och framtida risker samt kostnader som är kopplade till det kapital och den likviditet som verksamheten kräver.

Promentor ska se till att det finns en lämplig balans mellan den fasta och de rörliga delarna av Ersättningen. Den fasta delen ska stå för en tillräckligt stor del av den Anställdes totala Ersättning för att det ska vara möjligt att sätta de rörliga delarna till noll.

För Risktagare får den Rörliga Ersättningen maximalt uppgå till 100 procent av den Fasta Ersättningen.

För Anställda som inte är Risktagare får Rörlig Ersättning maximalt uppgå till 200 procent av den Fasta ersättningen.

Promentor lämnar inte Rörlig Ersättning som innehåller komponenter av diskretionära pensionsförmåner, varför inte någon pensionspolicy har tagits fram.

Provision

Anställda, som inte är Risktagare, med säljintensiva arbetsuppgifter kan utöver en fast grundlön erbjudas Rörlig ersättning. Den Rörliga ersättningen utgår i dessa fall form av en prestationsbaserad provision.

För att erhålla provision ska de Anställda (som inte är Risktagare) uppnå uppsatta mätbara mål. Målen består av genomförda aktiviteter, nyckeltal som reflekterar lönsamhet och inbringade intäkter.

Provisionsmodellens innehåller en riskjustering som ska vara följsam med aktuella och framtida risker som Promentor exponeras mot samt beakta kostnader som är kopplade till det kapital och den likviditet som verksamheten kräver.

Incentiveresor

Rörlig Ersättning kan utgå i form av att Anställda som arbetar med säljintensiva arbetsuppgifter kan få åka på resor bekostade av Promentor. Förutsättningarna för att resor ska äga rum är att personliga mål alternativt teammål uppnås och det i övrigt är försvarbart med hänsyn till Promentors förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller vid behov stärka kapitalbasen.

Anställda, vilka Promentor har identifierat som Risktagare får inte omfattas av sådana personliga mål eller teammål.

Kriterier för rörlig monetär ersättning

Vid fastställande av Rörlig ersättning beaktas framförallt Promentors resultat och förmåga att upprätthålla eller vid behov stärka kapitalbasen. Eventuell Ersättning fastställs diskretionärt.

För Rörlig ersättning till eventuella Anställda i Kontrollfunktioner ska denna bestämmas utifrån mål som är kopplade till Kontrollfunktionen, oberoende av resultatet i de verksamhetsområden de kontrollerar.

Uppskjuten Rörlig monetär ersättning

För Anställda, som är Risktagare, som erhåller Rörlig ersättning under ett intjänandeår som uppgår till minst 100 000 kronor, ska den Rörliga ersättningen skjutas upp från första kronan.

Uppskjutande innebär att ersättningen betalas ut (alternativt äganderätten övergår på den Anställda) en gång om året jämnt fördelad över den tid som Ersättningen skjuts upp (pro rata). Den första utbetalningen får göras först ett år efter det att den Rörliga ersättningen beslutades.

Personalgrupp	Andel av rörlig ersättning som skjuts upp	Tid för uppskjutande
Anställda som är Risktagare.	Minst 40 %	Minst 3 år
VD	Minst 60 %	Minst 3 år

Bortfall av Rörlig monetär ersättning

Utbetalning av Rörlig ersättning (inbegripet uppskjuten Ersättning) till Risktagare ska utvärderas av styrelsen (avseende VD), VD eller närmaste chef i varje fall och endast göras till den del betalningen är försvarbar med hänsyn till:

- Promentors finansiella situation.
- Den berörda affärsenhetens resultat.
- Den Anställdes resultat.
- Den Anställdes agerande efter beslutet om Rörlig ersättning, t.ex. brott mot Internt eller Externt regelverk.
- Om den Anställdes anställning upphört eller den Anställda sagt upp sin anställning.

Det ovanstående innebär även att Rörlig ersättning helt kan bortfalla.

Garanterad Rörlig ersättning

Garanterad Rörlig ersättning får bara lämnas under det första anställningsåret i samband med nyanställning förutsatt att det finns särskilda skäl för det. Beslut om detta fattas av VD, eller om Ersättningen rör VD, av styrelsen. Skälen för beslutet ska dokumenteras.

Risksäkringsstrategier

Anställda får inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten Ersättning justeras eller bortfaller.

Ersättning i samband med anställnings upphörande

Om Promentor fattar beslut om att lämna Ersättning till Anställd i samband med att anställningen upphör måste denna stå i relation till den Anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att den inte belönar ett osunt risktagande. Skälen för beslutet ska dokumenteras.

Ersättningsutfall 2019

SEK	Styrelse	VD och ledningsgrupp	Övriga Risktagare
Fast ersättning 2019	473 125	5 945 748	52 101
Antal mottagare	4	9	1
Rörlig ersättning 2019	0	259 793	0
varav kontanter, ej uppskjutet	-	259 793	-
varav aktier, ej uppskjutet	-	0	-
varav kontanter uppskjutet	-	0	-
varav aktier uppskjutet	-	0	-
% av fast ersättning	-	4 %	-
Antal mottagare	-	1	-
Avgångsvederlag utbetalt 2019	0	0	0
Högsta avgångsvederlaget till enskild person	-	-	-
Antal mottagare	-	-	-
Avgångsvederlag tilldelat 2019	-	-	-
Högsta avgångsvederlaget till enskild person	-	-	-
Antal mottagare	-	-	-
Betalning i samband med nyanställningar 2019	0	0	0

SEK	Styrelse	VD och ledningsgrupp	Övriga Risktagare
Rörlig uppskjuten ersättning intjänad tidigare år utbetald 2019	0	0	0
Rörlig uppskjuten ersättning intjänad tidigare år ej utbetald	0	0	0
Rörlig ersättning intjänad tidigare år som under 2019 har minskats genom justering av prestationen	0	0	0

Total ersättning för samtliga anställda inom Promentor inkl. styrelsen	
Totalt utbetald ersättning	15 133 109
Totalt utbetald rörlig ersättning	1 500 167
Andel rörlig ersättning	9,91%

Alla angivna belopp är exklusive sociala avgifter. Fast ersättning inkluderar inte kostnaden för pensioner.

Kontaktuppgifter

Promentor Finans AB I Kungsgatan 12-14 I Box 162 64 I 103 24 Stockholm I Tel. 08-400 540 50 I
Org.nr.556654-9191