



# ERIK PENSER BANK

## ERSÄTTNINGSPOLICY

Erik Penser Bank verkar i en marknad som präglas av stark konkurrens om kvalificerad personal. För att långsiktigt kunna upprätthålla en högkvalitativ leverans av finansiella tjänster krävs att banken har möjlighet att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare.

Detta kräver i sin tur ett konkurrenskraftigt och marknadsmässigt belöningsystem. Även om banken i huvudsak verkar på den svenska marknaden påverkas ersättningen till medarbetarna av de internationella investmentbankernas ersättningsystem. Många medarbetare har en alternativ internationell arbetsmarknad. Flera utländska investmentbanker har också valt att etablera sig i Stockholm.

Erik Penser Bank tillämpar en ersättningsmodell som syftar till att erhålla samklang mellan bankens långsiktiga strategi och ersättningsstruktur. Detta sker genom ett ersättningspaket bestående av fast lön, rörlig lön och avsättning till pension.

Den rörliga delen utfaller i form av rörlig ersättning, som förutsätter beslut av bankens styrelse att sätta av en del av bankens resultat till detta. Det övergripande målet med ersättningsystemet är att styra organisationen på ett sätt som tar hänsyn till risk, avkastning och kundnytta. Ersättningsystemet skall främja en sund verksamhet och effektiv riskhantering samt motverka ett överdrivet risktagande.

Ersättningsystemet skall också uppmuntra till långsiktighet och stabilitet i verksamheten. I begreppet risk inryms såväl ekonomiska risker i den operativa verksamheten som risker i form av processer, kundklagomål och andra legala risker.

Ersättningsystemet kräver ett positivt resultat för att rörlig ersättning skall utgå. Systemet omfattar all personal i banken.

Fördelning av eventuell rörlig ersättning sker efter en diskretionär bedömning, vilken präglas av transparens och tydliga kriterier. Exempel på några av de faktorer som vägs in i bedömningen:

- Risknivå och kapitalbehov
- Kundnytta
- Individuell prestations påverkan på den övriga organisationen
- Bidrag till andra enheters affärer



# ERIK PENSER BANK

- Kvalitet och effektivitet i stödjande enheter
- Regelefterlevnad

En viktig princip i ersättningsystemet är att ingen enskild chef, oavsett nivå, har möjlighet att ensam fördela rörlig ersättning. Fördelningen sker enligt ”farfarsprincipen”, som innebär att besluten fattas på flera nivåer. Styrelsen fastställer, på VD:s förslag, allokeringen mellan olika enheter. Varje enhetschef får sedan, utifrån den tilldelade potten, göra ett förslag till fördelning som förankras hos VD. Styrelsens ersättningskommitté fastställer, efter förslag från VD, chefernas rörliga ersättning.

Personal inom risk- och compliancefunktionerna erhåller inte rörlig ersättning. Ersättning till dem fastställs av styrelse efter beredning i ersättningskommittén.

Systemet med flera nivåer i beslutsprocessen är ämnat att skapa förtroende för att fördelningsprocessen sker med utgångspunkt från bankens uppsatta mål och med en så objektiv bedömningsgrund som möjligt. Erik Penser Bank tillämpar Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd (FFS 2011:1) om ersättningsystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd till diskretionär portföljförvaltning. Dessa föreskrifter innebär bland annat uppskjuten utbetalning av minst 40 procent av den rörliga ersättningen i minst tre år för de medarbetare vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil.