

Froda

Ersättningpolicy och ersättningsystem

1. Inledning

Monetise Capital AB ("Froda") har upprättat och antagit en policy avseende ersättning för att säkerställa och fastställa och beskriva principer för hur Frodas ersättningssystem är uppbyggt, samt hur ersättningssystemet tillämpas och kontrolleras. Ersättningssystemet ska uppfattas som sunt och rimligt, kopplat till långsiktigt värdeskapande och innebära en väl avvägd risknivå för Froda.

Ersättningspolicyn och framtida förändringar av denna ska främja en effektiv riskhantering i Froda och motverka överdrivet risktagande. Policyn gäller för alla anställda inom Froda och omfattar alla ersättningar och förmåner inom ramen för anställningen.

Ersättningssystem till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvar. Beslut om ersättningspolicy ska grunda sig på tillräcklig analys av vilka risker ersättningar kan vara förknippade med. Riskanalysen ska genomföras innan ersättningspolicyn och ersättningssystemet fastställs.

Styrelsen ska fatta beslut om

- ersättning till den verkställande ledningen,
- ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av företagets kontrollfunktioner, och
- åtgärder för att följa upp tillämpningen av företagets ersättningspolicy.

Styrelsen har ansett att den inte behöver inrätta ett ersättningsutskott. Styrelsen har därför utsett en särskild ledamot i styrelsen med huvudsakliga uppgifter att oberoende och självständigt:

- bereda styrelsens beslut i frågor om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare, ansvariga för kontrollfunktioner och andra väsentliga ersättningsbeslut
- om bolaget tillämpar rörlig ersättning följa upp och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för anställda som erhåller sådan ersättning, samt
- följa upp och utvärdera tillämpningen av policyn, inklusive gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget, samt de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som årsstämman enligt lag ska fatta beslut om.

2. Ersättningsmodell

2.1 Generella principer

Principerna för ersättningar i Froda ska stå i överensstämmelse med bolagets vision och grundläggande värderingar samt tillämpliga lagar och föreskrifter. Utgångspunkten för ersättningsmodellen är att den ska bidra till att skapa goda förutsättningar för Froda att på ett tillfredsställande sätt utföra sitt uppdrag från ägarna. Ersättningsmodellen ska stimulera till goda prestationer och bidra till att göra Froda till en attraktiv arbetsgivare som kan konkurrera om rätt kompetens på marknaden. Ersättningsmodellen ska vara förenlig med och främja en sund och effektiv riskhantering och inte uppmuntra till ett överdrivet risktagande eller motverka Frodas långsiktiga intressen.

2.2 Fast ersättning

Froda betalar fast ersättning i form av fast månatlig lön alternativt timlön, förmåner samt pension.

Basen i Frodas ersättningsmodell ska utgöras av fast månadslön. Härigenom begränsas individuella kortsiktiga ekonomiska intressen som skulle kunna stå i konflikt med bolagets mer långsiktiga intressen. Den fasta ersättningen ska vara marknadsmässig och baseras på den enskilde medarbetarens roll, ansvar, kompetens, arbetsuppgifter, erfarenhet och prestation. Den fasta ersättningen ska vara på rätt nivå för att attrahera och behålla rätt kompetens.

Fast ersättning till anställda som anses inneha arbetsuppgifter som har en väsentlig inverkan på Frodas riskprofil fastställs av styrelsen. För övriga medarbetare tillämpas principen att ersättningsbeslut fattas av närmaste chef tillsammans med VD. Den fasta ersättningen ses årligen över i lönerevisionen. Genom årlig översyn av löner tillses att lönerna är konkurrenskraftiga och att kompensation kopplas till prestation för att på så sätt motivera medarbetarna att prestera väl.

2.3 Rörlig ersättning

För det fall Froda tillämpar rörlig ersättning till anställda, ska Froda säkerställa att dess totala rörliga ersättningar inte begränsar bolagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen. Den rörliga ersättningen liksom totallönen ska stå i proportion till den anställdes ansvar, kompetens och prestation, i vilket även ska beaktas efterlevnad av interna och externa regler och förfaranden, och inte vara maximerad på annat sätt än vad som följer av kopplingen till Frodas ekonomiska resultat. Eventuell rörlig ersättning ska inte vara pensionsgrundande. Vidare får Froda enbart lämna garanterad rörlig ersättning i samband med nyanställning och om det finns särskilda skäl för det. Ersättningen ges enbart under första anställningsåret.

För det fall bolaget börjar tillämpa rörlig ersättning ska kriterier för bedömningen av resultat som ligger till grund för beräkningen av rörlig ersättning tas fram och fastställas av styrelsen. Även kriterier för tillämpningen av ersättningsystemet vid rörliga ersättningar ska tas fram och fastställas av styrelsen inom ramen för den här policyn.

2.4 Balans mellan fast och rörlig ersättning

Om ersättningen innefattar rörliga delar ska det finnas en lämplig balans mellan fasta och rörliga delar av ersättningen. De fasta delarna av den anställdes ersättning ska vara tillräckligt stor del av den totala ersättningen för att de rörliga delarna ska kunna bestämmas till noll.

Den rörliga ersättningen kan högst uppgå till hälften av den anställdes fasta lön.