



ERSÄTTNINGSSYSTEM

Bankens ersättningspolicy beslutas årligen av styrelsen. Nedanstående information är en sammanfattning av hur EP Bank (Banken) ersätter sina anställda.

Bankens verksamhet fokuserar på kundanpassade kredit- och finansieringslösningar till företag samt förvärv av icke-förfallna konsumentkreditfordringar. EP Bank 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.

Icke-diskriminerande och könsneutralitet

Bankens ersättningssystem är utformat för att vara icke-diskriminerande, könsneutralt och utgå ifrån likalöneprincipen.

Ersättningssystemet bygger även på lika möjligheter för individer i fråga om anställning och yrke oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion, funktionsvariation, sexuell läggning, ålder, könsöverskridande identitet eller uttryck samt annan trosuppfattning. Detta är en grundförutsättning för att uppnå icke-diskriminering och könsneutralitet i ett långsiktigt perspektiv och inga undantag får göras från dessa grundregler.

Beslut i ersättningsfrågor ska vara väl motiverade och följa regelverkskraven för ersättning. Banken har inkluderat "icke-diskriminering" som ett bedömningskriterium för att erhålla rörlig ersättning.

Ersättningssystem

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. Den ska vidare bygga på långsiktighet, ansvarsfullt och hållbart risktagande samt bankens mål i enlighet med EP Banks uppsatta strategi. Bankens strategi och riskhantering inkluderar hållbarhetsrisker som en integrerad del av Bankens andra identifierade risker, så som affärsrisker, operativa risker, kreditrisker, marknadsrisker och varumärkesrisker.

Anställda på Banken erhåller fast ersättning och kan i vissa fall erhålla rörlig ersättning. Utöver det erbjuds anställda olika förmåner, till exempel avsättning till pension, sjukvårdsförsäkring och friskvårdsbidrag.

Rörlig ersättning

Samtliga tillsvidareanställda som har arbetat mer än fyra månader per kalenderår, förutom anställda inom bankens kontrollfunktioner, omfattas av det rörliga ersättningssystemet.

¹ Genom artikel 94.3 i kapitalkrävningsdirektivet (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](#).



Ingen anställd är garanterad rörlig ersättning.

Den rörliga ersättningen bygger på långsiktighet, ansvarsfullt och hållbart risktagande, regelefterlevnad, sundhet och icke-diskriminering samt Bankens mål i enlighet med EP Banks strategi.

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 betalas ut förrän en lägsta resultatnivå har uppnåtts är en konsekvens av att incitamentssystemet 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 även en individuell bedömning av efterlevnad av kvalitativa faktorer i riskjusteringssyfte. En bedömning görs utifrån om anställda har:

- Bidragit till en sund riskkultur i linje med bankens riskstrategi, inklusive hållbarhetsrisker, riskaptit och limiter,
- Agerat i linje med externa och interna regelverk, samt
- Agerat sunt och icke-diskriminerande i relation till anställda, kunder och motparter.

En anställd kan således diskvalificera sig helt eller delvis från att erhålla den rörliga ersättningen om denne inte levt upp till ställda krav på god riskhantering i linje med Bankens riskstrategi (inklusive hållbarhetsrisker), riskaptit och limiter, regelefterlevnad och sundhet/icke-diskriminering.

Senast reviderat april 2026