

Ersättningspolitik

Styrelsen i AK Nordic har antagit en policy för ersättningar och förmåner för anställda i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1 inklusive uppdateringar), ersättningsystem 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.

För att undvika intressekonflikter till följd av ersättningsbeslut som fattas ska Bolaget beskriva, dokumentera och öppet redovisa hur bolagets ersättning till anställda bestäms.

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 Bolagets långsiktiga intressen och skydda Bolagets 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.

AK Nordics styrelse antar årligen policyn och vid behov uppdateras denna. Bolagets styrelse är huvudansvariga för övervakning av ersättning och har haft nio styrelsemöten under 2023. Bolaget genomför årligen en riskanalys som utgör underlag för policyn. Analysen beaktar samtliga risker som AK Nordic har eller kan komma att bli exponerade för. Bolagets 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 ersättningsystemet 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 Bolaget ska kunna uppnå sin affärsstrategi och tillvarata Bolagets 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 premiebetalningar till försäkringsbolag. Pensionspremiernas storlek följer av Bolagets 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 anställda 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 Bolagets riskprofil avseende räkenskapsåret 2023

AK Nordic har identifierat kategorier och roller som har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil i Bolagets remuneration analysis för 2023. Totalt har 15 personer identifierats och erhållit ersättning för räkenskapsåret 2023.

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).

Justering av ersättning

Bolaget ska säkerställa att rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil endast betalas ut eller överförs till den anställda i den utsträckning det är försvarligt mot bakgrund av Bolagets finansiella situation och motiverat med hänsyn till Bolaget, affärsenhetens resultat och den anställda i fråga. Den rörliga ersättningen ska också kunna falla bort helt av samma anledning.

Ersättningsutfallet för 2023

	Styrelse	Sverige - CEO och ledningsgrupp	Norge	Italien
Fast ersättning	500 000 SEK	4 132 300 SEK	2 6 13 603 SEK	6 578 658 SEK
Antal mottagare	2 st	6 st	2 st	5 st
Rörlig ersättning (kontanter, ej uppskjutet)	-	232 425 SEK	315 850 SEK	1 319 948 SEK
Antal mottagare	-	3 st	1 st	5 st
% av fast ersättning,	-	5,6 %	12,08 %	19,86 %
Aktier, ej uppskjutet	-	-	212 130 SEK	424 260 SEK
Kontanter uppskjutet	-	-	-	-
Aktier uppskjutet	-	-	-	-
Betalning i samband med nyanställningar	0	0	0	0
Avgångsvederlag utbetalat 2023	0	0	0	0
Antal mottagare	0	0	0	0
Avgångsvederlag tilldelat 2023	0	0	0	0
Rörlig uppskjuten ersättning intjänad tidigare år, utbetald 2023	0	0	0	0
Rörlig uppskjuten ersättning intjänad tidigare år, ej utbetald	0	0	0	0
Rörlig ersättning intjänad tidigare år som under 2023 har minskats genom justering av prestationen	0	0	0	0

Uppföljning och kontroll

Bolaget har utsett den oberoende riskkontrollfunktion att bistå styrelsens ordförande med att göra en oberoende bedömning av Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Internrevisionen ska genomföra en oberoende granskning av utformningen, genomförandet och effekterna av bolagets ersättningspolicy, dess riskprofil och hur dessa effekter hanteras regelbundet. Även andra kontrollfunktioner kan delta om det bedöms lämpligt.

Den oberoende riskkontrollfunktionen ska, när så är lämpligt och under alla omständigheter årligen, granska om AK Nordics ersättningssystem är förenligt med Bolagets ersättningspolicy.

Resultatet av granskningarna ska rapporteras till styrelsen senast i samband med att årsredovisningen fastställs. För det fall riskkontrollfunktionen finner att bolagets ersättning till enskilda anställda avviker från Bolagets ersättningspolicy ska rapportering till styrelsen ske skyndsamt.

Compliance funktionen ska minst en gång per år, eller vid behov, granska om ersättningspolicyn är förenlig med lagar och förordningar.