

# ÅRLIG INFORMATION OM ERSÄTTNINGSSYSTEMET 2011

## 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 "ersättningsregler"), vilka ersatt FFFS 2009:6 per 1 mars 2011.

Informationen avser förhållandena per den 31 december 2011 om inte annat särskilt anges. Beloppen har belastat Klarna AB (556737-0431) och anges som tusental kronor (tkr) exklusive sociala avgifter om inte annat anges.

Denna information publiceras på Klarnas hemsida ([www.klarna.com](http://www.klarna.com)).

Numreringen nedan följer bestämmelserna i offentliggöranderegler kap. 11, §1.

## 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 även gjort en bedömning av de risker som är förenade med ersättningspolicy- eller systemet. De risker som avses är risker som kan leda till att Klarnas resultat eller finansiella ställning försämras.

Generellt så innebär Klarnas ersättningssystem pga verksamhetens art och det interna kontrollsystemet en relativt låg risk jämfört med storbanker och andra aktörer med omfattande trading och annan riskfylld verksamhet som träffas av ersättningsreglerna. Utöver ledningsgruppen har Klarna få anställda som ensamma kan påverka företagets risknivå och dessa har i undantagsfall en liten del av ersättningen som är rörlig, vilken utformats så att den inte är ett incitament för osunt risktagande.

Baserat på riskanalysen har Klarna identifierat vilka anställda som kan påverka företagets risknivå och är sk särskilt reglerad personal enligt ersättningsreglerna. Under 2011 har kretsen av särskilt reglerad personal utvidgats genom rekryteringar bl.a. till ledningen samt till följd av organisatoriska förändringar. Riskanalysen och identifieringen av särskilt reglerad personal utvärderas löpande och kan därför variera över tiden.

Styrelseordföranden har utsetts till styrelsens särskilt ansvariga för ersättningsfrågor.

## 2.

De begränsade rörliga ersättningar som finns hos Klarna baseras bl.a. på olika resultatmått, såsom individuell prestation, avdelningens och/eller koncernens resultat. Ersättningar kan också påverka resultatet negativt och innebära en framtida risk exempelvis om rörliga ersättningar inte justeras efter resultat, eller 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.

### 3.

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.

Inom säljorganisationen tillämpas resultatbaserad provision som ersättningsmodell.

Principerna för pensionsavsättningar är lika för alla anställda och Klarnas policy är att inga extra pensionsförmåner får ingå i den rörliga ersättningen.

Förmåner kan t.ex. innebära friskvårdsbidrag.

Rörlig ersättning har erbjudits i undantagsfall till nyckelpersoner. I dessa fall har den rörliga delen utgjort en mindre del av den totala ersättningen. Klarnas ersättningspolicy innehåller både begränsningar till belopp samt hur stor andel av ersättningen som får vara rörlig.

Om den rörliga ersättningen till någon inom den särskilt reglerad personalen något år 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.

Under 2011 utgick ingen ersättning i form av aktier, aktierelaterade instrument, finansiella instrument eller icke kontanta förmåner.

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 anställda eller resultatenheten inte uppfyllt de finansiella eller icke-finansiella kriterierna, eller Klarnas resultat försämrats avsevärt. Äganderätten till de uppskjutna beloppen övergår till den anställda vid utbetalningen.

### 4.

Kriterierna för 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.

### 5.

Klarna har i undantagsfall erbjudit rörlig ersättning som ett komplement till den fasta lönen för att attrahera nyckelpersoner.

**6.**

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

**7.**

Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar i Klarna AB.

a)

Intjänad ersättning per kategori			
	Verkställande ledning	Övrig särskilt reglerad personal	Övriga anställda
Fast ersättning	7 506	1 111	132 589
Rörlig ersättning	363	40	1 205
<b>Summa</b>	<b>7 869</b>	<b>1 151</b>	<b>134 794</b>

Antal anställda per kategori			
	Verkställande ledning	Övrig särskilt reglerad personal	Övriga anställda
Fast ersättning	7	3	350 <sup>1</sup>
Rörlig ersättning	4	1	12

1) Antalet övriga anställda avser medelantal anställda 2011

b) Samtliga rörliga ersättningar är kontanta.

c) Ingen utbetalning av rörlig ersättning intjänad 2011 har skjutits upp.

d) Samtliga kostnadsförda rörliga ersättningar har betalats ut per dags dato. Inga rörliga ersättningar har justerats.

e-f) Klarna har under 2011 varken kostnadsfört eller utfäst något avgångsvederlag eller garanterat någon rörlig ersättning i samband med nyanställningar av särskilt reglerad personal.