

Policy för ersättning i Ecster

fastställd av styrelsen den 12 april 2022

1 Syfte

Centralstyrelsen i Svenska Handelsbanken har fastställt Policy för ersättning i Handelsbankenkoncernen som fastställer ramar och inriktning för koncernens ersättningssystem. Denna policy som utgår från koncernens, utgör utgångspunkten för ersättningsfrågor i Ecster.

2 Tillämpningsområde

Om hinder föreligger för tillämpningen av denna policy på grund av bindande regler i land där Ecster bedriver verksamhet ska anpassade regler utformas för dessa verksamheter och godkännas av Ecsters styrelse.

Denna policy har inte någon inverkan på rättigheter och skyldigheter enligt kollektivavtal och påverkar inte skyldigheter enligt tillämplig avtals- och arbetsrätt.

3 Grundläggande principer

Ecsters ersättningssystem ska vara ändamålsenligt med Ecsters affärsmål och affärskultur, vilken baseras på en sund och hållbar verksamhet som beaktar hög etik och god ordning och regelefterlevnad hos medarbetare. Ersättningar ska utformas så att de inte uppmuntrar till att utförandet av arbetsuppgifter, eller beslut om tjänster eller produkter, gynnar medarbetares och/eller Ecsters intressen framför kundens.

Ersättningar i Ecster ska även spegla Ecsters långsiktiga syn på medarbetares anställning och överensstämma med Ecsters generellt låga risktolerans. Fast ersättning ska utgöra grund i Ecsters ersättningssystem.

Ersättningar till medarbetare ska vara marknadsanpassade, jämställda könsneutrala och möjliggöra för Ecster att attrahera, rekrytera, behålla och utveckla kompetenta medarbetare samt att säkerställa god chefsförsörjning.

4 Beslut om ersättning

Fast ersättning ska utgöra grunden i Ecsters ersättningssystem.

Rörlig ersättning får endast utgå inom ramen för resultatandelssystemet Oktogonen i enskilda fall kan även avgångsvederlag förekomma.

Ersättningen är fast om den uppfyller följande kriterier;

- Är baserad på i förväg uppställda lönegrundande (Grundlön), eller
- utgör en sedvanlig förmån eller pension som kan erbjudas alla medarbetare eller definierade kategorier eller grupper av medarbetare, eller
- utgör ett lönetillägg som är kopplat till ett uppdrag eller en tillfällig befattnings.

För att klassificeras som fast ska ersättningen även uppfylla nedan kriterier:

- vara icke-diskretionär och transparent i fråga om belopp som beviljas medarbetaren,
- upprätthållas över en period som är knuten till medarbetarens uppdrag och ansvar inom Ecster
- inte ge incitament för risktagande, samt
- Inte fluktuera med resultat i den enhet medarbetaren arbetar i.

Ersättning som inte är fast utgör rörlig ersättning.

4.1 Beslut om fast ersättning

Den fasta ersättningen ska fastställas individuellt för varje medarbetare av ansvarig chef vid tillträde i ny befattning och i lokala lönesamtal. Beslutet om ersättning ska, med beaktande av bindande kollektivavtal eller motsvarande lokala standardiserade avtal eller överenskommelser, baseras på Handelsbankenkoncernens modell för lönesättning och de där angivna lönegrundande faktorerna (se Policy för ersättning i Handelsbankenkoncernen).

4.1.1 Beslut om lönetillägg

Beslut om fast lönetillägg fattas av ansvarig personalavdelning i samråd med ansvarig chef. Tillägget får normalt inte uppgå till mer än 25 % av grundlönen.

Om förutsättningarna för tillägget förändras, exempelvis genom att medarbetare byter befattning, eller att organisationen och därmed befattningen förändras, ska tillägget omprövas eller upphöra.

4.1.2 Pensionsvillkor och tjänstepensionsplaner

Ecsters pensionsvillkor och tjänstepensionsplaner ska i sin helhet följa Handelsbankenkoncernens policy.

4.2 Rörlig ersättning

4.2.1 Resultatandelssystemet Oktogonen

Anställda i Ecster som ett dotterbolag till Handelsbanken omfattas av resultatandelssystemet Oktogonen.

4.2.2 Avgångsvederlag

Avgångsvederlag får endast utges i samband med att anställningskontrakt avslutas i förtid genom ömsesidig överenskommelse om ersättning och med beaktande av lag, kollektivavtal och gällande praxis på arbetsmarknaden

Avgångsvederlaget storlek

- ska vara kopplat till prestationer över tid,
- får inte innebära en oproportionerlig belöning och
- får inte främja misslyckande eller försummelse.

Regler för hur avgångsvederlag ska hanteras och i vilken utsträckning som Ecsters kontrollfunktioner ska vara involverad inför ett sådant beslut framgår av Handelsbankenkoncernens instruktion för beslut om avgångsvederlag.

Uppsägningslön utgör inte avgångsvederlag.

4.2.3 Prestationsbaserad rörlig ersättning

Prestationsbaserad rörlig ersättning får inte förekomma i Ecster.

4.2.4 Sign – on bonus

Garanterad rörlig ersättning, kvarhållande bonus eller engångsersättning i samband med anställning, så kallad sign-on bonus, får inte förekomma.

4.3 Ersättning till vissa befattningshavare

Beslut om ersättning till VD i Ecster fattas av Styrelsen.

VD beslutar efter samråd med styrelsens ordförande om ersättning till ledande befattningshavare anställda i Ecster som ansvarar direkt inför VD.

4.4 Ersättning till ansvariga för kontrollfunktion

Ersättning till chefen för Ecsters riskkontrollfunktion beslutas av styrelsen.

Ersättning till chefen för riskkontroll ska tillstyrkas av chefen för Oberoende riskkontroll i Handelsbankenkoncernen (ORK).

Ecsters compliancefunktion är genom uppdragsavtal utlagd till Handelsbankenkoncernens Centrala Compliancefunktion (CQ) avdelning CQC. Ersättning till ansvarig för Ecsters compliancefunktion beslutas av Chefen för CQC efter samråd med Ecsters VD.

5 Analys för att identifiera risktagare i Ecster

Ecsters personalfunktion ska genomföra en årlig analys (s.k. egenbedömning) med syfte att identifiera medarbetare som i sin yrkesutövning har en väsentlig inverkan på Ecsters riskprofil ("risktagare"). Analysen ska beakta samtliga risker som Ecster kan bli exponerade för inklusive de risker som är förenade med ersättningspolicyn och ersättningssystemet. Ecsters personalfunktion ska i detta arbete involvera lämpliga kontroll- och stödfunktioner.

5.1 Kategorier av risktagare in Ecster

Följande kategorier har identifierats som risktagare i Ecster:

- Styrelsemedlemmar
- Ansvarig för Riskkontroll och Compliance
- Medlemmar i Ecsters företagsledning
- Medlemmar i Ecsters riskkommitté
- Medlemmar i Ecsters kreditkommitté

6 Uppföljning, rapportering och offentliggörande

Styrelsen beslutar om ersättningspolicy och är ansvarig för att denna policy tillämpas och fattar beslut om åtgärder för dess uppföljning.

6.1 Styrelseledamot ansvarig för ersättningsfrågor

Styrelsens ordförande är ansvarig för ersättningsfrågor och ska utföra en oberoende bedömning av ersättningssystemet som ska rapporteras till styrelsen en gång per år. Lämpliga kontrollfunktioner ska delta i denna process. Ordförande ska också övervaka och kontrollera att bedömningarna i identifieringsprocessen av risktagare är ändamålsenliga.

6.2 Personalfunktion (HR)

HR utvärderar att ersättningssystemet är ändamålsenligt och stödjer Ecsters företagsmål. Resultatet av utvärderingen rapporteras till ersättningsansvarig i styrelsen en gång per år.

6.3 Riskkontrollfunktionen

Riskkontrollfunktionen kontrollerar att risker inom ersättningsområdet identifieras och hanteras av verksamheten och ska särskilt:

- Följa upp tillämpningen av ersättningspolicyn och ersättningssystemet ur ett riskperspektiv i vilket ingår att undersöka om incitamenten i ersättningssystemet tar hänsyn till risk, kapital och likviditet. Resultatet av uppföljningen och undersökningen rapporteras till ersättningsansvarig i styrelsen en gång per år

6.4 Compliance

Compliance ska granska regelefterlevnaden inom ersättningsområdet och ska särskilt:

- Granska regelefterlevnaden vid förslag till ny ersättningspolicy. Resultatet av granskningen tillställs ersättningsansvarig i styrelsen inför styrelsens beslut.
- Granska regelefterlevnaden i Ecsters egenbedömning.
- Granska att ersättningsystemet överensstämmer med ersättningspolicyn.

Resultatet av granskningen rapporteras till ersättningsansvarig i styrelsen senast i samband med fastställande av årsredovisningen.