

## INFORMATION OM ERSÄTTNINGSPOLICY OCH ERSÄTTNINGSSYSTEM

Följande ersättningsinformation redovisas i enlighet med artikel 450 i förordning (EU) nr 575/2013 (CRR), kapitel 2 avsnitt 11 i Finansinspektionens föreskrifter FFFS 2011: 1 samt kapitel 8 avsnitt 1 av Finansinspektionens föreskrifter FFFS 2014: 12. Informationen avser siffror per den 31 december 2018 i KSEK om inte annat särskilt anges.

### ALLMÄN INFORMATION

Qliro AB ("QA" eller "Qliro") är ett kreditmarknadsbolag under Finansinspektionens tillsyn. Företaget bedriver verksamhet i Sverige samt gränsöverskridande verksamhet i Norge, Finland och Danmark med säte och operationell verksamhet i Stockholm. Qliro ägs till 100% av Qliro Group AB ("QG" eller "Qliro Group"), 556035–6940, med säte i Stockholm. I enlighet med (EU) förordning nr 575/2013, artikel 11.2 och 18.1 utgör Qliro AB och Qliro Group AB en konsoliderad situation (KS), där Qliro är det ansvariga institutet. QA Styrelse har godkänt detta dokument samt innehåll för publicering vid ordinarie styrelsemöte per den 29:e mars 2019.

## 1. BESLUTSPROCESS FÖR ERSÄTTNINGSPOLICY

Styrelserna för QA samt QG (som tillsammans utgör den konsoliderade situationen) har respektive antagit en ersättningspolicy som är tillämplig på alla anställda i vardera bolag. Ersättningspolicyn är bland annat baserad på FFFS 2011:1 och EBAs riktlinjer för sund ersättningspolitik 2015/22 och syftar till att vara fullständigt förenlig med de åtaganden som åläggs företaget där. I linje med FFFS 2011:1 grundas framtagande av ersättningspolicy på en analys av risker relaterade till ersättningspolicyn, ersättningssystem samt riskprofil. QA samt Qliro Group har i sin analys gjort en bedömning av de risker som ersättningssystemet skulle kunna medföra med beaktande av befogenheter, struktur och grunderna för fastställande av ersättningen. I analysen ligger även att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på riskprofilen. Analysen beaktar samtliga risker som respektive bolag kan komma att bli exponerade för. Respektive styrelse beslutar om huruvida rörlig ersättning ska betalas ut eller, om så är fallet, hur mycket rörlig ersättning som ska betalas ut. Baserat på styrelsens beslut beslutar respektive VD om fördelningen av beloppet. Konsulttjänster har ej använts med avseende på framtagande av ersättningspolicy.

### 1.1 Ersättningskommitté

Styrelsen för QA har inrättat en kommitté för att bistå styrelsen i arbetet med ersättning i enlighet med FFFS 2011:1, dock utan att vara föremål för detta som specificerat i regelverket. QG har likaledes inrättat ett ersättningsutskott enligt avsnitt 9.1 i svensk kod för bolagsstyrning. Ersättningskommittéerna ska med stöd av kontrollfunktionerna genomföra en oberoende utvärdering av ersättningspolicy och dess system för att fastställa och betala ersättning och rapportera resultatet till styrelsen. Vidare ska ersättningskommittéerna förbereda frågor (i) där styrelsen ska bestämma ersättningen till ledande befattningshavare och anställda som ansvarar för någon av de interna kontrollfunktionerna (endast tillämpligt i QA), och (ii) rekommendera de åtgärder som ska tillämpas för att tillse att ersättningspolicyn efterlevs. Under år 2018 utgjordes ersättningskommittén för QA av styrelsen i sin helhet, och sammanträdde vid ett tillfälle. För information avseende QG ersättningsutskott se separat bolagsstyrningsrapport (<https://www.qlirogroup.com/>)

## 2. STRATEGI, PRINCIPER OCH MÅL FÖR ERSÄTTNING I QLIRO AB

En väl fungerande marknadsmässig ersättningsstruktur är en viktig komponent för att uppnå goda resultat och sunt risktagande. Ersättningar inom QA samt QG ska utformas så att de attraherar medarbetare med den kompetens som behövs för att bedriva verksamheten samt vara inom de kostnadsramar som finns. Synen på ersättning är att den i möjligaste mån ska vara individuellt utformad och därmed uppmuntra varje medarbetare att prestera i linje med mål, strategi, värderingar och vision. En stor del av respektive företags totala kostnader utgörs av lön och annan ersättning till personal. Därför är det avgörande att säkerställa att all ersättning styrs av tydliga principer och att respektive företag regelbundet utvärderar vilka risker som är förenade med ersättningssystemen.

## 3. INTERN KONTROLL

Internrevisionen utför årligen en oberoende granskning av tillämpningen av ersättningsprinciper och ersättningssystem. Internrevision rapporterar sina resultat till respektive ersättningskommitté och styrelse i sin helhet.

## 4. ERSÄTTNINGSSYSTEM

Den grundläggande ersättningsmodellen för de anställda består av fast ersättning. QA samt QG har i vissa fall en rörlig ersättning i enlighet med riktlinjer som fastställs av respektive styrelse. Grunden i lönesättningen är arbetets svårighetsgrad och den enskildes arbetsresultat. Företagen tillämpar därför individuella och differentierade löner. Avsikten är att stimulera till goda arbetsinsatser, engagemang och kompetensutveckling på ett sådant sätt att företagets samlade resultat utvecklas och förbättras. Detta ska även bidra till bolagens konkurrenskraft på arbetsmarknaden och deras förmåga att behålla och rekrytera kompetenta medarbetare.

- Utöver fast ersättning och rörlig ersättning utgår pension, förmåner och till en viss kategori av medarbetare beredskapsersättning. Gratifikation förekommer i liten skala och överenskommelse om avgångsvederlag kan förekomma i ett fåtal fall men ska vara i proportion till prestation och risktagande. Bolagen är restriktiva med förmåner utöver de som erbjuds för samtliga anställda.
- Nyckelpersoner kan bli inbjudna till att delta i Qliro Group ABs långsiktiga incitamentsprogram. Dessa program är knutna till Qliro Group och aktiekursutveckling och löper vanligtvis för 3 år och anses utgöra del av rörlig ersättning. Utöver detta kan vissa nyckelpersoner bli inbjudna till att investera i syntetiska optionsprogram, vilket dock inte faller inom ramen för rörlig ersättning.
- Garanterad rörlig ersättning används endast vid anställning av ny personal under särskilda omständigheter, t.ex. i syfte att kompensera arbetstagaren för förlust av rörlig ersättning vid byte av arbetsgivare och begränsad till första anställningsåret.
- Fast ersättning till VD, medlemmar i verkställande ledning, Chef Riskkontroll och Chef Compliance (endast tillämpligt i Qliro AB) fastställs av styrelsen. För övriga medarbetare tillämpas farfarsprincipen vilken innebär att ersättningsbeslut fattas av chef i förening med närmaste högre chef. Den fasta ersättningen ses årligen över i lönrevisionen och varje år sker lönekartläggningar för de anställda.
- I de fall rörlig ersättning förekommer ska detta vara kopplat till rollspecifika mål, enhetsmål samt på företagsövergripande mål vilket ger incitament till ett risktagande och affärsmässighet som gynnar Qliro och Qliro Groups bästa och inte bara individens eller avdelningens bästa. Det maximala beloppet som kan tilldelas en anställd (oavkortat om den anställde är identifierad som anställd vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil) motsvarar en fast årslön inklusive förmåner (såsom pension).
- Om rörlig ersättning motsvarar eller överstiger hundratusen kronor ska en del (40–60%) av den rörliga ersättningen skjutas upp över en period över minst 3–5 år (för verkställande ledning minst 5 år). Innan uppskjuten del utbetalas ska

## QLIRO

riskbedömning och eventuell riskjustering ske mot fastställda kriterier.

- Provisionsbaserad ersättning, vilken baseras på kvantitativa mål, kan utgå till vissa medarbetargrupper. Ersättningsformen faller utanför definitionen för rörlig ersättning i Finansinspektionens föreskrift.

Rörlig ersättning är en ensidigt beslutad ersättning vilken efter förslag från VD beslutas av respektive styrelse. I samband med styrelsens beslut har företagets situation beaktats och därigenom säkerställs att det totala rörliga ersättningsbeloppet inte begränsar QA eller den konsoliderade situationens förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas. I fall där den konsoliderade situationens finansiella situation är ansträngd kan beslut fattas av respektive styrelse att rörlig ersättning inte ska utbetalas.

Att bolagen har en stor andel fast ersättning innebär att det är svårare att snabbt justera lönekostnaderna vid behov vilket är negativt jämfört med om en stor andel av ersättningen är rörlig. Ersättningssystemet är dock positivt ur ett riskperspektiv eftersom kompensationen inte är direkt kopplad till försäljningsvolym eller kreditgivningsvolym och därmed inte ger incitament till högt risktagande. Genom ovanstående förfarande reduceras riskerna för att felaktiga ersättningsnivåer förekommer samt att bonusutbetalning skulle kunna äventyra den konsoliderade situationens kapitalbas.

Kriterierna för rörlig ersättning för anställda i kontrollfunktioner är utformade för att skydda dessa anställdas integritet och oberoende. Rörlig ersättning för anställda i kontrollfunktioner baseras därför på mål som är kopplade till kontrollfunktionerna oberoende av utförandet av de affärsenheter de kontrollerar. För närvarande har inga anställda i kontrollfunktioner rörlig ersättning.

## 5. ANSTÄLLDA VARS ARBETSUPPGIFTER HAR EN VÄSENTLIG INVERKAN PÅ FÖRETAGETS RISKPROFIL

Utifrån EU kommissionens delegerade förordning nr 604/2014 har det under 2018 i den konsoliderade situationen identifierats 24 anställda (QA 22 samt QG 2) vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på dess riskprofil, varav 13 har varit föremål för rörlig ersättning dock ingen överskjutande om SEK 100 000 per år, dvs ingen rörlig ersättning är föremål för uppskjutande för närvarande och ingen uppskjuten ersättning är föremål för utbetalning.

Qliro har inte identifierat någon medarbetare (utöver den verkställande ledningen) som har en väsentlig inverkan på riskprofilen och som vid tidpunkten för upprättandet av denna rapport haft en total ersättning under föregående budgetår som är lika med eller högre än den lägsta totala ersättningen som beviljats under det föregående budgetåret till en medlem i den verkställande ledningen.

## 6. Ersättningar 2018<sup>1</sup>

Inga incitamentsprogram har erbjudits för anställda under 2018. 2 personer har mottagit avgångsvederlag i samband med anställningens upphörande. Ingen anställd har mottagit garanterad rörlig ersättning i samband med nyanställning under 2018. Nedan faktiska utfall avseende personalkostnader för 2018.

<b>Personalkostnader (tusen SEK)</b>	<b>2018</b>		
<b>Personalkostnader, alla anställda</b>	<b>QA</b>	<b>QG</b>	<b>KS</b>
Löner, bonus och andra ersättningar	102,860	6,514	<b>109,374</b>
Pensionskostnader <sup>2</sup>	11,381	606	<b>11,987</b>
Sociala avgifter	35,397	2,764	<b>38,161</b>
Andra personalkostnader	4,704	37	<b>4,741</b>
<b>Total</b>	<b>154,342</b>	<b>9,921</b>	<b>164,263</b>
<b>Personalkostnader, styrelse och VD</b>	<b>QA</b>	<b>QG</b>	<b>KS</b>
Löner, bonus och andra ersättningar	5,652	9,293	<b>14,945</b>
Pensionskostnader <sup>2</sup>	305	1,027	<b>1,332</b>
Sociala avgifter	1,635	3,889	<b>5,524</b>
Andra personalkostnader	126	16	<b>142</b>
<b>Total</b>	<b>7,718</b>	<b>14,225</b>	<b>21,943</b>
<b>Totala personalkostnader</b>	<b>162,060</b>	<b>24,146</b>	<b>186,206</b>
<b>Ersättning per affärsområde ((tusen SEK)</b>	<b>QA</b>	<b>QG</b>	<b>KS</b>
Sweden	162,060	24,146	<b>186,206</b>
Denmark	-	-	-
Finland	-	-	-
Norway	-	-	-
<b>Total</b>	<b>162,060</b>	<b>24,146</b>	<b>186,206</b>
<b>Fast ersättning och antal mottagare (tusen SEK)</b>	<b>QA</b>	<b>QG</b>	<b>KS</b>
Ledning (QA = 13, QG = 8, KS = 21)	15,273	14,566	<b>29,839</b>
Övrig personal (QA = 243, QG = 0, KS = 243)	92,641	0	<b>92,641</b>
<b>Total</b>	<b>107,914</b>	<b>14,566</b>	<b>122,480</b>
<b>Rörlig ersättning och antal mottagare (tusen SEK)</b>	<b>QA</b>	<b>QG</b>	<b>KS</b>
Ledning (QA = 7, QG = 2, KS = 7)	372	1,241	<b>1,613</b>
Övrig personal (QA = 6, QG = 0, KS = 6)	226	0	<b>226</b>
<b>Total</b>	<b>598</b>	<b>1,241</b>	<b>1,839</b>

1. Samtliga pensionskostnader är kostnader för premier

2. Rörlig ersättning betalas kontant, på aktier, aktierelaterade instrument eller andra typer av instrument.