



ERIK PENSER BANK

ERSÄTTNINGSSYSTEM

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 medarbetare med rätt kompetens. Detta kräver i sin tur ett konkurrenskraftigt och marknadsmässigt ersättningssystem.

Erik Penser Bank tillämpar ett ersättningssystem som överensstämmer med bankens långsiktiga strategi och består av fast lön, rörlig lön och pension. Den rörliga ersättningen är riskjusterad och förutsätter beslut av bankens styrelse som tar hänsyn till gällande kapitalkrav och att det uppstått ett positivt årsresultat. Det övergripande målet med ersättningssystemet är att styra verksamheten på ett sätt som tar hänsyn både till risker och till kundnytta. Ersättningssystemet ska främja en sund verksamhet, en effektiv riskhantering och inte ge incitament för ett överdrivet risktagande.

Fördelning av eventuell rörlig ersättning sker efter en individuell bedömning som präglas av transparens och tydliga förutsättningar. Bankens ersättningssystem, som omfattar alla anställda, garanterar inte någon individ rörlig ersättning. Anställda inom riskkontroll- och compliancefunktionerna erhåller inte rörlig ersättning.

Övergripande kriterier som vägs in i bedömningen för fördelning på individnivå är:

Överträffad personlig måluppfyllnad

- Resultat och lönsamhet
- Kundnytta och eventuella kundklagomål
- Bidrag till andra enheters affärer
- Kvalitet och effektivitet i stödjande enheter
- Riskbaserade kriterier, t.ex. riskhantering och olämpligt riskbeteende
- Regelefterlevnad, t.ex. regelöverträdelser
- Iakttagande av icke-diskriminerande beteende



ERIK PENSER BANK

En viktig princip i ersättningssystemet är att ingen enskild chef, oavsett nivå, har möjlighet att ensam fördela rörlig ersättning. Bankens ersättningsprocess är uppbyggd så att styrelsen fastställer den totala nivån på rörliga ersättningen, varefter VD fördelar den på affärsområden och avdelningar. Lönesättande chefer tar fram förslag till fördelning av rörlig ersättning på individnivå. Styrelsen beslutar därefter om ersättningsnivåer utifrån VD:s förslag. Bankens ersättningskommitté bereder ärenden (se sid. 50) inför styrelsebeslut.

Systemet med flera nivåer i beslutsprocessen är ämnat att skapa förtroende för att fördelningsprocessen sker med utgångspunkt i bankens uppsatta mål i kombination med de regelkrav som ställs på banken i dessa avseenden.