

## **Information om ersättningar i E. Öhman J:or AB-koncernen 2009**

Information i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om ersättningspolicy i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag, FFFS 2009:6

Publicerad den 13 april 2010

### **Bakgrund**

Denna redogörelse har upprättats i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om ersättningspolicy i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag, FFFS 2009:6. Redogörelsen innehåller information om ersättningspolicier som antagits av styrelserna i E. Öhman J:or AB och de svenska tillståndspliktiga bolagen inom E. Öhman J:or AB-koncernen ("Öhmankoncernen") och som beskriver grunderna och anger principerna för hur rörliga, och i viss mån annat än rörliga, ersättningar som betalas ut till personer inom ramen för en anställning ska fastställas inom tillståndspliktiga koncernbolag. Dessa ersättningspolicier ska tillämpas vid beslut om ersättningar som fattas efter att de antogs i mars 2010.

I slutet av redogörelsen lämnas även viss information om ersättningar som intjänats under räkenskapsåret 2009 av anställda i de tre tillståndspliktiga svenska koncernbolagen E. Öhman J:or Fondkommission AB, E. Öhman J:or Kapitalförvaltning AB och E. Öhman J:or Fonder AB.

### **Beslutsgång och ansvarsområden**

Ersättningspolicyn i de berörda koncernbolagen har innan den antogs av styrelsen i respektive bolag lämnats till bland annat funktionerna för kontroll av risk, regelefterlevnad och internrevision liksom till VD och finanschefen i respektive bolag för synpunkter och kommentarer. Innan beslut om större förändringar av policyn fattas ska synpunkter inhämtas från åtminstone de funktionerna i koncernföretagen.

Styrelsen i respektive berört koncernbolag har det övergripande ansvaret för att ersättningspolicyn tillämpas och följs upp. Vidare ska en kontrollfunktion i respektive koncernbolag när det är lämpligt och i vart fall årligen självständigt granska om koncernbolagets ersättningar överensstämmer med koncernbolagets ersättningspolicy.

Beslut om bland annat (i) totalt belopp som ska utbetalas i kontant rörlig ersättning för varje räkenskapsår; (ii) ersättningen till anställda i ledande positioner; (iii) vilka grupper av anställda som ska kunna få kontant rörlig ersättning som uppgår till mer än tre månadslöner samt (iv) fördelning av kontant rörlig ersättning på individnivå fattas av styrelsen i berört koncernbolag. Styrelsens beslut ska beredas av en ledamot som utsetts av styrelsen att ansvara för detta.

Inom Öhmankoncernen förekommer delägarskapsprogram där anställda erbjuds att mot marknadsmässigt vederlag förvärva aktier i ett koncernbolag. Beslut om att erbjuda anställda att delta i delägarskapsprogrammet fattas av moderbolaget.

### **Allmänt om ersättningssystem i Öhmankoncernen, samband mellan resultat och ersättning samt riskanalys**

Öhmankoncernens avsikt är att ersättningspolicyn ska resultera i ersättningssystem som dels är förenliga med och främjar en effektiv riskhantering, dels inte uppmuntrar till överdrivet risktagande.

Reglerna om ersättningar inom Öhmankoncernen skiljer därför i vissa delar mellan anställda som anses kunna påverka berört koncernföretags risknivå ("risktagare") och anställda som inte, eller endast i liten utsträckning, bedöms kunna göra det. Vidare betonar ersättningspolicyn bland annat vikten av långsiktighet, riskbalans och en sund balans mellan fast och rörlig ersättning. Policyn innehåller vidare regler om riskjustering och beaktande av kostnader för likviditetsbehov och kapital vid beräkning av storleken på beloppet som är tillgängligt för rörlig ersättning, uppskjuten utbetalning och bortfall av ersättning i vissa fall.

Inför antagandet av ersättningspolicyn har det genomförts en riskanalys avseende risken för att Öhmankoncernens ersättningssystem ska ge effekter i form av överdrivet risktagande som kan påverka berörda koncernbolags risknivå. Riskanalysen omfattar dels Öhmankoncernen som helhet och dess storlek och verksamhet i förhållande till övriga aktörer på de marknader där Öhmankoncernen är verksam, dels varje verksamhetsområde som bedrivs av de tillståndspliktiga svenska koncernbolagen. Vidare beaktas vissa delar av befintliga ersättningssystem som tagits med i den nya ersättningspolicyn och hur de delarna bedöms påverka Öhmankoncernens exponering för överdrivet risktagande som ett resultat av ersättningssystemets utformning. Bland annat har beaktats att rörlig ersättning endast betalas ut under förutsättning att koncernbolaget ifråga uppvisat ett positivt resultat och då endast en begränsad del av det positiva resultatet, efter avdrag för avkastningskrav.

Riskanalysen har vidare legat till grund för beslut om vilka anställda inom respektive berört koncernbolag som anses vara risktagare. Mot bakgrund av den övergripande riskanalysen har vid fastställandet av vilka anställda som omfattas av denna definition, utöver de personer i ledande positioner och personer i vissa befattningar som pekats ut i FFFS 2009:6, beaktats bland annat förekomsten av och storleken på mandaten som anställda kan ha att genomföra affärer för ett koncernbolags egen del och om och i vilken mån de mandaten är av sådan storlek att de kan ge ett icke oväsentligt utslag på koncernbolagets risknivå och/eller resultat. Vidare har beaktats i vilken mån det i ett berört koncernbolags verksamhet ingår att ta fram produkter som innehåller oklara eller svårbestämbara risker som kan påverka risknivån eller resultatet i icke oväsentlig mån.

### **Resultatkriterier**

Fördelningen av den kontanta rörliga ersättningen på individnivå liksom beslut om att erbjuda anställd att delta i ett delägarskapsprogram beslutas diskretionärt baserat på en utvärdering av den anställdes prestationer under åtminstone det gångna räkenskapsåret. Utvärderingen avser bland annat hur väl den anställda uppfyllt uppställda mål, bidragit till berört koncernföretags lönsamhet och efterlevt tillämpliga regler, såväl interna som externa.

### **Principer för uppskjuten utbetalning m.m.**

Enligt ersättningspolicyn ska anställda som definierats som risktagare, såvitt avser den del av den rörliga ersättningen som överstiger tre månadslöner, erhålla högst 40 procent av den rörliga ersättningen under det första räkenskapsåret efter det ersättningsgrundande räkenskapsårets slut. Den resterande delen ska betalas ut tidigast tre år efter utgången av det ersättningsgrundande räkenskapsåret.

Erbjudande till risktagare om att förvärva aktier inom ramen för ett delägarskapsprogram ska förenas med villkor om förfogandebegränsningar under minst tre år från tidpunkten för förvärvet.

## **Ersättningar intjänade 2009**

### *E. Öhman J:or Fondkommission AB*

Under 2009 kostnadsförda totalbelopp för fasta respektive rörliga ersättningar inom kategorin anställda i ledande positioner (8 personer) uppgår till 14 860 tkr respektive 1 198 tkr. Under 2009 kostnadsförda totalbelopp för fasta respektive rörliga ersättningar inom kategorin övriga anställda som påverkar företagens risknivå (6 personer) uppgår till 3 926 tkr respektive 422 tkr. För övriga anställda (115 personer) uppgår kostnadsförda fasta ersättningar under 2009 till 82 677 tkr och rörliga ersättningar till 5 371 tkr.

Den rörliga ersättningen består till 100 procent av kontanter. Ersättningen har tjänats in under 2009 men betalas ut i början av år 2010. Då ingen person som definierats som risktagare har erhållit rörlig ersättning för 2009 med belopp överstigande tre månadslöner har utbetalningen av den rörliga ersättningen för 2009 inte skjutits upp för någon anställd. Någon utbetalning av rörlig ersättning skedde inte under räkenskapsåret 2009.

Under 2009 har avgångsvederlag för två personer om totalt 2 035 tkr kostnadsförts. Vid årets slut hade 430 tkr utbetalats. Några utfästelser om ytterligare avgångsvederlag eller garanterade rörliga ersättningar har inte lämnats under året.

### *E. Öhman J:or Asset Management AB*

I underkoncernen där E. Öhman J:or Asset Management AB är moderbolag ingår de två tillståndspliktiga bolagen E. Öhman J:or Kapitalförvaltning AB och E. Öhman J:or Fonder AB. I de bolagen finns totalt tre anställda i ledande positioner samt en anställd inom kategorin övriga anställda som påverkar företagens risknivå. Det kostnadsförda totalbeloppet för fasta ersättningar till dessa fyra personer under 2009 uppgår till 3 551 tkr. För övriga anställda (20 personer) uppgår kostnadsförda fasta ersättningar under 2009 till 15 137 tkr. Inga rörliga ersättningar kommer att utgå i dessa bolag för verksamhetsåret 2009.

Under 2009 har avgångsvederlag för två personer om totalt 462 tkr kostnadsförts. Vid årets slut hade 394 tkr utbetalats. Några utfästelser om ytterligare avgångsvederlag eller garanterade rörliga ersättningar har inte lämnats under året.