

Information om AK Nordic ABs, organisationsnummer 556197-8825, ersättningssystem för räkenskapsåret 2022

Ersättningspolicy

AK Nordic ABs ("AK Nordic" eller "Företaget") styrelse har antagit en policy för ersättningar och förmåner för anställda i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1 inklusive uppdateringar). Ersättningssystem i kreditinstitut och värdepappersbolag. I policyn anges bland annat att ersättningen ska främja en sund och effektiv riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande. Policyn omfattar alla anställda och anger grundläggande principer för fast och rörlig ersättning.

Generellt om ersättning

Målsättningen med ersättningssystemet och policyn är att erbjuda marknadsmässiga och diversifierad ersättning baserad på individuell kompetens, erfarenhet och prestationer. Alla ersättningar ska vara skäliga, icke diskriminerande och i enlighet med gällande lagstiftning samt praxis.

Ersättningen ska alltid vara baserad på följande fundament:

- Den ska vara uppbyggd så att den främjar en sund och effektiv riskhantering och motverkar överdrivet risktagande.
- Den ska gagna Företagets långsiktiga intressen och skydda Företagets kunder och PRA Groups aktieägare.
- Den ska göra det möjligt att attrahera, motivera och behålla medarbetare som har den bakgrund och erfarenhet som krävs i jämförbara företag.
- Den ska vara neutral i förhållande till kön, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning och sexuell läggning och vara baserad på uppnådda resultat, erfarenhet, kunskap och befattning.

Företagets styrelse ska årligen besluta om policyn och vid behov uppdatera denna. Företagets styrelse är huvudansvariga för övervakning av ersättning och har haft tio styrelsemöten under 2022. Företaget ska årligen genomföra en riskanalys som utgör underlag för policyn. Analysen beaktar samtliga risker som Företaget har eller kan komma att bli exponerade för.

Företagets bedömning av resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning, ska i huvudsak baseras på riskjusterade vinstmått. Såväl nuvarande som framtida risker ska beaktas.

En oberoende kontrollfunktion har till uppgift att årligen utvärdera, följa upp och granska att ersättningssystemet överensstämmer med policyn.

Ersättningsstruktur för räkenskapsåret 2022

Ersättningen består av fast ersättning och rörlig ersättning. Det ska alltid finnas en balans mellan fast och rörlig ersättning. Rörlig ersättning kan högst uppgå till 100 % av den anställdes fasta årslön.

Fast ersättning

Fast ersättning revideras årligen och ska vara konkurrenskraftig. Den baseras på den enskildes kompetens, ansvar och prestation. Den fasta ersättningen ska även utgöra en tillräckligt stor del av den totala ersättningen för att det ska vara möjligt att sätta den rörliga ersättningen till noll.

Rörlig ersättning

Rörlig ersättning består av dels ett bonusprogram och dels ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram. Båda programmen baseras på att vissa objektiva fastställda mål ska uppnås. Vid bedömningen ska både finansiella och icke finansiella kriterier beaktas. En förutsättning för att Företaget ska kunna uppnå sin affärsstrategi och tillvarata Företagets långsiktiga intressen är att kunna rekrytera och behålla nyckelpersoner i konkurrens med jämförbara företag. Bonusprogrammet och det långsiktigt aktierelaterade incitamentsprogrammet ger förutsättningar för detta.

Pension

Pensionsutfästelserna är premiebestämda och tryggas genom premieinbetalningar till försäkringsbolag. Pensionspremiernas storlek följer av Företagets pensionsplan som följer sedvanlig lokal branschpraxis och anses vara fast ersättning. Pensionsåldern är i normalfallet 65 år.

Övriga sedvanliga förmåner

Övriga sedvanliga förmåner inkluderar företagshälsovård, liv- och sjukförsäkring och ett bidrag till friskvård.

Information om ersättning för personalkategorier vars verksamhet i tjänsten väsentligen kan påverka Företagets riskprofil avseende räkenskapsåret 2022

Företaget har inte betalt ut eller beviljat något avgångsvederlag avseende räkenskapsåret 2022 för personalkategorier vars verksamhet i tjänsten väsentligen kan påverka Företagets riskprofil. Företaget har inte heller betalat ut någon garanterad rörlig ersättning för räkenskapsåret 2022 avseende dessa personer.

Elva personer i ovannämnda personalkategori har erhållit ersättning för räkenskapsåret 2022, endast sju personer har erhållit rörlig ersättning.

Ersättningen har utgått i Euro (en genomsnittskurs av 10.63338 har använts för att ange ersättningen i SEK), i NOK (en genomsnittskurs av 1.05124 har använts för att ange ersättningen i SEK) och i USD (en genomsnittskurs om 10.07678 har använts för att ange ersättningen i SEK). Fördelningen har sett ut på följande sätt:

- Fast ersättning 11 personer 11.460.822 SEK

- Rörlig ersättning 7 personer 2.430.545 SEK (varav 1.875.226 SEK avser bonusprogrammet och erläggs kontant och 555.319 SEK avser det långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogrammet).

Ingen person har erhållit ersättning om 1 miljon Euro eller mer under räkenskapsåret.

Uppskjuten rörlig ersättning för räkenskaps året 2021 och 2022

Ingen uppskjuten rörlig ersättning utbetalats under 2021 eller 2022.