

Information om Erik Penser Bankaktiebolags ersättningspolicy för verksamhetsåret 2013

ERSÄTTNINGSPOLICY OCH RÖRLIG ERSÄTTNING

Denna redogörelse avser ersättningspolicy och ersättningar till anställda i Erik Penser Bankaktiebolag (EPB) 2013. Ersättningspolicyn är utformad i enlighet med Finansinspektionens föreskrift FFFS 2011:1 som trädde i kraft den 1 mars 2011. Intressenter av ersättningspolicyn är EPB, ägaren, anställda och kunder till EPB.

Erik Penser Bankaktiebolag är en privatägd och oberoende bank. Banken erbjuder ett brett urval av finansiella tjänster till privata och institutionella investerare och fokuserar att skapa värde åt sina kunder. EPB har cirka 85 anställda och huvudkontor i Stockholm.

Banken ägs av Erik Penser AB som ägs av Urdar AB vilket är ett helägt dotterbolag till Yggdrasil AB, ett av herr Erik Penser helägt bolag.

EPB:s affärskultur bygger på en övertygelse om att långfristig framgång för banken endast kan vara grundad på framgång för dess kunder och uppdragsgivare. Verksamheten inom EPB bedrivs inom fyra affärsområden, Corporate Finance, Institutionellt mäklari, Privatbanken och Strukturerade produkter

EPB:s ersättningspolicy är fastställd av styrelsen och revideras årligen eller vid behov. Det övergripande syftet med ersättningspolicyn i EPB är att säkerställa att ersättningen är marknadsmässig och konkurrenskraftig. En kombination av olika ersättningsdelar ska resultera i en total ersättning som förmår attrahera och behålla kvalificerad personal. Policyn har framtagits av EPB utan anlitande av extern part.

Risikanalyt

Ersättningssystemet i EPB ska uppmuntra till långsiktighet och stabilitet i verksamheten. Det övergripande målet ska vara att styra organisationen med hänsyn tagen till risk, avkastning och kundnytta. I begreppet risk inryms såväl ekonomiska risker i den operativa verksamheten som risker i processer samt i form av kundklagomål och legala risker. EPB:s risker och analys av dessa finns beskrivna i EPB:s interna kapitalutvärdering (IKU).

Erik Penser Bankaktiebolag 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 belöningssystem. Även om banken i huvudsak verkar på den svenska marknaden påverkas ersättningen till medarbetarna av de internationella investmentbankernas ersättningssystem. Många

medarbetare har en alternativ internationell arbetsmarknad. Flera utländska investmentbanker har också valt att etablera sig i Stockholm.

Erik Penser Bankaktiebolag tillämpar en ersättningsmodell som syftar till samklang mellan bankens långsiktiga strategi och ersättningsstruktur. Detta sker genom ett ersättningspaket bestående av fast lön, rörlig lön, förmåner och avsättning till pension. Den rörliga delen utfaller i form av vinstdelning varigenom vinsten, efter avdrag för ett avkastningskrav på eget kapital, delas mellan ägare och anställda. 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.

Vinstdelningssystemet kräver, som namnet indikerar, ett positivt resultat för att någon rörlig ersättning skall utgå. Systemet omfattar all personal i banken utom anställda inom risk- och compliancefunktionerna. Ersättning, såväl fast som rörlig, till personal i risk- och compliancefunktionerna fastställs av styrelse efter beredning i ersättningskommittén.

Fördelning av eventuell vinstdelningspott 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
- Lönsamhet
- Kundnytta
- Individuell prestations påverkan på den övriga organisationen
- Bidrag till andra enheters affärer
- Kvalitet och effektivitet i stödjande enheter.

Beräkning och fördelning

Ersättningen till anställda inom Erik Penser Bankaktiebolag (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.

En viktig princip i vinstdelningssystemet är att ingen enskild chef, oavsett nivå, har möjlighet att ensam fördela rörlig ersättning. Fördelningen sker enligt "Farfarsprincipen" vilken innebär att besluten fattas på flera nivåer. Styrelsen fastställer, på VD:s förslag och ersättningskommitténs beredning, allokeringen mellan olika enheter. Minst två tredjedelar av den totala vinstdelningspotten kommer på avdelningsnivå att allokeras till affärsområden som under året har uppvisat positivt resultat. 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. Varje enhetschef får sedan utifrån den

tilldelade avdelningspotten göra ett förslag till fördelning på individnivå som sedan ska förankras hos VD.

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.

EPB:s rörliga ersättning ligger inte till grund för pensionsavsättning.

Samband mellan resultat och rörlig ersättning

Rörlig ersättning i form av vinstdelning och förslag till allokering aktualiseras först när resultatet är positivt och avkastningskravet har uppfyllts. Fördelning på individnivå sker efter beslut i olika steg och nivåer och med utgångspunkt från ett antal kriterier. Styrelsens mening är att i och med denna struktur av differentierade organisatoriska beslutsnivåer och kvalitativa bedömningar har kopplingen brutits mellan anställd och de individuella incitament som skulle kunna uppmuntra avkastningsnivåer med onormalt risktagande.

Rörlig ersättning till särskild reglerad personal

I särskild reglerad personal ingår personer ansvariga för kontrollfunktioner samt personer inom affärsverksamhet som hanterar positionshantering för EPB:s egen räkning. Utöver dessa personer ingår personer som totalt sett erhåller mer ersättning än den som erhåller lägst ersättning bland ledande befattningshavare.

Ersättning såväl fast som rörlig till personal inom kontrollfunktionerna för riskkontroll och compliance fastställs av styrelsen efter beredning i ersättningskommittén. Den rörliga ersättningen till kontrollfunktionerna fastställs med utgångspunkt från de mål som uppställts för respektive funktion.

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 procent av den rörliga ersättningen. EPB utbetalar inte uppskjuten ersättning om det vid utbetalningstillfället visar sig att den vid beslutstillfället bedömda risken och annan information, som låg till grund för beslutet om rörlig ersättning, inte var korrekt.

Ersättningskommitté

EPB:s ersättningskommitté består av styrelsens ordförande samt två styrelseledamöter. Ersättningskommittén har till uppgift att:

- a. årligen utvärdera VD:s arbete,
- b. framlägga förslag till styrelsen beträffande fast och rörlig ersättning till VD,
- c. förslag till ersättning till övriga ledande befattningshavare,
- d. framlägga förslag till styrelsen beträffande fast och rörlig ersättning till risk- och compliancefunktionerna
- e. fördelning av rörlig ersättning till respektive avdelning.

Ersättningskommittén ger vidare den oberoende granskningsfunktionen i uppdrag att årligen utföra en oberoende kontroll att ersättningssystemet överensstämmer med ersättningspolicyn. Resultatet av denna kontroll ska redovisas innan EPB:s årsredovisning har fastställts.

Ersättningar kostnadsförda 2013 uppdelat per kategori

	Styrelse	Övriga ledande VD befattningshavare	Övrig reglerad personal	Anställda inom affärområden	Övriga anställda	Summa	
Fast ersättning	1 925	2 891	7 352	5 849	28 070	14 947	61 034
Rörlig ersättning	0	2 250	4 925	1 655	7 326	1 726	17 882
<i>varav uppskjuten ersättning</i>	<i>0</i>	<i>1 350</i>	<i>2 955</i>	<i>741</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	5 046
Summa ersättning	1 925	5 141	12 277	7 504	35 395	16 673	78 916
Antal personer som erhållit ersättning	7	1	6	8	52	52	126
Antal personer som erhållit rörlig ersättning	0	1	5	7	37	33	83

(I årsredovisningen under not 9 står att uppskjuten vinstdelning för reglerad personal är 696 tkr. Den korrekta siffran är 741 tkr enligt tabell ovan).

Anställda inom affärsområden som ingår i bankens verkställande ledning redovisas inom kategorin övriga ledande befattningshavare.

Anställda inom affärsområden och övriga anställda som definierats som särskild reglerad personal ingår i kategorin övrig reglerad personal

Samtliga anställda inom affärsområdena redovisas sammanslaget då vissa affärsområden har få antal anställda och då de vid en separat redovisning skulle riskera att avslöja enskilda personers ersättning.

Inga avgångsvederlag har kostnadsförts under 2013.

All ersättning utbetalas kontant. Anställda erbjuds, avseende rörlig ersättning, att i stället för kontant utbetalning göra en avsättning till pensionsförsäkring med förutsättning att det är kostnadsneutralt för EPB.