Information om OKQ8 Banks ersättningssystem, räkenskapsår 2025

OKQ8 Banks styrelse har fastställt en ersättningspolicy för alla anställda inom OKQ8 Bank. Av policyn framgår grundläggande principer för betalning av fast och rörlig ersättning.

Allmänt om ersättning inom OKQ8 Bank

Ersättningar och andra anställningsvillkor ska vara konkurrenskraftiga för att säkerställa att OKQ8 Bank kan attrahera, motivera och behålla kompetenta medarbetare som bidrar till bankens långsiktiga värdetillväxt. Bankens ersättningar ska främja en effektiv riskhantering och inte uppmuntra till överdrivet risktagande.

Ersättning och anställningsvillkor inom Banken (inklusive denna ersättningspolicy och vid var tid gällande bonusprogram) ska tillämpas på ett icke-diskriminerande och könsneutralt sätt. Beslut om rätt till ersättning ska fattas utan koppling till könstillhörighet och kvinnor och män ska ha samma möjligheter till utveckling och befordran. Banken ska årligen analysera och utvärdera Bankens löne- och anställningsvillkor för att säkerställa att principen ”lika lön för lika eller likvärdigt arbete” efterlevs. Arbetet för att säkerställa att ersättningspolicy är könsneutral ska dokumenteras.

Förmåner på OKQ8 Bank är kopplade till befattning. Ledande befattningshavare kan utöver fast ersättning ha rätt till förmånsbil och rörlig ersättning.

Ersättningsstruktur 2025

OKQ8 Bank ska ha en lämplig balans mellan ersättningens fasta och eventuella rörliga delar. En viktig grund för detta är att de fasta delarna av anställdas ersättningar ska stå för en så stor del av den anställdas totala ersättning att det är möjligt att sätta ned de rörliga delarna till noll.

Fast ersättning

Med fast ersättning menas kontant avtalsenlig lön och andra avtalsenliga kontanta ersättningar, bilförmån, samt pensionsavsättningar enligt villkoren i gällande pensionsavtal. Dessa ersättningar fastställs i respektive anställds anställningsavtal.

Vid beräkning av fast ersättning inkluderas ersättningar som tillfaller den anställde, såsom lön, pensionsavsättningar och förmåner. Arbetsgivaravgifter och andra sociala avgifter som utgör kostnader för arbetsgivaren ingår inte i fast ersättning.

Till fasta ersättningar räknas även generella personalförmåner för anställda inom Banken, så som tillgång till träningslokal, gratis kaffe/te på kontoret, lån av mobiltelefon etc.

Den fasta ersättningen är marknadsanpassad och utgår från den anställdes befattning och baseras på ansvar, kompetens, prestation samt lokala marknadsvillkor och består av en kontant månadslön.

Bolagets har fastställt följande principer för att säkerställa att lönesättningen sker på rättvisa och icke-diskriminerande grunder:

- Lönesättningen ska vara individuell, differentierad och baseras på:
  - arbetskrav,
  - svårighetsgrad,
  - kompetens,
  - och resultat.
- Lönesättningen ska kunna motiveras och grundas på väl underbyggda argument.
- Lönesättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftiga samt ligga i linje med vad andra anställda med liknande arbetsuppgifter och ansvar tjänar inom det aktuella geografiska området.

För de fall att ersättning ska utgå i samband med att anställning upphör, s.k. avgångsvederlag, ska det säkerställas att ersättningen står i relation till den anställdes prestation underanställningstiden och beräknas så att den inte premierar ett osunt risktagande.

Rörlig ersättning

Bolaget tillämpar rörlig ersättning i enlighet med de principer som gäller inom OK-Q8 AB koncernen.

Rörlig ersättning till en anställd får endast utgöra en mindre del av den totala ersättningen. Den rörliga ersättningen är därför maximerad till 25 procent av den anställdes årslön.

Den rörliga ersättningen beräknas på relevanta, förutbestämda och mätbara kriterier som är utformade med syfte att främja Bankens långsiktiga värdeskapande, med beaktande av hur de rörliga ersättningarna kan komma att påverka Bankens resultat på sikt. Med mätbara kriterier avses att det i efterhand ska vara möjligt att utvärdera i vilken grad kriterierna har uppfyllts. Den rörliga ersättningen ska baseras på riskjusterande vinstmått, med beaktande av såväl nuvarande som framtida risker.

De rörliga ersättningarna ska bestämmas så att de inte äventyrar Bankens förmåga att sammantaget redovisa positivt resultat över en konjunkturcykel och inte begränsar Bankens förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller förmåga att vid behov stärka kapitalbasen. Ersättningarna ska även vara motiverade utifrån Bankens och den anställdes resultat.

Rörlig ersättning till anställda vars arbete har en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil ska baseras på såväl den anställdes resultat som Bankens resultat samt, i förekommande fall, även på den berörda affärsenhetens resultat. Vid bedömning av den anställdes resultat ska

både finansiella och icke finansiella kriterier beaktas. De kriterier som läggs till grund för beslutet om ersättning ska specificeras och dokumenteras.

Med maximal måluppfyllelse utgör bonusprogrammet maximalt 25 procent av den anställdes lön. Den genomsnittliga nivån för rörliga ersättningar inom Bolaget är 12,5% och motsvarar förväntat resultat. För att erhålla bonus för givna mål, måste anställd minst ha uppnått en i förväg fastställd miniminivån (Treshold). Prestationer under denna nivå kommer inte att utlösa bonus. Treshold motsvarar 3,75%.

Målkriterierna i bonusprogrammet baseras, förutom på den enskilde anställdes, Bankens och, i förekommande fall, affärsenhetens resultat, även på koncernens resultat. Vad gäller ersättningen till anställda vars arbete har en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil, får detta dock inte innebära att ersättning utgår baserat på koncernens resultat om en bedömning av den anställdes, enhetens och Bankens resultat leder till att ersättning inte ska utgå. Den relativa betydelsen av koncernens resultat ska vara underordnad övriga mål.

Ersättningsutfall 2025

För räkenskapsåret 2025 uppgick totalbeloppet för kostnadsförda ersättningar avseende samtliga anställda inom OKQ8 Bank till 21 015 tkr. Antal anställda som under 2025 erhållit fast ersättning uppgår till 24 st. Av dessa har 3 st. anställda erhållit rörlig ersättning.

Fördelningen har sett ut på följande sätt:

Fast ersättning	21 015 tkr
Rörlig ersättning	794 tkr

Kostnadsförda totalbelopp per personalkategori:

Management Team	5 st.
Fast ersättning (5 st.)	8 262 tkr
Rörlig ersättning (3 st.)	794 tkr