

Årlig information om ersättningsystemet

2012

Pelare III Baselregelverket



Klarna Financial Group,

Klarna Holding AB (556676-2356)

Inledning

Klarna ska årligen i årsredovisningen och på sin hemsida ge information om sitt ersättningssystem enligt Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd (FFFS 2007:5) om offentliggörande av information om kapitaltäckning och riskhantering (nedan "offentliggöranderegler").

Regler om ersättningar finns i Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (nedan "ersättningsreglerna"), vilka ersatt FFS 2009:6 per 1 mars 2011.

Informationen avser förhållandena för den finansiella företagsgruppen med moderbolag Klarna Holding AB per den 31 december 2012 om inte annat särskilt anges. Beloppen anges som tusental kronor (tkr) exklusive sociala avgifter om inte annat anges.

Informationen publiceras på Klarnas hemsida (www.klarna.com).

Numreringen nedan följer bestämmelserna i offentliggöranderegler enligt FFS 2007:5, kap. 11.

1.

Klarnas styrelse har antagit en ersättningspolicy som är utformad för att vara förenlig med och främja en sund och effektiv riskhantering, motverka överdrivet risktagande och vara i linje med Klarnas långsiktiga intressen. Styrelsen ska bl.a. bereda beslut om ersättning till särskilt reglerad personal.

Klarna har gjort en bedömning av riskerna i sitt ersättningssystem. De risker som avses är risker som kan leda till att Klarnas resultat eller finansiella ställning försämras.

Generellt innebär Klarnas ersättningssystem en relativt låg risk jämfört med storbanker och andra aktörer med omfattande handel och annan riskfylld verksamhet som omfattas av ersättningsreglerna. Bland annat har Klarna mycket få anställda som på egen hand kan påverka företagets risknivå. Riskcykeln i Klarnas kreditverksamhet bedöms som kort vilket innebär att eventuella risker materialiseras snabbt.

Baserat på riskanalysen har Klarna identifierat vilka anställda som kan påverka företagets risknivå och är så kallad särskilt reglerad personal enligt ersättningsreglerna. Riskanalysen och identifieringen av särskilt reglerad personal utvärderas löpande och kan därför variera över tiden.

En styrelseledamot har sedan tidigare utsetts till särskilt ansvarig för ersättningsfrågor. Klarnas styrelse beslutade under 2012 att inrätta en Ersättningskommitté som kommer att finnas på plats från och med år 2013. Ersättningskommittén ersätter den särskilt ansvariga för ersättningsfrågor. Kommittén består av två styrelsemedlemmar, vilka inte ingår i verkställande ledningen. Dess befogenheter har fastställts av styrelsen i en särskild instruktion.

2-5.

Klarnas ersättningar ska vara marknadsmässiga, individuella och differentierade. Marknadsmässiga ersättningar betyder att de ska vara jämförliga med vad andra företag på den lokala marknaden skulle betala för liknande kompetens. Ersättningarna ska vara individuellt satta och differentierade baserat på kompetens, erfarenhet, prestation samt befattningens svårighetsgrad och ansvar.

Följande komponenter ingår i ersättningssystemet:

- Fast lön
- Säljprovisioner
- Kontant rörlig ersättning
- Pensionsavsättningar
- Förmåner

Den absoluta merparten utgörs av fasta ersättningar.

Ersättningar kan påverka resultatet negativt och innebära en framtida risk exempelvis om företaget har en svag koppling mellan lön och prestation. För att minska dessa risker utvärderar Klarna de anställdas prestationer kontinuerligt och ersättningspolicyn innehåller begränsningar av de rörliga ersättningarna. Resultatbaserad provision förekommer inom säljorganisationen och ingår inte i Klarnas rörliga ersättningar då de inte är kopplade till framtida riskåtaganden.

Ingen särskilt reglerad personal har rörlig ersättning. För det fall särskilt reglerad personal i framtiden skulle ges rörlig ersättning, kommer den att utformas så att den inte utgör ett incitament för osunt risktagande. Klarnas ersättningspolicy kräver att kriterierna föreventuella rörliga ersättningar till särskilt reglerad personal baseras på finansiella kriterier såsom vissa mått av koncernens totala resultat, samt icke-finansiella kriterier såsom efterlevnad av interna regler. Klarnas ersättningspolicy innehåller både begränsningar till belopp samt hur stor andel av ersättningen som får vara rörlig. Om rörlig ersättning skulle utges till någon inom den särskilt reglerad personalen något år och då skulle uppgå till minst 100.000 kr, ska utbetalningen av en viss andel därav skjutas upp i tre år beroende på vilken personalkategori personen tillhör.

Eventuella uppskjutna rörliga ersättningar ska riskjusteras innan utbetalning. Det betyder att den rörliga ersättningen kan komma att reduceras eller utgå helt om exempelvis det i efterhand framkommer att den anställde eller resultatenheten inte uppfyllt de finansiella eller icke-finansiella kriterierna, eller Klarnas resultat försämrats avsevärt. Äganderätten till de uppskjutna beloppen övergår till den anställde vid utbetalningen.

Under 2012 betalades ingen ersättning ut i form av aktier, aktierelaterade instrument, finansiella instrument eller icke kontanta förmåner utom i ett fall till en icke särskilt reglerad anställd.

Principerna i respektive land för pensionsavsättningar är lika för alla anställda och Klarnas huvudsakliga policy är att inga extra pensionsförmåner får ingå i den rörliga ersättningen. Rörlig ersättning är inte pensionsgrundande.

Klarna erbjuder sina anställda olika icke kontanta förmåner såsom friskvårdsbidrag.

6-7.

Med hänsyn till Klarnas verksamhet och organisation görs ingen uppdelning på affärsområden eller motsvarande resultatenheter.

I tabell nedan presenteras kostnadsförda totalbelopp avseende 2012 för ersättningar i Klarna Holding AB inklusive dotterbolag.

7 a)

Kostnadsförd ersättning per kategori			
	Verkställande ledning	Övrig särskilt reglerad personal	Övriga anställda
Fast ersättning	17 701	7 557	277 871
Rörlig ersättning	22 ¹	14 ¹	138
Summa	17 723	7 571	278 009

Antal anställda per kategori			
	Verkställande ledning	Övrig särskilt reglerad personal	Övriga anställda
Fast ersättning	8	8	656 ²
Rörlig ersättning	3	1	7

1) Beloppen visar resultateffekt av utbetald bonus 2012 avseende 2011

2) Antalet övriga anställda avser medelantal anställda 2012

7 b-d) Samtliga rörliga ersättningar som utbetalats under 2012 avseende 2011 till Verkställande ledning och Övrig särskilt reglerad personal, samt under 2013 avseende 2012 till Övriga anställda, är kontanta. Ingen del av denna rörliga ersättning har skjutits upp. Inga rörliga ersättningar har justerats.

7 e-f) Klarna har under 2012 varken kostnadsfört eller utfäst något avgångsvederlag eller garanterat någon rörlig ersättning i samband med nyanställningar av särskilt reglerad personal.