

# Information om AK Nordic ABs, organisationsnummer 556197-8825, ersättningssystem för räkenskapsåret 2023

## 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 antar årligen policyn och vid behov uppdateras denna. Företagets styrelse är huvudansvariga för övervakning av ersättning och har haft nio styrelsemöten under 2023. Företaget genomför årligen 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 baseras på riskjusterade vinstmått. Såväl nuvarande som framtida risker beaktas.

En oberoende kontrollfunktion utvärderar, följer upp och granskar att ersättningssystemet överensstämmer med policyn, årligen.

## Ersättningsstruktur för räkenskapsåret 2023

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. Bonusprogrammet baseras på att vissa objektiva fastställda mål ska uppnås. Vid bedömningen ska både finansiella och icke finansiella kriterier beaktas. Det långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogrammet syftar till att behålla nyckelpersoner och innebär att vissa utvalda nyckelpersoner erhåller ett visst antal aktier i PRA Group Inc. 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 långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogrammet ger förutsättningar för detta.

## **Pension**

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

Pensionsutfästelserna i Italien är hänförliga till den lagstadgade "Trattamento di Fine Rapporto" (TFR). Varje arbetsår avsätter Företaget ett belopp motsvarande 13,5% av årslönen som betalas ut till den anställde vid uppsägning. Ersättningen anses vara fast ersättning.

## **Övriga sedvanliga förmåner**

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

## **Information om ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Företagets riskprofil avseende räkenskapsåret 2023**

Företaget har inte betalt ut eller beviljat något avgångsvederlag avseende räkenskapsåret 2023 till någon anställd vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Företagets riskprofil. Företaget har inte heller betalat ut någon garanterad rörlig ersättning för räkenskapsåret 2023 avseende dessa personer.

15 personer i ovannämnda kategori har erhållit ersättning för räkenskapsåret 2023, av dessa har tio personer erhållit rörlig ersättning.

Ersättningen har utgått i Euro (en genomsnittskurs av 11.4815 har använts för att ange ersättningen i SEK), i NOK (en genomsnittskurs av 1.0027 har använts för att ange ersättningen i SEK) och i USD (en

genomsnittskurs om 10.6065 har använts för att ange ersättningen i SEK). Fördelningen har sett ut på följande sätt:

- Fast ersättning 15 personer 13.824.670 SEK
- Rörlig ersättning 10 personer 2.676.788 (varav 1.868.223 SEK avser bonusprogrammet och erläggs kontant och 808.565 SEK avser det långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogrammet).

Av ovan nämnda ersättning har fast ersättning om 4.132.300 kr och rörlig ersättning om 404.600 kr (varav 232.425 kr avser bonusprogrammet och erläggs kontant och 172.175 kr avser det långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogrammet) utgått till den verkställande ledningen.

Den rörliga ersättningen har inte för någon person överstigit 100 % av den fasta ersättningen.

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

### **Uppskjuten rörlig ersättning för räkenskaps året 2022 och 2023**

Ingen uppskjuten rörlig ersättning utbetalats under 2022 eller 2023.