

Styrelsens i Hoist Finance AB (publ), org. nr. 556012-8489, fullständiga förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Med ledande befattningshavare avses verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare i Hoist Finance AB (publ) och dess dotterbolag, samt styrelseledamöter, i den omfattning de erhåller ersättning utanför styrelseuppdraget.

Ersättning till ledande befattningshavare består av fast lön, rörlig ersättning, pension och övriga förmåner. Ersättning ska uppmuntra anställda att skapa resultat i linje med bolagets mål, strategi och vision samt främja att anställda agerar enligt bolagets etiska kod och värdegrund. Vidare ska ersättningen utformas så att Hoist Finance kan attrahera, behålla och motivera medarbetare med rätt kompetens. Ersättningen ska uppmuntra goda prestationer, sunda beteenden och risktaganden som ligger i linje med förväntningarna från kunder och aktieägare. Lönen ska vara köns- och åldersneutral och diskriminering får inte förekomma. Hoist Finance har ett helhetsperspektiv på ersättningar vilket innebär att alla ersättningskomponenter ska vägas in. Tyngdpunkten i ersättningen ska ligga på fast lön som grundar sig på ansvar och komplexitet i befattningen, aktuella marknadsvillkor samt individens prestation.

Den rörliga ersättningen till ledande befattningshavare ska ej överstiga 50 procent av den fasta lönen. Den rörliga ersättningen ska baseras på olika finansiella och icke-finansiella kriterier bestämda av styrelsen, och ska vara kopplade till koncernens respektive affärsenhetens resultat samt individuella mål. Ingen rörlig ersättning ska utgå till de ansvariga för kontrollfunktioner (risk, compliance samt internrevision) på gruppnivå.

Den rörliga ersättningen ska beakta samtliga risker i bolagets verksamhet och stå i proportion till koncernens intjäningsförmåga, kapitalkrav, resultat och finansiella ställning. Utbetalning av ersättning får inte motverka koncernens långsiktiga intressen. Utbetalning av rörlig ersättning är beroende av att den ledande befattningshavaren har följt interna regler och rutiner, inklusive policy för uppförande mot kunder och investerare. Den anställde får inte heller ha deltagit i eller varit ansvarig för någon åtgärd som har resulterat i betydande ekonomiska förluster för koncernen eller den berörda affärsenheten.

För ledande befattningshavare i koncernledningen ska 60 procent och för övriga ledande befattningshavare, som är definierade som risktagare enligt gällande regelverk, ska 40 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp under en period om minst tre år. Den rörliga ersättningen, inbegripet den ersättning som skjuts upp, ska endast betalas ut till den anställde till den del det är försvarbart med hänsyn till koncernens finansiella situation och om det är motiverat enligt koncernens, den berörda affärsenhetens och den anställdes resultat.

Pensioner och försäkringar erbjuds enligt nationella lagar, bestämmelser och marknadspraxis i form av antingen kollektivavtalade eller företagsspecifika planer, eller en kombination av dessa två. Hoist Finance har premiebestämda pensionsplaner och tillämpar inte diskretionära pensionsförmåner. Det finns förmånsbestämda pensionsplaner i Tyskland men inga avsättningar görs i dessa. Enstaka ledande befattningshavare har bruttolön och där görs inga pensionsavsättningar från bolaget. För andra förmåner gäller att de ska vara konkurrenskraftiga vid jämförelse med andra likvärdiga aktörer i respektive land.

Ersättning vid nyanställning, så kallad "sign-on bonus", erbjuds endast i exceptionella fall och då enbart för att ersätta utebliven rörlig ersättning i tidigare anställningskontrakt. Ersättningen ska utbetalas samma år som anställningen startar. Beslut om exceptionella fall ska följa den beslutsprocessen som gäller för rörlig ersättning.

Det är förbjudet att ge lån till anställda.

Vid uppsägning av anställningsavtal från koncernens sida gäller en maximal uppsägningstid om tolv månader och avgångsvederlag tillämpas inte.

Stämموvalda styrelseledamöter ska i särskilda fall kunna arvoderas för tjänster inom deras respektive kompetensområde, som inte utgör styrelsearbete. För dessa tjänster ska utgå ett marknadsmässigt arvode vilket ska godkännas av styrelsen. Arvode kan utgå med maximalt 50 000 kronor för ledamots arbete i dotterbolagsstyrelser.

Styrelsen ska ha rätt att frångå av årsstämman beslutade riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Mars 2016
Hoist Finance AB (publ)
Styrelsen

