



Ersättningspolicy

Ägare	VD
Kontrollansvar	Compliancefunktionen
Version	3.5
Ansvar för fastställande	Styrelsen
Fastställd	2022-12-15
Ersätter	Ersättningspolicy version 3.4, daterad 2021-12-16
Ref. till externa regelverk	<p>Lag (2004:297) om bank- och finansieringsrörelse (6 kap. 4 c §)</p> <p>Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU om behörighet att utöva verksamhet i kreditinstitut och om tillsyn av kreditinstitut och värdepappersbolag (Art 92-95)</p> <p>Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär förvaltning</p> <p>ESMA/2013/606 riktlinjer om ersättningspolicy och ersättningspraxis</p> <p>Lag (2014:966) om kapitalbuffertar (3 § p. 2)</p> <p>Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2014:12) om tillsynskrav och kapitalbuffertar</p> <p>Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd (FFFS 2014:1) om styrning, riskhantering och kontroll i kreditinstitut</p> <p>Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013 av den 26 juni 2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag och om ändring av förordning (EU) nr 648/2012, artikel 450</p> <p>EBA/GL/2021/04 Riktlinjer för en sund ersättningspolicy enligt artiklarna 74.3 och 75.2 i direktiv 2013/36/EU</p> <p>Kommissionens delegerade förordning (EU) 2017/565 av den 25 april 2016 om komplettering av Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/65/EU vad gäller organisatoriska krav och villkor för verksamheten i värdepappersföretag, och definitioner för tillämpning av det direktivet</p> <p>Lagen om värdepappersfonder 2 kap. 17 c §</p> <p>Lagen om alternativa investeringsfonder 8 kap. 22 §</p>



	8 a kap. och 15 kap. 6 § p. 3 FFFS 2013:9 9 kap. FFFS 2013:10 Artikel 33, 43, 61 och 107 Kommissionens delegerade förordning (EU) nr 231/2013 om förvaltare av alternativa investeringsfonder, Riktlinjer om en sund ersättningspolicy enligt UCITS-direktivet (ESMA/2016/575) Riktlinjer om en sund ersättningspolicy enligt AIFM-direktivet (ESMA/2013/232) Svensk Kod för fondbolag
Ref till interna regelverk	Ersättningsprocessen
Informationsklass	EPB_Internt

Innehåll

1	Inledning och syfte	4
2	Grundläggande krav på icke-diskriminering och könsneutralitet.....	4
3	Om bankens ersättningsystem	4
3.1	Fast ersättning.....	5
3.2	Rörlig ersättning	5
3.3	Påverkan på den rörliga ersättningens storlek	6
3.4	Ersättningsbesked.....	7
3.5	Utbetalning	7
4	Särskilda regler om utbetalning av rörlig ersättning till anställda som driver risk (identifierad personal)	8
4.1	Omprövning av uppskjutna belopp	8
4.2	Försäkringsförbud	9
5	Medarbetarsamtal	9
6	Roller och ansvar.....	10
6.1	Lönesättande chefer.....	10
6.2	VD	10
6.3	Ersättningskommitté.....	10
6.4	Styrelse	10
6.5	Internrevision.....	11

Ersättningspolicy

1 Inledning och syfte

Ersättningspolicyn beskriver hur Erik Penser Bank (EPB eller banken) ersätter sina anställda.

Anställda inom banken kompenseras för sitt arbete med en fast ersättning och i vissa fall även en rörlig ersättning. En bank får bara ge rörlig ersättning till sina anställda om det inte hotar bankens fortlevnad och så länge bankens risker beaktats på ett relevant sätt. Policyn är fastställd av styrelsen och ska revideras årligen eller oftare vid behov.

2 Grundläggande krav på icke-diskriminering och könsneutralitet

Bankens ersättningspolicy ska vara icke-diskriminerande, könsneutral och utgå ifrån att alla ska få lika lön (det vill säga samma lön och förmåner som följer av anställningen direkt eller indirekt) för lika arbete eller likvärdigt arbete.

Banken har nolltolerans mot alla former av diskriminering på grund av såväl kön eller könsöverskridande identitet eller uttryck, som av andra diskrimineringsgrunder (etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning och ålder). Samma ersättningsprinciper ska tillämpas för alla, vilket innebär att kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder är ovidkommande vad gäller ersättningsnivåer. Se även bankens *plan för lika rättigheter och möjligheter*.

Utöver att ersättningssystemet bygger på att alla får lika lön för lika eller likvärdigt arbete säkerställs lika möjligheter för anställda oavsett kön eller andra irrelevanta faktorer, vilket innebär att alla erbjuds samma möjligheter i fråga om anställning och yrke. Detta är en grundförutsättning för att uppnå icke-diskriminering och könsneutralitet i ett långsiktigt perspektiv.

Inga undantag får göras från ersättningspolicyn baserat på könsaspekter eller andra aspekter som kan vara diskriminerande. Beslut i ersättningsfrågor ska vara väl motiverade och följa compliancemässiga krav på ersättning.

Således överensstämmer ersättningssystemet med bankens långsiktiga strategi för lika rättigheter och möjligheter. EPB har även inkluderat ett ”icke diskriminerande beteende” som ett av bankens kriterier för att erhålla rörlig ersättning (se avsnitt 3.2).

3 Om bankens ersättningsystem

Det finns två typer av ersättningar inom banken, fast ersättning och rörlig ersättning. Utöver det finns olika förmåner, till exempel avsättning till pension, sjukvårdsförsäkring och friskvårdsbidrag.

3.1 Fast ersättning

Den fasta ersättningen är den lön som den anställde erhåller varje månad. Den bestäms av lönesättande chef och dennes chef. Fast ersättning är ersättning för fullgott arbete och ska vara kopplad till anställningsavtal, befattningsbeskrivning, yrkeserfarenhet och organisatoriskt ansvar. Tillägg som betalas ut utifrån roll, funktion eller ansvar kan i vissa fall anses som fast lön, men får inte användas för att kringgå kapitalkravsreglerna.

3.2 Rörlig ersättning

Utöver fast ersättning finns även en möjlighet att få en rörlig ersättning. Ingen i banken är dock garanterad en rörlig ersättning. Rörlig ersättning är all ersättning som inte är fast.

Banken klassificeras som ett litet och icke-komplex institut och uppfyller de särskilda kriterier i kapitalkravregleringen som ger banken rätt att tillämpa undantagen från utbetalningsprocessen för rörlig ersättning.

Styrelsen fastställer årligen ett totalbelopp för rörliga ersättningar som VD därefter fördelar ut på affärs- och stödenheter. Det totala beloppet som kan avsättas ska ta hänsyn till bankens resultat och en analys av bankens risker och kommande behov.

Den rörliga ersättningen som en enskild anställd har *möjlighet* att få, kan beslutas först efter att lönesättande chef gjort en bedömning utifrån fastställda kriterier. Den maximala rörliga ersättningen som en anställd kan erhålla är 100% av den fasta lönen inklusive sociala avgifter. Lönesättande chef gör en ny bedömning om den anställde ska erhålla en rörlig ersättning varje kalenderår. Det betyder att man som anställd tjänar in möjligheten till rörlig ersättning under ett verksamhetsår, och får eventuell ersättning utbetald året därpå.

De övergripande kriterier som anställda ska mätas på vid fördelning av rörlig ersättning är:

Kriterium	Exempel (inte uttömmande)
Överträffad personlig måluppfyllnad	Kvalitativa och kvantitativa mål som fastställts i medarbetarsamtal med lönesättande chef
Resultat och lönsamhet	Individuellt bidrag till gruppen, affärsområdet och/eller banken.
Kundnytta och eventuella kundklagomål	Att verka för kundernas bästa och samtidigt uppträda sunt
Bidrag till banken som helhet och andra enheters verksamheter	Samarbete med andra grupper och/eller funktioner inom banken
Kvalitet och effektivitet i stödjande enheter	Stöd till andra grupper och/eller funktioner inom banken

Kriterium	Exempel (inte uttömmande)
Riskbaserade kriterier	Beteende som bidrar till en sund riskkultur och ligger i linje med bankens riskstrategi, riskaptit och limiter
Regelefterlevnad	Beteende som ligger i linje med externa och interna regler för verksamheten
Iakttagande av icke-diskriminerande beteende	Beteende som är sunt i relation till andra anställda, kunder eller motparter

Rörlig ersättning till anställda som arbetar inom värdepappersrörelsen får inte till övervägande del baseras på kvantitativa affärskriterier (till exempel storleken på intäkter som genererats genom arbetsinsats). Sådana personer får inte ersättas på ett sätt som medför att bankens kunders intressen påverkas negativt.

Lönesättande chef ansvarar för att informera anställda om vilka kriterier som styr deras ersättning samt om hur deras resultat bedömts.

Chefer och medarbetare inom bankens kontrollfunktioner kan inte få rörlig ersättning.

3.3 Påverkan på den rörliga ersättningens storlek

Om en anställd inte levt upp till de gråfärgade kriterierna ovan kan det påverka nivån på den rörliga ersättningen. Den kan då bli lägre eller försvinna helt, även om den anställde uppfyllt de vitfärgade kriterierna. Lönesättande chef och VD bedömer om nivån på den rörliga ersättningen ska påverkas.

Bedömningen ska minst utgå från;

- a) konstaterade väsentliga och/eller systematiska brister som inträffat under året, vilket till exempel betyder:
 - i. beslut från SwedSecs disciplinnämnd som rör den anställde,
 - ii. beteenden som lett till arbetsrättslig erinran eller varning,
 - iii. överträdelser av det interna regelverket (*policys och instruktioner*),
 - iv. beteenden som lett till allvarliga incidenter och ett oacceptabelt risktagande för banken, och
 - v. beteenden som lett till att banken måste anmäla händelse till myndighet,
- b) om den anställde handlat på annat sätt som innebär ett tydligt avsteg från ett normalt aktsamt beteende.

Bedömningen av ”a) iii och iv. (överträdelser av det interna regelverket och beteenden som lett till allvarliga incidenter och ett oacceptabelt risktagande för banken)” och/eller ”b) (handlat på ett sätt som innebär ett tydligt avsteg från ett normalt aktsamt beteende)” ska väga in tre faktorer:

- i. risken för skada på bankens anseende, för bankens kunder eller för ingripande från myndighet,
- ii. den sannolika skadans storlek, och
- iii. möjligheten för den anställde att förutse och undvika skadan.

När dessa faktorer har vägts samman ska relevanta chefer och VD avgöra om omständigheterna ställt krav på ett annat handlande från den anställde. Ju större sannolikhet för en skada och ju större skador som kan uppkomma till följd av en handling, desto högre krav ställs på en anställd att undvika att orsaka en skada.

Skälen för bedömningen ska dokumenteras och föredras för ersättningskommittén och styrelsen som därefter fattar beslut om rörliga ersättningar.

3.4 Ersättningsbesked

Lönesättande chefer lämnar lönebesked och ersättningsbesked till de anställda efter att styrelsen beslutat om nya och rörliga ersättningar. Besked om eventuell rörlig ersättning kommuniceras både inklusive och exklusive sociala avgifter.

HR tar fram skriftliga besked till anställda som fått rörlig ersättning och informerar om möjligheten till löneväxling.

3.5 Utbetalning

Utbetalning av ny fast lön, inklusive retroaktivt för mars månads lön, sker vid utbetalning av april lönen. Utbetalning av eventuell rörlig ersättning sker något senare än den normala löneutbetalningen.

Om något inträffar som väsentligen påverkar EPB:s finansiella ställning till det sämre, eller om det mellan ersättningsbeskedet och dagen för utbetalning visar sig att en anställd gjort något som lett till en väsentlig skada för banken, kan både den rörliga och den uppskjutna ersättningen justeras ned eller falla bort helt.

Om anställd avslutar sin anställning efter ett ersättningsbesked men innan utbetalning betalas den rörliga ersättningen inte ut.

4 Särskilda regler om utbetalning av rörlig ersättning till anställda som driver risk (identifierad personal)¹

Vissa anställda har, för rörlig ersättning som beslutats före den 29 december 2020, fått 40 eller 60% av utbetalningen av den rörliga ersättningen uppskjuten i tre eller fem år, i de fall ersättningen överstigit 100 000 kr. De som fått det har kallats "identifierad personal". Det som avgör om en anställd ingår i den gruppen är om den anställda anses ha väsentlig inverkan på bankens riskprofil. Det är inte banken som bestämt grundkraven, utan den europeiska lagstiftaren har tagit fram en lista som pekar ut vilka typer av befattningar som ingår i den gruppen². Banken är dock ansvarig för att identifiera de anställda som omfattas av kraven.

VD, riskkontrollfunktionen, regelefterlevnadsfunktionen och HR har fram till 29 december 2020 årligen gjort en riskanalys av vilka befattningar som ska ingå i gruppen "identifierad personal" utifrån lagkraven och de risker som banken är eller kan komma att exponeras för.

Med anledning av den nya regleringen från 29 december 2020 krävs det inte längre att banken gör en riskanalys som en del av ersättningsprocessen. Riskanalysen syftar till översyn av ersättningsprocessen kopplad till identifierad personal och uppskjutandeperioder för den typen av personal. Det finns inte längre för banken att skjuta upp rörliga ersättningar pga ändringar i kapitaltäckningsregelverket och bankens klassificering som litet och icke-komplex institut. Därmed saknas behov att lista den identifierade personalen på den grunden.

Dock finns ett krav att identifierad personal endast kan erhålla 100% av årsinkomsten som rörlig ersättning, och den gränsen kan då överskridas för andra anställda som inte är s.k. identifierad personal. Bankens har beslutat att inte erbjuda mer än 100 % av årsinkomsten till någon personal varför det saknas behov av att identifiera personal som riskdrivare i banken även på den grunden. En årlig uppföljning ska göras för att tillse att bankens ersättningsmodell är i enlighet med kraven om identifierad personal.

4.1 Omprövning av uppskjutna belopp

Kvarvarande uppskjuten rörlig ersättning kommer att omprövas inför varje utbetalningstidpunkt. Uppskjuten rörlig ersättning kan sättas ned eller utebli helt på grund av faktorer som inträffat efter tilldelning och fram till beslutet om utbetalning (riskjustering i efterhand). Möjligheten att skjuta upp den rörliga ersättningen syftar till att kunna justera en ersättning i efterhand när riskerna har materialiserats. Både kvalitativa och kvantitativa kriterier ska beaktas vid riskjustering i efterhand.

Faktorer som kan påverka storleken på utbetalningen är:

¹ Ny reglering från 2020-12-28 innebär att banken för kommande ersättningsår inte behöver skjuta upp den rörliga ersättningen. Detta avsnitt gäller därför bankens hantering av ersättningsbelopp som skjuts upp i enlighet med tidigare gällande ersättningsreglering.

² Kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 och 2017/565

- om en utbetalning är oförsvarbar med hänsyn till EPB:s finansiella situation, det vill säga i en svårt stressad finansiell situation som kan påverka bankens fortlevnad.
- om relevant chef och VD i enlighet med ovan metod bedömer att en anställd
 - i. har deltagit i eller ansvarat för ett agerande eller beteende som har medfört en betydande förlust eller skada för banken, eller
 - ii. har agerat i strid med EPB:s interna policys, riktlinjer eller regler eller extern lag eller förordning som den anställde, i egenskap av sin befattning, är skyldig att iaktta.

Bedömningen genom bevisning ska göras utifrån samma faktorer som i avsnitt 3.3, det vill säga:

- i. risken för skada på bankens anseende, för bankens kunder eller för ingripande från myndighet,
- ii. den sannolika skadans storlek, och
- iii. möjligheten för den anställde att förutse och undvika skadan.

Bankens ambition är att så länge en anställd inte varit oaktsam, ska den uppskjutna rörliga ersättning som tilldelats också betalas ut. En persons agerande anses vara oaktsamt om personen åsidosätter den aktsamhetsplikt som man under rådande omständigheterna har, trots att denne hade kunnat rätta sig efter den.

4.2 Försäkringsförbud

En anställd som tilldelats en rörlig ersättning som skjutits upp får, enligt de krav som tagits fram av europeiska lagstiftaren, inte teckna eller använda försäkringar som kan minska eller ta bort effekterna av att en rörlig ersättning justeras eller helt faller bort.

5 Medarbetarsamtal

Lönesättande chef ska varje verksamhetsår hålla medarbetarsamtal med den anställde och gå igenom individuell och, om det finns, gemensam måluppfyllnad för året. Mötet ska dokumenteras i medarbetarsamtalsmallen. Samtidigt ska personliga mål för kommande år tas fram och dokumenteras. Målen för innevarande ersättningsår bör följas upp efter cirka ett halvår för att i god tid kunna identifiera behov av stöd för att kunna nå målen eller behov av att eventuellt göra justeringar i målen.

6 Roller och ansvar

6.1 Lönesättande chefer

Lönesättande chefer gör utifrån individuella och övergripande kriterier och medarbetarsamtal en bedömning på nivåer av rörlig ersättning. Bedömningarna ska dokumenteras och innehålla information om skälen för besluten och, om de är chefer över identifierad personal, vilka risker som den personalkategorin drivit. De äskar också eventuella belopp för ökade fasta löner. Underlagen lämnas till VD.

6.2 VD

VD har en central roll i det årliga arbetet med rörliga ersättningar. VD gör en årlig översyn av de övergripande bedömningskriterierna, är länken mellan ledningsgruppen och ersättningskommittén, fördelar beloppet som styrelsen avsatt som total rörlig ersättning mellan affärsområden och stödfunktioner samt ser till att relevanta risker beaktats och dokumenterats när både fasta och rörliga löner föreslås. VD tar också in information från riskkontrollfunktionen, compliancefunktionen och HR om sådant som kan påverka den rörliga ersättningens storlek. VD informerar lönesättande chefer om styrelsens beslut om rörlig ersättning.

6.3 Ersättningskommitté

Banken ska ha en ersättningskommitté som ska förbereda underlag till styrelsens beslut om rörlig ersättning. Kommitténs ansvarsområden regleras i en särskild instruktion, se *Arbetsordning för ersättningskommittén*. Alla möten som kommittén håller ska protokollföras och rapporteras till styrelsen.

6.4 Styrelse

Styrelsen ansvarar för att fatta flera beslut under ersättningsåret, däribland:

- Hur stor den totala rörliga ersättningen ska vara
- Slutlig fördelning av den rörliga ersättningen utifrån VD:s och ersättningskommitténs underlag
- Ersättning till kontrollfunktionerna och till VD

Banken delar inte ut någon rörlig ersättning för verksamhetsåret om ingen vinst upparbetats. Om banken har ett positivt resultat ska beslutet om hur mycket pengar banken får dela ut i rörlig ersättning ta hänsyn till vilka risker som drivit resultatet. Styrelsen måste alltid rimligen säkerställa att det finns tillräckligt med kapital för att driva banken vidare. Styrelsen ska därför ta hänsyn till bankens samlade riskbild de tre kommande åren när storleken på den totala rörliga ersättningen för verksamhetsåret fastställs.

Styrelsen ska säkerställa att bankens ersättningspolicy och ersättningspraxis årligen granskas av internrevisionsfunktionen samt att det sker en oberoende intern granskning som innehåller en analys av om ersättningspolicyn är icke-diskriminerande och könsneutral.

6.5 Internrevision

Internrevision granskar årligen hur processen för rörlig ersättning gått till och rapporterar om det till styrelsen.