

Information om ersättningar i East Capital Financial Services AB 2019

Organisationsnummer 556988-2086

Enligt Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) och Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013

Bakgrund

Denna redogörelse upprättas i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) och Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013 artikel 450 om offentliggörande av ersättningsinformation.

Allmänt om ersättningar inom East Capital Financial Services AB

East Capital Financial Services AB (Bolaget) ambition med de fastställda ersättningarna är att dessa ska skapa förutsättningar för att attrahera och behålla personal med rätt kunskap och erfarenhet så att verksamheten kan bedrivas på ett ändamålsenligt sätt. Ersättningsystemet ska främja att anställda agerar i enlighet med de mål, strategier och riktlinjer som bolaget beslutat om. Vidare ska ersättningsystemet främja en effektiv riskhantering och inte uppmuntra till överdrivet risktagande.

Bolaget erbjuder samtliga medarbetare en fast ersättningsdel samt ett begränsat antal nyckelpersoner en rörlig ersättningsdel. Målsättningen är att uppnå en balans mellan den rörliga och den fasta ersättningen.

Ersättningspolicy

Bolagets styrelse har antagit en ersättningspolicy vilken antas årligen eller vid behov. Denna anger grunderna och principerna för hur ersättningar inom Bolaget ska fastställas. Bolagets ersättningspolicy ska säkerställa att den totala rörliga ersättningen inte begränsar förmågan för Bolaget att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas. Policyn innehåller bland annat regler om riskjustering och beaktande av kostnader för likviditetsbehov och kapital, vid beräkning av storleken på beloppet som är tillgängligt för rörlig ersättning samt regler för uppskjuten utbetalning och bortfall av ersättning i vissa fall.

Nuvarande ersättningspolicyn antogs på styrelsemöte i oktober 2019

I samband med antagandet av ersättningspolicyn har en riskanalys gjorts av Bolagets ersättningssystem i syfte att granska om detta skulle kunna ge effekter i form av överdrivet risktagande som kan påverka Bolagets risknivå. Riskanalysen har bland annat legat till grund för bedömningen om vilka anställda som anses vara personer som ingår i den grupp som anses ha väsentlig påverkan på Bolagets risknivå. Rörlig ersättning till sådan personal som identifierats som denna grupp omfattas av fler restriktioner än andra kategorier av anställda. Mot bakgrund av den övergripande riskanalysen har vid fastställandet av vilka anställda som skall omfattas av definitionen personer med väsentlig påverkan på Bolagets risknivå, också beaktats de kvalitativa och kvantitativa kriterier som framgår av Kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014.

Beslutsgång och ansvarsområden

Styrelsen har det övergripande ansvaret för att ersättningspolicyn tillämpas och följs upp. Styrelsen utser årligen minst en ledamot att utföra en oberoende bedömning av Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem samt bereda styrelsebeslut om ersättning, eller åtgärder för att följa upp tillämpningen av Bolagets ersättningspolicy.

Styrelsen skall alltid besluta om:

- a) Ersättningspolicy,
- b) Ersättningssystem för rörlig ersättning,
- c) Ersättning till den verkställande ledningen,
- d) Ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av Bolagets kontrollfunktioner,
- e) Utfall av rörlig ersättning, och
- f) Åtgärder för att följa upp tillämpningen av bolagets ersättningspolicy.

Resultatkriterier rörlig ersättning

Rörlig ersättning är kopplad till i förhand beslutade kvantitativa och kvalitativa mål. Den rörliga ersättningen är maximerad utifrån nivån på den fasta ersättningen och ska inte överstiga 150% av den fasta delen av den totala ersättningen för varje enskild person.

Bolaget fastställer rörlig ersättning utifrån följande principer,

- Individuell förhandling
- Standardiserade avtal

Den rörliga ersättningen påverkas av finansiella respektive icke-finansiella faktorer som finns definierade i riktlinjer för fastställande av fast och rörlig ersättning.

I utvecklingssamtal ska årligen personliga mål fastställas och ligga till grund för den anställdes rörliga ersättning. VD gör i efterhand en bedömning av hur den anställda infriat de personliga målen och denna bedömning ligger till grund för eventuell rörlig ersättning baserad på personliga prestationer.

Principer för uppskjuten utbetalning m.m.

För Betydande risktagare vars rörliga ersättning uppgår till minst 100 000 kronor men som inte överstiger 500 000 euro ska minst fyrtio (40) procent av den rörliga ersättningen skjutas upp i minst tre (3) till fem (5) år innan den betalas ut till den anställda.

För anställda i den verkställande ledningen som är Betydande risktagare och för andra Betydande risktagare som har rörliga ersättningsdelar som överstiger 500 000 euro ska minst sextio (60) procent av den rörliga ersättningen skjutas upp i minst tre (3) till fem (5) år innan den betalas ut till den anställda.

Vid bestämmande av längden på den uppskjutande perioden ska hänsyn tas till storleken på ersättningen, den anställdes ansvar och den anställdes inflytande över risknivån. Utgångspunkten är att ju större ansvar eller risk desto längre uppskjutandeperiod. Bedömningen ska vidare utgå från faktorer som konjunkturcykeln, påverkan på det långsiktigt hållbara resultatet som verksamheten som den anställda verkat inom har, när eventuella risker kan materialiseras och när det långsiktiga resultatet därmed med säkerhet kan fastställas.

Syftet med en uppskjuten utbetalningsperiod är att risker hinner materialiseras innan utbetalning sker. Bolaget har därför en möjlighet att justera ersättningen ett antal år efter att ersättningen fastställdes.