Information om ersättningssystemet

Denna sammanfattning beskriver innehållet i Moank AB:s (”Moank”) *Ersättningspolicy* (”Policyn”), fastställd av styrelsen den 2026-06-23.

1 INLEDNING

Policyn utgör Moanks grunder och principer för fastställande, tillämpning och uppföljning av ersättningar till anställda. Syftet är att säkerställa att Moanks ersättningar är (i) förenliga med och främjar en sund och effektiv riskhantering, inklusive ESG-risker, (ii) motverkar överdrivet risktagande, (iii) förhindrar eller hanterar intressekonflikter och (iv) att ersättningssystemet är könsneutralt. Policyn omfattar samtliga anställda i Moank.

Policyn är upprättad i enlighet med lagen (2004:297) om bank- och finansieringsrörelse (särskilt 6 kap. 4 c §), Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem, EBA:s riktlinjer för en sund ersättningspolicy (EBA/GL/2021/04) samt kommissionens delegerade förordning (EU) 2021/923.

2 ORGANISATION OCH ANSVAR

Styrelsen är yttersta ansvarig för Moanks ersättningssystem och beslutar om åtgärder för att följa upp policyns tillämpning. Styrelsen har inrättat en ersättningskommitté som årligen genomför en oberoende bedömning av ersättningspolicyn och ersättningssystemet, bereder styrelsebeslut om ersättningar och genomför en analys av identifierad personal.

Verkställande direktör ansvarar för att policyn implementeras och beslutar om ersättningar till anställda som inte ingår i den verkställande ledningen eller ansvarar för en kontrollfunktion. Compliancefunktionen lämnar råd och stöd till ersättningskommittén, och internrevisionen granskar årligen om ersättningssystemet överensstämmer med policyn.

3 OM MOANKS ERSÄTTNINGSSYSTEM

Moank tillämpar som huvudregel enbart fast ersättning. Ett fåtal anställda med säljande befattningar kan erhålla rörlig ersättning i syfte att främja Moanks tillväxtaktiviteter. Fasta löner sätts utifrån den anställdes färdigheter, erfarenhet, arbetets kompetenskrav och ansvar samt rådande marknadsläge, och revideras årligen. Rörlig ersättning baseras på riskjusterade vinstmått i ett flerårigt perspektiv samt kvantitativa och kvalitativa kriterier, där regelefterlevnad särskilt beaktas. I de fall rörlig ersättning tillämpas, får den inte överstiga 450 procent av den fasta lönen på årsbasis för berörda säljande befattningar. Moank säkerställer även att rörliga ersättningar inte äventyrar bolagets kapitalbas och förbehåller sig rätten att sätta ned, ställa in eller skjuta upp utbetalning vid behov.

4 INTERN STYRNING OCH KONTROLL

Styrelsen beslutar om ersättning till den verkställande ledningen och till anställda med övergripande ansvar för en kontrollfunktion, efter beredning av ersättningskommittén. Moank genomför årligen en dokumenterad analys för att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på

företagets riskprofil (identifierad personal), vilket alltid omfattar styrelseledamöter, ledningsgruppen och ansvariga för kontrollfunktioner.

Ersättningskommittén genomför årligen en oberoende bedömning av om ersättningspolicyn och ersättningssystemet fungerar som avsett, tar hänsyn till risker och är förenliga med externa regler. VD genomför årligen en bedömning av om ersättningssystemet är könsneutralt, uppdelat på styrelsen, den verkställande ledningen, övrig identifierad personal och övrig personal. Internrevisionen granskar årligen om ersättningssystemet överensstämmer med policyn, och kontrollfunktionerna ska vara oberoende av de affärsområden de övervakar.