

**Årlig information om
Ersättningsystemet
2019**

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 2019 om inte annat särskilt anges. Beloppen anges som tusental kronor (tkr) exklusive sociala avgifter om inte annat anges.

Informationen nedan följer reglerna om offentlighöörande 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 noll formella möten under 2019. 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 fem år vilket motsvarar programmets maximala varaktighet. Programmen kan inte avräknas kontant av Klarna. Totalt 407 228 (400 513) teckningsoptioner anses utgöra aktiebaserade betalningar. Det viktade genomsnittliga lösenpriset följer nedan. Utestående teckningsoptioner vid årets början: 817,57 kr (770,07). Beviljade under året: 2 050,00 kr (963,00). Förfallna under året: 683,10 kr (0), utestående vid årets slut: 1 000,47 kr (817,57). Alla sådana teckningsoptioner har ett lösenpris på mellan 963 (470) och 2 050 kr (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 2019 uppgår till 4 788 tkr (7 700).

Ersättningar 2019

Totalbelopp i kostnad för ersättning till koncernens ledningsgrupp bestående av 7 personer¹ (9), uppgår till 51 622 tkr (52 992) och för särskilt reglerad personal bestående av 52 personer¹ (79), uppgår beloppet till 102 805 tkr (110 170), totalt 154 427 tkr (163 162). Den rörliga ersättningen utgör 3 010 tkr (4 386) av beloppet som betalats till koncernledningen, utbetalat till 1 (5) av dess medlemmar, och 4 159 tkr (14 864) av beloppet som betalats till särskilt reglerad personal, utbetalat till 15 (21) mottagare.

Det totala kostnadsbeloppet för ersättning till andra anställda är 1 371 953 tkr (885 153).

¹ Siffrorna 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 2019:

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/försäljningsbonus)	38	858	896	1	15	16
Utbetalt i form av aktier, aktierelaterade instrument, finansiella instrument eller icke-kontanta förmåner	3 055	3 371	6 426	7	36	43
Utestående uppskjuten ersättning	800	909	1 709	2	9	11
Beviljad uppskjuten ersättning ¹	0	116	116	0	1	1
Utbetald anställningsbonus	0	0	0	0	0	0
Utbetalt avgångsvederlag	0	0	0	0	0	0
Beviljat avgångsvederlag ²	0	0	0	0	0	0

¹ Det har inte skett någon minskning av riskjustering av beviljad uppskjuten ersättning under 2019.

² Det har inte varit något beviljats avgångsvederlag till koncernledningen eller särskilt reglerad personal.

Ingen anställd har fått en ersättning som överstiger en miljon euro*

* Har uppdaterats sedan offentliggörandet av årsredovisningen.