

INFORMATION OM ERSÄTTNINGAR – RÄKENSKAPSÅRET 2022

Aros Kapital AB, 556669-3130

1 SYFTE

Detta dokument syftar till att uppfylla kraven på offentliggörande enligt förordning (EU) nr 575/2013 FFFS 2011:1

2 ERSÄTTNINGSPOLICY OCH ERSÄTTNINGSSYSTEM

Aros Kapital ABs ersättningsystem är utformat i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter om ersättningsystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1).

Styrelsen för Aros Kapital Ab (Bolaget) har antagit en policy för ersättningar och förmåner även kallad "ersättningspolicy". Av Policyn framgår bland annat de grundläggande principer för fast och rörlig ersättning som Bolaget tillämpar. I Policyn framgår det att medarbetare som omfattas av både en fast och rörlig ersättning, ska ha en så pass hög fast del att den rörliga ersättningen kan sättas till noll. Den rörliga delen får därför aldrig överstiga 30% av den fasta delen per år. Kriterierna för den rörliga ersättningen har dock ett maxbelopp på 3 månadslöner. Samtliga anställda inom Aros Kapital AB omfattas av Policyn.

Styrelsen för Aros Kapital AB har tillsatt ett ersättningsutskott som har till uppgift att fungera som styrelsens förlängda arm för beredning och i förekommande fall, beslut i ersättningsutskottets ärenden. Styrelsen beslutar årligen om bolagets Ersättningspolicy. Bolaget genomför årligen en analys över vilka risker som är förknippade med Ersättningspolicyn och ersättningsystemet. Analysen genomförs av ersättningsutskottet för råd och stöd från ansvariga kontrollfunktioner.

2.1 HUVUDSAKLIGA PARAMETRAR OCH SKÅL FÖR ERSÄTTNING

Huvudsakliga parametrar för ersättning består av följande komponenter:

- ✓ Lön som utgår månadsvis
- ✓ Pension
- ✓ Eventuella övriga förmåner ex. friskvårdsbidrag, sjukvårdsförsäkring, förmånsbil eller förmånscykel
- ✓ Eventuell rörlig ersättning

2.2 FAST ERSÄTTNING

De fasta ersättningarna ska utvärderas årligen och ska spegla ersättningsnivåerna för anställda på den aktuella positionen. Att betala marknadsmässiga löner är en förutsättning för att kunna anställa och behålla kompetent personal. Den fasta ersättningen baseras på den enskilda anställdas kompetens, arbetstyp, ansvar samt den typiska ersättningen för den lokala marknaden på vilken Bolaget agerar.

2.3 RÖRLIG ERSÄTTNING

Skälen till att Bolaget har rörlig ersättning baseras på att stimulera medarbetare till att prestera bättre, att stanna kvar i Bolaget samt utveckla respektive affärsområde. Styrelsen för Aros Kapital AB äger rätten att årligen besluta om rörlig ersättning samt fastställa ett belopp. Den rörliga ersättningen ska vara baserad på relevanta, förutbestämda och mätbara kriterier. Verksamheten ska fastställa och dokumentera såväl kvantitativa som kvalitativa resultatkriterier, inklusive finansiella och icke-finansiella sådana, för enskilda personer och för Bolaget. Resultatkriterierna ska inte ge incitament för överdrivet risktagande eller vilseledande försäljning av produkter. Ersättningskriterierna består av tre delar: bolagsnivå, avdelningsnivå samt individnivå. Bolagsnivå och avdelningsnivå grundas på kvantitativa kriterier/finansiella kriterier, medan individnivå grundas på kvalitativa kriterier/icke-finansiella kriterier. De kvalitativa kriterierna mäts av efterlevnad av motivation, samarbete, förvaltning samt ledarskap.

För särskilt reglerad personal ska den rörliga ersättningen baseras på den anställdes resultat såväl som den berörda resultatenheten och Bolagets resultat. Vid bedömning av den anställdes resultat ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas.

För personal i Bolagets kontrollfunktioner ska den rörliga ersättningen bestämmas utifrån mål som är oberoende av resultatet i de affärsområden som de kontrollerar.

Bedömningen av resultat för beräkning av den rörliga ersättningen baseras på riskjusterade vinstmått. Vid denna bedömning beaktas såväl nuvarande som framtida risker samt de faktiska kostnaderna för det kapital och den likviditet som verksamheten kräver. Bolagets resultatbedömning ska göras i ett flerårigt perspektiv för att säkerställa dels att bedömningen baseras på långsiktigt hållbara resultat, dels att företagets underliggande konjunkturcykel och affärsrisker beaktas när den resultatbaserade ersättningen betalas ut.

Varje anställd ska utvärderas årligen utifrån dess prestation i förhållande till gällande kriterier. Utvärderingen ska ledas av VD eller den VD delegerat ansvaret till. Gällande utvärdering av ledningsgrupp samt särskilt reglerad personal ska utvärderingen godkännas av Ersättningsutskottet.

Rörlig ersättning beslutas och utbetalas efter att det fjärde kvartalet löpt ut vilket innebär att tidsperioden under vilka kriterierna ska bedömas, ("Ackumuleringsperiod"), löper från den 1 januari till den 31 december. All rörlig ersättning betalas ut som kontant ersättning likt lön.

I det fall att bolagets resultat understiget 60% av fastlagd budget i EBT under aktuell ackumuleringsperiod utgår ingen rörlig ersättning.

Rörlig ersättning skall endast utgå om den anställdes sammanlagda arbetstid motsvarar en heltidstjänst under minst 6 kalendermånader under ackumuleringsperioden. Den rörliga ersättningen skall justeras efter den anställdes arbetstid under ackumuleringsperioden avrundat i månader. Denna justering ska baseras på antalet anställningsmånader, den anställdes anställningsgrad (heltid, deltid och visstid) med avräkning för tjänstledighet eller motsvarande.

VD för Bolaget ska tillse att verksamheten identifierar vilka individer som anses vara särskilt reglerade anställda och Bolaget för därför en dokumentation över dessa. Av verksamhetens 72 anställda (medelantalet för 2022) har 11 st identifierats som särskilt reglerade anställda.

2.4 PENSION

Pensionsutfästelserna är premiebestämda och tryggas genom premieinbetalningar till pensionsförmedlare. Pensionspremiernas storlek följer av Bolagets pensionspolicy som följer sedvanlig branschpraxis och utgår från ålder och fast ersättning.

2.5 ÖVRIGA SEDVANLIGA FÖRMÅNER

Övriga sedvanliga förmåner inkluderar friskvårdsbidrag och sjukvårdsförsäkring samt eventuellt förmånsbil eller förmånscykel.

3 KOSTNADSFÖRDA BELOPP FÖR ERSÄTTNINGAR

3.1 KOSTNADSFÖRDA TOTALBELOPP FÖR ERSÄTTNINGAR UPPDELAT PÅ AFFÄRSOMRÅDEN (LAND)

Totalbeloppen inkluderar samtliga ersättningar, kollektiva personalkostnader, sociala avgifter samt särskild löneskatt eller motsvarande avgifter/skatter. I totalbeloppen ingår även nämnda ersättningar, kostnader, avgifter och skatter avseende övrig personal utöver den verkställande ledningen och risktagare. Mer information om totalbeloppen finns i Bolagets årsredovisning för räkenskapsåret 2022.

AFFÄRSENHET	TKR
Sverige	62 311
England	9058
Norge	2219
Totalt	73 588

3.2 FAST OCH RÖRLIG ERSÄTTNING

Beloppen nedan (fast och rörlig ersättning) utgör totala ersättningar som utbetalats i samtliga länder och inkluderar inte sociala avgifter, särskild löneskatt eller motsvarande avgifter/skatter. Beloppen inkluderar inte heller kollektiva personalkostnader. Den fasta ersättningen är utbetald 2022. Den rörliga ersättningen är beslutad om 2022 och utbetald i december 2022. Med fast ersättning avses ersättning, inklusive lön, pension och övriga förmåner, som inte är rörlig ersättning. Med rörlig ersättning avses de ersättningar som omfattas av definitionen av rörlig ersättning i FFFS 2011:1.

2022 TKR	Fast ersättning (ej styrelsearvode)	Antal personer som fått fast ersättning	Rörlig ersättning	Antal person som fått rörlig ersättning
Verkställande ledning	10 738	9	530	6
Risktagare (utöver verkställande ledning)	780	1	127	1
Totalt	11 518	10	657	7

Bolaget har ingen enskild person som erhållit en ersättning på 1 miljon EUR eller mer (totalt) under 2022

3.3 UPPSKJUTEN ERSÄTTNING

Uppskjuten ersättning 2022 TKR	Utbetalat genom resultatjusteringar	Minskat genom resultatjusteringar
Verkställande ledning	0	0
Risktagare (utöver verkställande ledning)	0	0
Totalt	0	0

Utestående uppskjuten ersättning 2022 TKR	Intjänade delar	Icke intjänade delar
Verkställande ledning	0	0
Risktagare (utöver verkställande ledning)	0	0
Totalt	0	0

3.4 AVGÅNGSVEDERLAG OCH NYANSTÄLLNINGSBONUS

Avgångsvederlaget nedan inkluderar inte lön under uppsägningstid, under vilken den anställda varit arbetsbefriad.

Avgångsvederlag 2022 TKR	Utbetalt	Antal personer utbetalt
Verkställande ledning	0	0
Risktagare (utöver verkställande ledning)	0	0
Totalt	0	0

Nyanställningsbonus 2022 TKR	Utbetalt	Antal personer utbetalt
Verkställande ledning	0	0
Rishtagare (utöver verkställande ledning)	0	0
Totalt	0	0