



ERSÄTTNINGSSYSTEM

Denna information beskriver hur EP Bank (EPB eller Banken) ersätter sina anställda. Bankens verksamhet fokuserar på kundanpassade kredit- och finansieringslösningar till företag samt förvärv av icke-förfallna konsumentkreditfordringar. EPB klassificeras som ett litet och icke-komplext institut och uppfyller kriterierna i kapitalkravsregleringen som ger rätt till undantag från kraven på uppskjuten utbetalning av rörlig ersättning¹.

Syftet med Bankens ersättningsmodell är att bidra till att bibehålla en sund riskkultur, en effektiv riskhantering och ett balanserat inslag av incitament till goda prestationer på kollektiv nivå.

Anställda inom Banken kompenseras för sitt arbete med fast ersättning och pension. Under vissa förutsättningar kan även en rörlig ersättning betalas ut. Den rörliga ersättningen bygger på långsiktighet, ansvarsfullt och hållbart risktagande samt Bankens mål i enlighet med EPB:s uppsatta strategi.

För att leva upp till dessa syften innebär Bankens system att den rörliga ersättningens storlek uttrycks i ett på förhand bestämt maximalt antal månadslöner som kan erhållas i rörlig ersättning kopplat till olika befattningar. Tre olika nivåer föreligger. För att under det löpande året ge medarbetarna vägledning om och i så fall i vilken utsträckning rörlig ersättning eventuellt kan påräknas beslutar och kommunicerar styrelsen inför varje år ett intervall från vilken resultatnivå som rörlig ersättning börjar att utgå och vid vilken nivå varje medarbetarna kan tilldelas maximal rörlig ersättning.

Att rörlig ersättning inte utbetalas förrän en lägsta resultatnivå har uppnåtts är en konsekvens av att det är ett incitamentssystem som syftar till att premiera goda insatser på kollektiv nivå. Att det rörliga ersättningssystemet också begränsas med en maximal resultatnivå är en konsekvens av att Banken har valt att tillämpa ett ersättningssystem som inte syftar till att driva risk utan som i stället syftar till att hitta en balans mellan tillväxt, affärsdriv och sund riskhantering. För att rörlig ersättning ska kunna utgå måste Banken säkerställa att beslutade riskjusterade totala rörliga ersättningar inte begränsar Bankens förmåga att upprätthålla tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.

Innan beslut fattas om att tilldela den rörliga ersättningen sker också en individuell bedömning av efterlevnad av kvalitativa faktorer i riskjusteringssyfte. Bedömningen görs med utgångspunkt i Bankens strategi och avser fullgod riskhantering, regelefterlevnad samt sundhet och icke-diskriminering. Bankens ersättningssystem blir därigenom transparent och beräkningsbart. Ingen anställd är garanterad rörlig ersättning.

¹ Genom artikel 94.3 i kapitalkravsdirektivet (EU72013/36/EU), som implementerats genom 1 kap. 2 a § och 4 kap. 6 och 7 §§ Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1 <https://www.fi.se/contentassets/c5dfde6adf344d92abfe244992c3ae4d/fs2030.pdf>), ska reglerna om krav på uppskjutande av rörlig ersättning och utbetalning i finansiella instrument inte tillämpas på ett företag som inte är ett stort institut enligt definitionen i artikel 4.1.146 i tillsynsförordningen och vars tillgångar i genomsnitt och på enskild nivå inte har överstigit fem miljarder euro under de senaste fyra räkenskapsåren. EP Bank är registrerat som ett litet och icke-komplext institut i [Företagsregistret](#) | [Finansinspektionen](#).



Utgångspunkten för Bankens ersättningssystem är alltså att, under förutsättning att styrelsen beslutat om och kommunicerat ett resultatintervall och inför avsättning av beloppet till rörlig ersättning gjort en kvantitativ riskjustering, samtliga anställda på grund av sin anställning kan vara kvalificerade för att tilldelas rörlig ersättning. En anställd kan dock diskvalificera sig helt eller delvis från att erhålla den rörlig ersättningen om denne uppvisat vissa beteenden eller utfört vissa handlingar och därmed inte levt upp till ställda krav på riskhantering, regelefterlevnad och sundhet/icke-diskriminering.

Senast reviderat november 2025