

**Årlig information om
ersättningsystemet
2016**



Klarna-koncernen

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 2016 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 stöder 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 talanger 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 vid behov utföra en kvalificerad och oberoende utvärdering av ersättningspolicyn och Klarnas ersättningssystem tillsammans med lämpliga kontrollfunktioner.

Ersättningskommittén har haft två formella möten under 2016. 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 stora banker och andra kreditinstitut med omfattande handel och annan verksamhet som omfattas av ersättningsreglerna. Riskcykeln i Klarnas kreditverksamhet bedöms vara kort, vilket betyder att varje risk materialiserar sig inom några få månader.

Ersättningsstruktur

Klarna tillämpar följande allmänna principer för ersättning:

- Ersättningen ska bestämmas 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 anställde och resultatet i hans/hennes enhet, utan även till Klarnas totala resultat samt kvalitativa kriterier såsom att den anställde följer interna regelverk. Ersättningen ska baseras på riskjusterade vinstmått, där såväl nuvarande och 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.

I ersättningsreglerna definieras rörlig ersättning enligt följande: "Ersättning som inte på förhand är bestämd till belopp eller storlek. Provisionsbaserad ersättning som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra företagets resultat- eller balansräkning anses inte vara rörlig ersättning." Baserat på denna definition bedömer Klarna att Klarnas försäljningsprovision inte är att anse som rörlig ersättning. Försäljningsprovision erbjuds enbart till utvalda anställda som arbetar i Klarnas försäljningsorganisation genom olika provisionsmodeller. Provisionsmodellerna utvärderas löpande för att alltid avspegla syftet och för att de ska vara förenliga med Klarnas affärsmål.

Aktierelaterade ersättningar

I vissa jurisdiktioner erbjuder Klarna aktiebaserade betalningar till anställda, bestående av teckningsoptioner. Teckningsoptionerna intjänas gradvis under fyra (fem) år vilket motsvarar programmets maximala varaktighet. Programmen kan inte avräknas kontant av Klarna. Totalt 280 119 (165 096) teckningsoptioner anses utgöra aktiebaserade betalningar. Det viktade genomsnittliga lösenpriset följer nedan. Utestående teckningsoptioner vid årets början: 608,89 (464,42) kronor. Beviljade under året: 970,20 (954) kronor. Förfallna under året: 400 (470), utestående vid årets slut: 752,98 (619,08). Alla sådana teckningsoptioner har ett lösenpris på mellan 470 och 1 175 (400 och 963) kronor. Värdet av beviljade teckningsoptioner har fastställts med hjälp av Black Scholes-modellen.

Totalkostnaden för de aktiebaserade betalningarna fördelas över teckningsoptionsprogrammets varaktighet. Den totala kostnaden för aktiebaserade betalningar under 2016 uppgår till 21 346 (4 576) tkr.

Ersättningar 2016

Totalbelopp i kostnad för ersättning till koncernens ledningsgrupp (9 personer¹) uppgick till 59 609 tkr och för särskilt reglerad personal (58 personer¹) var beloppet 99 741 tkr, totalt 159 350 tkr. Den rörliga ersättningen utgör 22 323 tkr av beloppet som betalats till koncernledningen, utbetalat till fem av dess medlemmar, och 11 533 tkr av beloppet som betalats till särskilt reglerad personal, utbetalat till 18 mottagare.

Totalbelopp i kostnad för ersättning till andra anställda var 637 920 (537 507) tkr.

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 2016:

Typ av rörlig ersättning	Värde av rörlig ersättning (i tkr)			Antal mottagare		
	Koncernledning	Särskilt reglerad personal	Summa	Koncernledning	Särskilt reglerad personal	Summa
Utbetalt som en engångskontantbetalning (avseende bonus för personalhänvisning /ersättningar)	1 333	2 965	4 298	2	17	19
Utbetalt i form av aktier, aktierelaterade instrument, finansiella instrument eller icke-kontanta förmåner	1 433	8 388	9 821	1	9	10
Utestående uppskjuten ersättning	2 266	1 776	4 042	3	11	14
Beviljad uppskjuten ersättning ¹	1 999	1 236	3 235	2	10	12
Utbetald anställningsbonus	19 557	180	19 737	3	2	5
Utbetalt avgångsvederlag	–	–	–	–	–	–
Beviljade avgångsvederlag ²	–	1 769	1 769	–	3	3

¹ Inga minskningar av beviljade uppskjutna ersättningar har gjorts på grund av resultatjusteringar under 2016.

² Det högsta avgångsvederlaget som beviljats en enskild person 922 tkr.

Två anställda har fått en ersättning som överstiger 1 miljon euro.