

Information om Erik Penser Bankaktiebolags ersättningspolicy för verksamhetsåret 2010

Ersättningen till anställda inom EPB består av fast lön, rörlig ersättning, vissa övriga förmåner samt avsättning till pension. Den rörliga delen faller ut i form av vinstdelning, vilket innebär att EPB:s vinst efter avdrag för avkastningskrav på eget kapital delas mellan ägare och anställda. Styrelsen har fastställt att relationen mellan den rörliga ersättningen och den fasta ska vara maximerad till att den rörliga kan uppgå till fem gånger den fasta med möjlighet för Styrelsen att besluta om undantag.

Rörlig ersättning

Vinstdelning

Vinstdelningssystemet kräver ett positivt resultat i EPB för att ersättning kan utgå. Systemet omfattar all personal utom anställda inom Trading samt ansvariga för Risk Management och Legal & Compliance, för vilka annan rörlig ersättning utgår.

Annan rörlig ersättning

För EPB:s Tradingavdelning tillämpas en rörlig ersättning som är baserad på individuella avtal.

Under 2010 kostnadsförda belopp till anställda inom ovannämnda kategori och där rörlig ersättning betalas ut (alla belopp i tkr).

Antal anställda:	17
Fast ersättning:	13 181
Antal anställda som erhållit rörlig ersättning	5
Rörlig ersättning	5 080
Varav uppskjuten ersättning	2 898

Ersättning såväl fast som rörlig till personal inom Risk Management och Compliance fastställs av styrelsen efter beredning i ersättningskommittén. Den rörliga ersättningen fastställs med utgångspunkt från de mål som uppställts för Risk Management och Compliance.

Riskanalys

Beräkning och fördelning

Uppkommen vinstpott allokeras mellan olika enheter enligt förslag från Verkställande Direktören och beslut i Styrelsen.

Varje enhetschef får sedan utifrån den tilldelade avdelningspotten göra ett förslag till fördelning på individnivå som sedan ska förankras hos VD. Exempel på faktorer som vägs in i bedömning kan nämnas:

- Risknivå och kapitalbehov
- Lönsamhet
- Kundnytta
- Bidrag till andra enheters affärer
- Kvalité och effektivitet i stödjande enheter.

Fördelningen ska ske efter en diskretionär bedömning, vilken ska präglas av transparens och tydliga kriterier så att de anställda ska känna förtroende för processen

Ingen enskild chef oavsett nivå ska eller kan ensam fördela den rörliga ersättningen. Fördelningen sker enligt "Farfarsprincipen" vilket innebär att besluten fattas på flera nivåer.

Styrelsens ersättningskommitté fastställer efter förslag från Verkställande Direktören rörliga ersättningar till VD:s underställda chefer, med undantag för cheferna inom Trading, Risk Management och Legal & Compliance.

I EPB:s rörliga ersättning till anställda ingår inte diskretionära pensionsförmåner.

Risker med ersättningssystemet

Vinstdelning

Vinstdelning och förslag till allokering aktualiseras om resultatet är positivt och avkastningskravet har uppfyllts. Fördelning på individnivå sker efter beslut i olika steg och nivåer och med utgångspunkt från väl kända kriterier. Styrelsens mening är att i och med denna struktur av differentierade organisatoriska beslutsnivåer och kvalitativa bedömningar har kopplingen brutits mellan anställd och individuella incitament som skulle kunna uppmuntra onormalt risktagande.

Vinstdelning till särskild reglerad personal

Affärsverksamhet som utgör positionshantering för EPB:s egen räkning bygger på strategier som leder till att riskerna "over night" nedbringas till ett minimum samt att det vid varje verksamhetsårs slut finns ett faktiskt resultat. Denna strategi medför att det för denna grupp av risktagare saknas motiv, grund och möjlighet till att dölja förluster genom att skjuta fram dem till framförvarande verksamhetsår.

Styrelsens mening är att för övriga anställda som definierats som särskild reglerad personal finns inget i ersättningssystemet för dessa som uppmuntrar till ett överdrivet risktagande. Den risk som normalt finns i dessa anställdas ansvar och arbetsuppgifter har omhändertagits i EPB:s riktlinjer avseende uppskjutande av rörlig ersättning.

Uppskjutande

Styrelsen har fastställt att rörlig ersättning upp till 100 000 kronor utbetalas i sin helhet. Vid rörlig ersättning på mer än 100 000 kronor innehålls minst 40 % av den rörliga ersättningen. Utbetalningsfrekvens och period framgår av Riktlinjer för rörliga ersättningar.

Av EPB:s Riktlinjer för rörliga ersättningar framgår vilka personalkategorier som omfattas av reglerna om uppskjutande samt definierats som särskild reglerad personal.

Ersättningskommitté

EPB:s ersättningskommitté som består av styrelsens ordförande samt två styrelseledamöter ska uppdra till Oberoende Granskningsfunktion att årligen utföra en oberoende kontroll att ersättningssystemet överensstämmer med denna policy.

Resultatet av denna kontroll ska redovisas innan EPB:s årsredovisning har fastställts.