

INFORMATION OM ERSÄTTNINGAR – RÄKENSKAPSÅRET 2024

Aros Kapital AB, 556669-3130

1 INLEDNING

Denna ersättningsrapport ger en översikt av hur Aros Kapital ABs ("Aros" eller "Bolaget") ersättningsriktlinjer har tillämpats under 2024. Bolagets ersättningssystem har utformats i enlighet med FFFS 2011:1 och FFFS 2014:12.

2 ERSÄTTNINGSPOLICY

Bolagets principer för ersättning, dess struktur och beslutsprocesser regleras av en Ersättningspolicy vilken Styrelsen beslutar om årligen. Av Ersättningspolicyn följer bland annat att ersättningen ska vara i linje med Bolagets strategi, mål och långsiktiga intressen, samt kopplas till den individuella prestationen. Syftet är att skapa värde för både Bolaget och aktieägarna, samtidigt som kundernas bästa främjas genom ett risktagande som är i linje med Bolagets toleransnivå. Därtill ska ersättningssystemet och beslutsprocesserna främja lika möjligheter och säkerställa att beslut om ersättning är opartiska, rättvisa och transparenta. Individuell ersättning ska spegla den komplexitet och det ansvar som rollen innebär, liksom individens prestation och ledarskapsförmåga.

Ersättningspolicyn beskriver de grundläggande principerna för fast - och rörlig ersättning. Anställda som får både fast - och rörlig ersättning ska ha en så hög fast del att den rörliga ersättningen kan sättas till noll. Samtliga medarbetare omfattas av den antagna Ersättningspolicyn¹.

Bolagets styrelse har inrättat ett ersättningsutskott, vars uppdrag är att fungera som styrelsens förlängda arm genom att förbereda och vid behov fatta beslut i ersättningsrelaterade frågor. Ersättningsutskottet genomför årligen en analys av de risker som kan vara förknippade med Ersättningspolicyn och ersättningssystemet. Denna analys utförs med stöd och rådgivning från ansvarig REF och RKF.

3 ERSÄTTNINGSSTRUKTUR

Bolagets ersättningsstruktur består huvudsakligen av fast lön, eventuell rörlig ersättning, pension och andra förmåner.

3.1 FAST ERSÄTTNING

Den fasta ersättningen utgör grunden för medarbetarnas ersättning. Den fasta ersättningen utvärderas årligen och reflekterar lönenivåerna för den specifika positionen. För att kunna rekrytera och behålla kvalificerad personal är det avgörande att erbjuda marknadsmässiga

¹ Dotterbolaget Aros Kapital Limited omfattas av Ersättningspolicyn som en del av Aroskoncernen med förbehåll för nationell lagstiftning.

löner. Den fasta ersättningen baseras på den anställdes kompetens, arbetsuppgifter, ansvarsnivå samt de typiska lönenivåerna på den lokala marknad där Bolaget verkar.

3.2 RÖRLIG ERSÄTTNING

Bolaget har en rörlig ersättning för att stimulera medarbetare till att prestera bättre, att stanna kvar i Bolaget samt utveckla respektive affärsområde. Vilka som omfattas av ersättningsystemet för rörlig ersättning framgår av Ersättningspolicyn. Styrelsen för Aros äger rätten att årligen besluta om rörlig ersättning samt fastställa en bonuspool. Av ersättningsystemet framgår även kriterier för när rörlig ersättning helt utgår. All rörlig ersättning betalas ut som kontant ersättning likt lön.

Den rörliga ersättningen baseras på relevanta, förutbestämda och mätbara kriterier. Styrelsen har fastställt och dokumenterat såväl kvantitativa som kvalitativa resultatkriterier, inklusive finansiella och icke-finansiella sådana, för enskilda personer och för Bolaget.

Resultatkriterierna ska inte ge incitament för ett överdrivet risktagande eller vilseledande försäljning av produkter. Ersättningskriterierna består av tre delar: koncernnivå, avdelningsnivå samt individnivå. Bolagsnivå och avdelningsnivå grundas på kvantitativa kriterier, medan individnivå grundas på kvalitativa kriterier. De kvalitativa kriterierna mäts bland annat utefter efterlevnad av obligatoriska utbildningar, interna och externa regelverk samt individuella mål som grundas i affärs mål. Varje anställd utvärderas årligen utifrån dess prestation i förhållande till gällande kriterier.

Bedömningen av resultat för beräkning av den rörliga ersättningen baseras på riskjusterade vinstmål. Vid denna bedömning beaktas såväl nuvarande som framtida identifierade risker samt de faktiska kostnaderna för det kapital och den likviditet som verksamheten kräver. Bolagets resultatbedömning görs 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.

För särskilt reglerad personal baseras den rörliga ersättningen på individens prestation, resultatenheten samt Bolagets övergripande resultat. Vid bedömningen av den anställdes prestation vägs både finansiella och icke-finansiella kriterier in. För personal inom Bolagets kontrollfunktioner grundas den rörliga ersättningen på mål kopplade till deras kontrolluppdrag och oberoende av resultaten inom de affärsområden de granskar. Bolagets VD ansvarar för att säkerställa att verksamheten identifierar vilka medarbetare som anses vara särskilt reglerade. Av verksamhetens 95 anställda (medelantalet för 2024) har 21 st identifierats som särskilt reglerad personal.

3.3 PENSION

Pensionsutfästelserna är premiebaserade och säkerställs genom premieinbetalningar till pensionsförmedlare. Storleken på pensionspremierna regleras av Bolagets Pensionspolicy, som är baserad på gängse branschpraxis och bestäms utifrån ålder och fast lön. Den ordinarie pensionsåldern är 65 år.

3.4 ÖVRIGA SEDVANLIGA FÖRMÅNER

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

4 KOSTNADSFÖRDA BELOPP FÖR ERSÄTTNINGAR

4.1 KOSTNADSFÖRDA TOTALBELOPP FÖR ERSÄTTNINGAR UPPDELAT PÅ AFFÄRSOMRÅDEN (LAND)

Totalbeloppen inkluderar samtliga ersättningar, kollektiva personalkostnader, sociala avgifter samt särskild löneskatt eller motsvarande avgifter respektive 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 2024.

AFFÄRSENHET	TKR
Sverige	107 104
England	26 020
Norge	4 240
Totalt	137 363

4.2 FAST OCH RÖRLIG ERSÄTTNING

Beloppen nedan 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 2024. Den rörliga ersättningen är beslutad om 2024 och utbetald i april 2025. 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.

2024 TKR	Fast ersättning (ej styrelsearvode)	Antal personer som fått fast ersättning	Rörlig ersättning	Antal person som fått rörlig ersättning
Verkställande ledning	11 241	8	371	1
Rishtagare (utöver verkställande ledning)	7 165	11	0	0
Totalt	18 406	19	371	1

Bolaget har ingen enskild person som erhållit en ersättning på 1 miljon EUR eller mer (totalt) under 2024

4.3 UPPSKJUTEN ERSÄTTNING

Uppskjuten ersättning 2024 TKR	Utbetalat genom resultatjusteringar	Minskat genom resultatjusteringar
Verkställande ledning	-	-
Risktagare (utöver verkställande ledning)	-	-
Totalt	-	-

Utestående uppskjuten ersättning 2024 TKR	Intjänade delar	Icke intjänade delar
Verkställande ledning	576	-
Risktagare (utöver verkställande ledning)	-	-
Totalt	-	-

4.4 AVGÅNGSVEDERLAG OCH NYANSTÄLLNINGSBONUS

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

Avgångsvederlag 2024 TKR	Utbetalt	Antal personer utbetalt
Verkställande ledning	600	1
Risktagare (utöver verkställande ledning)	-	-
Totalt	-	-

Nyanställningsbonus 2024 TKR	Utbetalt	Antal personer utbetalt
Verkställande ledning	-	-
Risktagare (utöver verkställande ledning)	-	-
Totalt	-	-
