

MOANK.

Ersättningspolicy och ersättningssystem

Moank AB

Org.nr 559000-0237

Innehållsförteckning

Definitioner	2
Inledning	3
Syfte	3
Tillämpningsområde	3
Kriterier för fastställande av fast ersättning	3
Pensionsavsättningar och andra förmåner	4
Provisionsbaserad lön och rörlig ersättning	4
Kriterier för fastställande av rörlig ersättning samt ersättningens struktur och balans mot den fasta ersättningen	4
Kriterier för fastställande av rörlig ersättning	4
Balans mellan fast och rörlig ersättning	5
Resultatbedömning och riskjustering	5
Uppskjutande	5
Aktier och andra instrument	5
Bortfall av ersättning	5
Intern styrning	5
Beslut om ersättningar	5
Uppföljning	6
Årlig analys och revidering	6
Ersättningskommitté	6
Kontroll	6
Kontrollfunktionernas oberoende	7
Ersättning vid avslutande eller inlösen av tidigare anställningskontrakt	7
Information till anställda	7
Offentliggörande av information om ersättningssystem m.m.	7

DEFINITIONER

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil

Anställda som Moank har identifierat enligt 2 kap. 3 § FFFS 2011:1 eller enligt kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014

Diskretionär pensionsförmån

En pensionsförmån som ett företag på individuell basis beviljar en anställd som en del av hans eller hennes rörliga ersättning. Detta omfattar inte ackumulerade förmåner som den anställda tjänat in enligt villkoren i Moanks pensionssystem

Ersättning

Alla ersättningar och förmåner till en anställd (t.ex. kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner)

Fast lön

Med fast lön avses ersättning som är bunden till en viss tid och som inte är prestations- eller resultatberoende. Hos Moank utgår fast ersättning i form av fast kontant lön.

FFFS 2011:1

Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning

Kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014

Kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014 av den 4 mars 2014 som kompletterar Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU vad gäller tekniska standarder för tillsyn avseende kvalitativa och kvantitativa kriterier för att fastställa personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil

Kontrollfunktion

Moanks funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad och internrevision

IKLU

Intern kapital- och likviditetsutvärdering

Moank

Moank AB med org.nr 559000-0237

MoankDrive

Moanks cloud-baserade hårddisk

Rörlig ersättning

Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra Moanks resultat- eller balansräkning

Verkställande ledning

Verkställande direktör (i förekommande fall stf. verkställande direktör) och funktionschefer eller liknande roller som är direkt ansvariga inför styrelsen eller verkställande direktör

1. Inledning

1.1. Syfte

Av Finansinspektionens föreskrifter framgår att Moank är skyldigt att ha en ersättningspolicy.

Policyns syfte är att se till att regler kring ersättning är förenliga med och främjar en sund och effektiv riskhantering inom Moank. Genom policyns bestämmelser ska överdrivet risktagande i Moank motverkas.

Moanks *Ersättningspolicy* har utformats och tillämpas på ett sätt som bedömts lämpligt med hänsyn till Moanks storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet vid tidpunkten för fastställandet. *Ersättningspolicyn* har även upprättats med beaktande av Moanks affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen.

1.2. Tillämpningsområde

Denna policy anger grunder och principer för hur en ersättning ska fastställas, tillämpas och följas upp. Policyn omfattar samtliga anställda i Moank och ska bl.a. beaktas då anställningsavtal eller avtal om andra förmåner träffas med blivande eller befintliga anställda.

2. Kriterier för fastställande av fast ersättning

Moanks ersättningsform är fast och rörlig lön. Moank ska ha de ersättningsnivåer och övriga förmåner och anställningsvillkor som erfordras för att rekrytera medarbetare med kompetens och kapacitet att bedriva den tillståndspliktiga verksamheten.

Moanks fasta individuella löner sätts huvudsakligen utifrån:

- Personens färdigheter och kunskaper.
- Personens erfarenheter från motsvarande arbete.
- Arbetets kompetenskrav.
- Vilket ansvar personens befattning kommer att innebära.
- Rådande marknadsläge ifråga om löner för motsvarande tjänster.

Lönen sätts utan hänsyn till etnicitet, kön, funktionsnedsättning, ålder, hudfärg, inkomst, kroppsbyggnad, sexuell läggning och religiös eller politisk åsikt.

Varje person utvärderas årligen utifrån hur väl personen uppfyllt befattningsbeskrivningen för den aktuella anställningspositionen. Några särskilda kriterier därutöver finns inte.

2.1. Pensionsavsättningar och andra förmåner

Moank har sedvanliga pensionsavsättningar. Moank har inte några diskretionära pensionsförmåner eller andra förmåner.

2.2. Provisionsbaserad lön och rörlig ersättning

Provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra Moanks resultat- eller balansräkning faller utanför definitionen av rörlig ersättning enligt FFFS 2011:1.

Provisionsbaserad ersättning som på ovan sätt är undantagen definitionen av rörlig ersättning förekommer inte inom Moank.

Moank bedömer att dess totala rörliga ersättningar inte begränsar företagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen. Detta då totala rörliga ersättningar som förekommer är av begränsad omfattning och därmed har begränsad inverkan på resultatet samt bolagets kapitalplanering. Vidare ges rörlig ersättning efter avdrag för hur kreditförluster utvecklas, dvs. rörlig ersättning som ges för att stimulera volymtillväxt tar hänsyn till kreditförlustutveckling.

Garanterade rörliga ersättningar förekommer ej. Likaså förekommer inte risksäkringsstrategier.

3. Kriterier för fastställande av rörlig ersättning samt ersättningsens struktur och balans mot den fasta ersättningen

3.1. Kriterier för fastställande av rörlig ersättning

Rörlig ersättning tillämpas med syfte att främja Bolagets tillväxtaktiviteter samt effektivitet och omfattar således *Operations Manager*, *Growth Manager* samt *kundtjänstpersonal*. Detta ska göra i stor utsträckning som möjlig med hänsyn till hur det påverkar riskutvecklingen. En sund riskkultur ska alltid säkerställas i Bolaget. För att säkerställa en sund riskkultur i Bolaget och att den rörliga ersättningen främjar Bolagets alla intressenter förbehåller sig Bolaget att med verkställande direktörens beslut omedelbart avsluta eller anpassa rätten till rörlig ersättning.

Rörlig ersättning omfattar arbetstagare som har rätt till rörlig ersättning enligt anställningsavtal. Rörlig ersättning utgår endast så länge Arbetstagaren är anställd av bolaget. Upphör anställningen oavsett anledning försvinner också rätten till ersättning.

Underlaget för den rörliga ersättningen redovisas efter avslutad period och betalas ut i efterskott i samband med lön. All rörlig ersättning är bruttolön innan avdrag för skatt.

Den rörliga ersättningen är inte pensionsgrundande.

Beräkningsmodellen för den rörliga ersättningen för respektive tjänst som omfattas av rörlig ersättning finns tillgänglig hos verkställande direktör.

3.2. Balans mellan fast och rörlig ersättning

Det ska finnas en lämplig balans mellan fasta och rörliga delar av ersättningen. Moank har därför beslutat att anställda ska ha en grundlön som är så pass stor att den är tillräcklig för anställda att leva på samt känna en ekonomisk trygghet / förutsägbarhet. Rörlig ersättning kommer därför att kunna sättas till noll utan att äventyra den anställdes privatekonomi. Vidare är syftet med Moanks rörliga ersättning att den ska verka som en motivator vad gäller tillväxt och effektivitet och inte som en förutsättning för den anställdes månatliga ersättning.

Enligt beräkningsmodellerna för anställda som har rätt till rörlig ersättning kommer den i de vanligaste förekommande fall uppgå till ca 20% jämfört mot den anställdes fasta lön och maximalt 50% jämfört mot den anställdes fasta lön beräknat på månatlig basis och/eller årsbasis.

3.3. Resultatbedömning och riskjustering

Eftersom rörliga ersättningar kopplade till Moanks övergripande finansiella resultat inte förekommer aktualiseras inte reglerna om riskjustering av resultatmått.

3.4. Uppskjutande

Eftersom inga anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Moanks riskprofil erhåller rörlig ersättning aktualiseras inte reglerna om uppskjuten utbetalning.

3.5. Aktier och andra instrument

Eftersom rörliga ersättningar inte förekommer för anställda vars arbetsuppgift har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil aktualiseras inte reglerna om aktier och andra instrument i FFFS 2011:1.

3.6. Bortfall av ersättning

Eftersom rörliga ersättningar inte förekommer för anställda vars arbetsuppgift har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil inte förekommer aktualiseras inte reglerna om justering och bortfall av ersättning.

4. Intern styrning

4.1. Beslut om ersättningar

Det åligger Moanks styrelse att besluta om *Ersättningspolicy*. Styrelsens beslut ska föregås av den årliga analys som omnämns i avsnitt 4.2.1, och som ska utföras i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

Styrelsen ska besluta om ersättning till den verkställande ledningen samt om ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för funktionerna för regelefterlevnad, internrevision och riskkontroll. I Moanks fall har samtliga kontrollfunktioner lagts ut till externa

uppdragstagare. Det åligger verkställande direktör att säkerställa att arvode till kontrollfunktionerna utbetalas utan inslag av rörlig ersättning.

Verkställande direktör beslutar vidare om ersättning till anställda som inte ingår i den verkställande ledningen.

4.2. Uppföljning

4.2.1. Årlig analys och revidering

Styrelsen ansvarar för att *Ersättningspolicyn* tillämpas och följs upp.

Policyn ska ses över regelbundet och fastställas av Moanks styrelse minst årligen. Moanks funktion för riskkontroll ska alltid göra en dokumenterad riskanalys i samband med att *Ersättningspolicyn* och ersättningssystemet revideras.

Minst årligen ska Moank även göra en analys i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Analysen ska dokumenteras och beakta alla risker som Moank är eller kan komma att bli exponerade för, inklusive de risker som är förenade med denna policy och Moanks ersättningssystem. Moanks analys avseende anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Moanks riskprofil framgår av separat bilaga till denna policy och har utförts av oberoende styrelseledamot.

Analys i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil ska alltid utföras av en oberoende styrelseledamot.

4.2.2. Ersättningskommitté

Sett till Moanks storlek, interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet, och med hänsyn till Moanks okomplicerade ersättningssystem (endast fast ersättning), har styrelsen i Moank beslutat att företaget för närvarande inte behöver inrätta en särskild ersättningskommitté.

Styrelsen har därför istället en oberoende styrelseledamot att årligen ansvara för att göra en oberoende bedömning av *Ersättningspolicyn* och ersättningssystemet samt att bereda styrelsebeslut om ersättningar och åtgärder för att följa upp tillämpningen av *Ersättningspolicyn*. I denna bedömnings- och utvärderingsprocess ska funktionen för regelefterlevnad delta.

I beredningen av styrelsebeslut om ersättningar ska hänsyn tas till aktieägares, investerares och övriga intressenters långsiktiga intressen.

4.2.3. Kontroll

Moank har utsett funktion för internrevision till att årligen granska om Moanks ersättningssystem överensstämmer med *Ersättningspolicyn*. Funktionen för internrevision ska senast i samband med att årsredovisningen fastställts rapportera resultat av granskningen till styrelsen.

4.2.4. Kontrollfunktionernas oberoende

Det åligger Moank att säkerställa att kontrollfunktionerna arbetar oberoende i förhållande till de affärsområden de granskar, samt att kontrollfunktionerna är lämpliga sett till befogenheter, kompetens och resurser.

Moank har lagt ut funktionerna för regelefterlevnad, internrevision respektive riskkontroll till tre separata externa uppdragstagare, varigenom det borgas för kontrollfunktionernas oberoende i förhållande till de affärsområden som ska granskas.

Vidare åligger det Moank att initialt vid anlitaandet av en uppdragstagare, och fortlöpande inom ramen för pågående uppdrag, att bedöma och utvärdera uppdragstagarnas arbete. Utvärderingarna ska dokumenteras och utföras minst årligen samt tillställas Moanks styrelse.

Genom ovan uppföljningsrutin tillåts Moank att löpande granska kontrollfunktionernas arbete.

5. Ersättning vid avslutande eller inlösen av tidigare anställningskontrakt

I det fall ersättning utöver avtalsenlig lön och upplupen semesterersättning utgår till en anställd i samband med att anställningen upphör får sådan ersättning endast beslutas av verkställande direktör, efter samråd med funktionen för regelefterlevnad. Sådan ersättning ska stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att den inte belönar osunt risktagande. Annorlunda uttryckt får t.ex. eventuellt avgångsvederlag inte vara omotiverat höga i förhållande till vad den anställda presterat.

Om ersättningspaket i förekommande fall används i syfte att ersätta eller lösa in tidigare anställningskontrakt ska dessa ersättningspaket överensstämma med denna policy och i övrigt vara förenliga med ersättningsens struktur.

6. Information till anställda

De anställda ska informeras om vilka kriterier som styr deras ersättning.

7. Offentliggörande av information om ersättningssystem m.m.

Moank ska offentliggöra information om denna policy och sitt ersättningssystem på sin webbplats.

Verkställande direktör ansvarar för att informationen finns tillgänglig på webbplatsen och att den hålls uppdaterad.