

**Årlig information om
ersättningsystem
2014**



Klarna-koncernen

Klarna Holding AB (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, artikel 450 i Europaparlamentets och Rådets förordning (EU) nr 575/2013 Tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag, 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 2014 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 tar hänsyn till dels vikten av välbalanserade men differentierade ersättningsstrukturer, som baserar sig på verksamhetens behov och den lokala marknaden, och dels som 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 talanger på alla positioner och att stödja jämlik och rättvis behandling, men även att säkerställa att Klarnas ersättningar upprätthåller effektiv riskhantering samt är i enlighet med gällande regler.

Klarnas ersättningskommitté

Styrelsen har inrättat en ersättningskommitté bestående av två medlemmar som utsetts av styrelsen. Ersättningskommittén är ansvarig för att bereda och presentera förslag till styrelsen rörande löner och andra ersättningsfrågor. Detta inkluderar förslag om ersättningspolicy och ersättning till anställda som identifierats som personer som kan utöva ett väsentligt inflytande över Klarnas risknivå (särskilt reglerad personal). 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 ett formellt möte under 2014. 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. Ersättningspolicyen ska uppdateras när det är nödvändigt.

Klarnas ersättningspolicy, ersättningssystem och förteckning över särskilt reglerad personal utvärderas årligen. Utvärderingen inbegriper en analys av samtliga risker som Klarna är eller kan komma att bli exponerat för, inklusive risker förenade med ersättningspolicyen och ersättningsstrukturen. Generellt sett medför Klarnas ersättningssystem låg risk jämfört med stora banker och andra kreditinstitut med omfattande trading- 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.

Ingen av de anställda som under 2014 identifierats som särskilt reglerad personal, beroende på deras möjlighet att utöva ett väsentligt inflytande över Klarnas risknivå, har rörlig ersättning.

Ersättningsstruktur

Klarna tillämpar följande allmänna principer för ersättning:

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

För att säkerställa lämplig balans mellan fasta och rörliga komponenter, utgör fast ersättning en tillräckligt stor del av den totala ersättningen för att tillåta Klarna att inte betala några rörliga ersättningar. I den mån rörlig ersättning utbetalats ska dessa uppgå till max 100% av en anställds totala fasta ersättningar.

Rörlig ersättning ska uppgå till maximalt 100 procent av en anställds totala fasta ersättning, såvida inte annat i särskilda fall har bestämts av styrelsen.

Rörliga ersättningar ska inte enbart ta hänsyn till den anställde och hans/hennes berörda enhets resultat men även Klarnas totala resultat samt kvalitativa kriterier såsom att den anställde följer interna regelverk. Ersättningen ska baseras på riskjusterade vinstmätt, 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 vara föremål för uppskjutande eller justering/kvarhållande.

Ersättningsreglerna definierar rörlig ersättning som "ersättning som inte på förhand är bestämd till belopp eller storlek". Provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra företagets resultat- eller balansräkning anses inte vara rörlig ersättning. Baserad på denna definition är det Klarnas bedömning 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.

Ersättningar 2014

Totalt belopp som kostnadsförts som ersättning:

- Verkställande ledning (10 personer) 47 393 tkr och särskilt reglerad personal (7 personer) 7 132 tkr sammanlagt 54 525 tkr (37 392). Alla ersättningar var fasta.
- Övriga anställda: 467 269 tkr (332 917)

Under 2014 betalades ingen rörlig ersättning ut till någon ledande befattningshavare eller någon särskilt reglerad personal. Det innebär att under 2014 betalades inga rörliga ersättningar ut i form av aktier, aktierelaterade instrument, finansiella instrument eller icke-kontanta förmåner, inga rörliga ersättningar har blivit uppskjutna eller resultatjusterade och inga sign-on-överenskommelser i samband med nyanställning har ingåtts under 2014.

Under 2014 erhöll en särskilt reglerad personal avgångsvederlag. Ingen utfästelse om avgångsvederlag har beviljats någon ledande befattningshavare eller särskilt reglerad personal.

En anställd har erhållit ersättning på mer än EUR 1 miljon.

Två personer som anses som särskilt reglerad personal har anställts under året, av vilka den ene är en ledande befattningshavare.