

Årlig information om
Ersättningsystemet
2018

Klarna.[®]

Klarna Holding AB
(Organisationsnummer 556676-2356)

Inledning

Regler om ersättningar finns i Lag (2004:297) om bank- och finansieringsrörelse och Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (nedan kallade "ersättningsreglerna").

I enlighet med del åtta i EU:s förordning nr 575/2013, vanligtvis kallad tillsynsförordningen och Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2014:12) om tillsynskrav och kapitalbuffertar (nedan "redovisningsreglerna"), ska Klarna minst en gång om året i sin årsredovisning och på sin webbplats informera om sin ersättningspolicy och sitt ersättningssystem.

Informationen avser förhållandena för den finansiella företagsgruppen med moderbolag Klarna Holding AB per den 31 december 2018 om inte annat särskilt anges. Beloppen anges som tusental kronor (tkr) exklusive sociala avgifter om inte annat anges.

Informationen nedan följer reglerna om offentliggörande och publiceras på Klarnas hemsida (www.klarna.com).

Klarnas ersättningssystem

Klarna har en ersättningsstruktur som dels tar hänsyn till vikten av välbalanserade men differentierade ersättningsstrukturer som baserar sig på verksamhetens behov och den lokala marknaden och dels stödjer en sund och effektiv riskhantering, och därtill inte uppmuntrar ett överdrivet risktagande och kortsiktiga vinster eller motverkar Klarnas långsiktiga intressen.

Syftet med ersättningsstrukturen är både att stärka möjligheten att attrahera och behålla talangfulla medarbetare i alla befattningar och att stödja jämlik och rättvis behandling, men även att säkerställa att Klarnas ersättningar upprätthåller en effektiv riskhantering och följer gällande regler.

Klarnas ersättningskommitté

Styrelsen har inrättat en ersättningskommitté bestående av två medlemmar som utsetts av styrelsen. Ersättningskommittén ansvarar för att bereda och presentera förslag till styrelsen rörande löner och andra ersättningsfrågor. Detta inkluderar förslag om ersättningspolicy och ersättning till medlemmar i koncernens ledningsgrupp och anställda som leder kontrollfunktionerna. Ersättningskommittén ska även lägga fram förslag inför årsstämman angående ersättningar till styrelseledamöter och revisorer. Vidare ska ersättningskommittén utföra en kvalificerad och oberoende utvärdering av ersättningspolicyn och Klarnas ersättningssystem tillsammans med lämpliga kontrollfunktioner.

Ersättningskommittén har haft två formella möten under 2018. Kommittén har därutöver löpande behandlat uppkomna ärenden genom korrespondens mellan ledamöterna, där formella beslut som inte omfattats av styrelsens beslutsdelegation har rapporterats till och dokumenterats av styrelsen på nästkommande styrelsemöte.

Ersättningspolicy och riskanalys av ersättningar

Klarnas styrelse har antagit en ersättningspolicy avsedd att vara förenlig med och främja en sund och effektiv riskhantering, motverka överdrivet risktagande och vara i linje med Klarnas långsiktiga intressen. Ersättningspolicyn uppdateras när det är nödvändigt, minst en gång per år.

Klarnas ersättningspolicy, ersättningssystem och förteckning över anställda som kan utöva ett väsentligt inflytande över Klarnas riskprofil (särskilt reglerad personal) utvärderas årligen. Utvärderingen inbegriper en analys av samtliga risker som Klarna exponeras eller kan komma att exponeras för, inklusive risker förenade med ersättningspolicyn och ersättningsstrukturen. Generellt sett medför Klarnas ersättningssystem låg risk jämfört med andra banker och kreditinstitut med omfattande handel och annan verksamhet som omfattas av ersättningsreglerna. Riskcykeln i Klarnas verksamhet bedöms vara kort, vilket betyder att varje risk materialiserar sig inom några få månader.

Ersättningsstruktur

Klarna tillämpar följande allmänna principer för ersättning:

- Ersättningen ska bedömas individuellt och vara grundad på erfarenhet, kompetens och prestation
- Ersättningen ska inte vara diskriminerande
- Ersättningen ska vara konkurrenskraftig men inte kontraproduktiv för Klarnas långsiktiga intressen och möjlighet att skapa positiva resultat genom en hel ekonomisk cykel.

Klarnas ersättningsstruktur består av både fast och rörlig ersättning. I enlighet med ersättningsreglerna säkerställer Klarna en lämplig balans mellan fasta och rörliga komponenter, så att den fasta ersättningen utgör en tillräckligt stor del av anställdas totala ersättning för att tillåta Klarna att inte betala några rörliga ersättningar. Det innebär att Klarna kan besluta att den rörliga ersättningen, inklusive uppskjutna utbetalningar, under vissa omständigheter kan annulleras delvis eller helt, enligt beskrivningen nedan.

Rörlig ersättning får uppgå till högst 100 procent av en anställds totala fasta ersättning för särskilt reglerad personal och 200 procent av en anställds totala fasta ersättning för övriga anställda, om inte styrelsen i undantagsfall beslutar annat.

Rörliga ersättningar ska inte enbart ta hänsyn till den anställda och resultatet i hans/hennes enhet, utan även till Klarnas totala resultat samt kvalitativa kriterier såsom att den anställda följer interna regelverk. Ersättningen ska baseras på riskjusterade vinstmått, där såväl nuvarande som framtida risker ska beaktas. Klarna ska säkerställa att företaget har rätt att ensidigt minska eller ta tillbaka hela eller delar av de rörliga ersättningarna om kriterierna inte uppfylls eller om Klarnas finansiella situation väsentligen försämras.

Om särskilt reglerad personal erhåller rörlig ersättning som överstiger beloppet som är bestämt i ersättningsreglerna, ska sådan ersättning skjutas upp och kvarhållas.

Aktierelaterade ersättningar

I vissa jurisdiktioner erbjuder Klarna aktiebaserade betalningar till anställda, bestående av teckningsoptioner. Teckningsoptionerna intjänas gradvis under fyra (fem) år vilket motsvarar programmens maximala varaktighet. Programmen kan inte avräknas kontant av Klarna. Totalt 400 513 (304 119) teckningsoptioner anses utgöra aktiebaserade betalningar. Det viktade genomsnittliga lösenpriset följer nedan. Utestående teckningsoptioner vid årets början: 817,57 kr (752,99). Beviljade under året: 963,00 kr (963,00). Förfallna under året: 0 kr (0), utestående vid årets slut: 817,57 KR (770,07). Alla sådana teckningsoptioner har ett lösenpris på mellan 470 och 1 175 kr (470 och 1 175). Värdet av beviljade teckningsoptioner har fastställts med hjälp av Black Scholes-modellen.

Totalkostnaden för de aktiebaserade betalningarna fördelas över teckningsprogrammets varaktighet. Den totala kostnaden för aktiebaserade betalningar under 2018 uppgick till 7 700 tkr (-522).

Ersättningar 2018

Totalbelopp i kostnad för ersättning till koncernens ledningsgrupp (9 personer¹) uppgick till 52 992 tkr och för särskilt reglerad personal (79 personer¹) var beloppet 110 170 tkr, totalt 163 162 tkr. Den rörliga ersättningen utgör 4 386 tkr av beloppet som betalats till koncernledningen, utbetalat till fem av dess medlemmar, och 14 864 tkr av beloppet som betalats till särskilt reglerad personal, utbetalat till 21 mottagare.

Det totala kostnadsbeloppet för ersättning till andra anställda var 885 153 tkr (703 235).

¹Siffrorna hänvisar till enskilda personer som erhållit löner och ersättningar under året och inte nödvändigtvis till antalet ledamöter vid en viss given tidpunkt.

I nedanstående tabell visas fördelningen av utbetalda och beviljade rörliga ersättningar under 2018:

Typ av rörlig ersättning	Värde av rörlig ersättning (i tkr)			Antal mottagare		
	Koncern-ledning	Särskilt reglerad personal	Summa	Koncern-ledning	Särskilt reglerad personal	Summa
Utbetalt som en engångskontantbetalning (avseende bonus för personalhänvisning/ersättningar/försäljningsbonus)	443	9 098	9 541	4	15	19
Utbetalt i form av aktier, aktierelaterade instrument, finansiella instrument eller icke-kontanta förmåner	1 589	-623 ³	966	7	36	43
Utestående uppskjuten ersättning	1 237	1 818	3 055	3	11	14
Beviljad uppskjuten ersättning ¹	0	1 732	1 732	0	10	10
Utbetald anställningsbonus	2 381	3 702	6 083	1	4	5
Utbetalt avgångsvederlag	0	3 167	3 167	0	2	2
Beviljat avgångsvederlag ²	0	3 167	3 167	0	2	2

¹ Det har skett en minskning av riskjustering av beviljad uppskjuten ersättning under 2018.

² Det högsta avgångsvederlaget som beviljats en enskild person uppgick till 2 501 tkr.

³ De negativa beloppen beror på återföring av kostnader för aktierelaterade ersättningar till anställda som lämnat företaget.

En anställd har fått en ersättning som överstiger en miljon euro*.

* Har uppdaterats sedan offentliggörandet av årsredovisningen.