

REDOGÖRELSE FÖR QLIROS ERSÄTTNINGSSYSTEM 2021

Följande ersättningsinformation redovisas i enlighet med artikel 450 i förordning (EU) nr 575/2013 (CRR), Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1) samt Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om tillsynskrav och kapitalbuffertar (FFFS 2014:12). Informationen offentliggörs på Qliros hemsida (www.qliro.com). Informationen avser siffror per den 31 december 2021 i KSEK om inte annat särskilt anges.

Qliro's interna riktlinjer för rapportering och offentliggörande av information är inkluderad i Ekonomihandboken som Chief Financial Officer ansvarar för att implementera och som godkänns årligen av VD. Riktlinjerna innehåller bl a roller och ansvarsfördelning samt Qliro's ramverk för intern kontroll avseende finansiell rapportering.

ALLMÄN INFORMATION

Qliro AB ("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. Qliros Styrelse har godkänt detta dokument samt innehåll för publicering vid ordinarie styrelsemöte per den 7:e april 2022.

1. BESLUTSPROCESS FÖR ERSÄTTNINGSPOLICY

Styrelsen för Qliro har antagit en ersättningspolicy som är tillämplig på alla anställda i Qliro. Ersättningspolicyen är bland annat baserad på FFFS 2011:1 och EBAs riktlinjer för sund ersättningspolitik (EBA/GL/2021/04 i den mån de är förenliga med svensk lag). I linje med FFFS 2011:1 grundas framtagande av ersättningspolicy på en analys av risker relaterade till ersättningspolicyen, ersättningssystem samt riskprofil. Qliro 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 företaget kan komma att bli exponerad för. Styrelsen beslutar om huruvida rörlig ersättning ska betalas ut eller, om så är fallet, hur mycket rörlig ersättning som ska betalas ut. Enligt styrelsens förslag, så godkänner bolagsstämman riktlinjer för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare.

1.1 ERSÄTTNINGSKOMMITTÉ

Styrelsen för Qliro har valt att inrätta ett ersättningskommitté för att bistå styrelsen i arbetet med ersättning. Ersättningskommittén 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 ersättningskommittén förbereda frågor (i) där styrelsen ska bestämma ersättningen till ledande befattningshavare och anställda som ansvarar för någon av de interna kontrollfunktionerna, och (ii) rekommendera de åtgärder som ska tillämpas för att tillse att ersättningspolicyen efterlevs. I slutet av 2021 utgjordes Qliros ersättningskommitté av två medlemmar från styrelsen, och sammanträdde under 2021 vid 3 tillfällen.

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 Qliro 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 individuell utformad och därmed uppmuntra varje medarbetare att prestera i linje med mål, strategi, värderingar och vision. En stor del av Qliros 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 Qliro regelbundet utvärderar vilka risker som är förenade med ersättningsystemen.

3. INTERN KONTROLL

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

4. ERSÄTTNINGSSYSTEM

Den grundläggande ersättningsmodellen för de anställda består av fast ersättning. Qliro har i vissa fall en rörlig ersättning i enlighet med riktlinjer som fastställs av styrelsen. Grunden i lönesättningen är arbetets svårighetsgrad och den enskildes arbetsresultat. Qliro 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 företagets konkurrenskraft på arbetsmarknaden och dess 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. Företaget är restriktivt med förmåner utöver de som erbjuds för samtliga anställda.
- 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 samt ansvariga för kontrollfunktioner 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 Qliros 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).
- Qliro tillämpar inte uppskjutande av rörlig ersättning (i enlighet med undantaget i FFFS 2011:1, 1 kap. 2 a §).
- Provisionsbaserad lön, vilken baseras på kvantitativa mål, kan utgå till vissa medarbetargrupper. Provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida

riskåtaganden vilka kan komma att ändra företagets resultat- eller balansräkning räknas inte som rörlig ersättning.

- Nyckelpersoner kan bjudas in som deltagare i Qliros långsiktiga incitamentsprogram eller aktieprisrelaterade incitamentsprogram ("LTIPs") förutsatt att aktieägarnas årsstämma beslutar om att implementera ett sådant program. LTIPs kan baseras på teckningsoptioner eller andra finansiella instrument som anses lämpliga för ändamålet. Dessa LTIPs ska designas så de säkerställer ett åtagande för deltagarna knutet till värdetillväxten av Qliro och därigenom aligna nyckelpersoners och aktieägares intresse. LTIPs ska generellt löpa på minst tre år. Som en generell regel skall deltagarna själva göra en personlig investering i LTIP i exempelvis teckningsoptioner. Dessa investeringar skall generellt göras till marknadsvärde. Förutsatt att investeringarna gjorts till ett marknadsvärde och att deltagarna själva tar en personlig finansiell risk samt att en potentiell värdeökning i LTIP:en beskattas som kapital och inte lön, ska LTIP inte anses falla inom ramen för rörlig ersättning.

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

Att företaget 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. Ersättningsystemet 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 företagets 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 kriterierna i FFFS 2011:1 har Qliro under 2021 identifierat 27 anställda samt 6 styrelseledamöter, vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil, varav 7 har varit föremål för rörlig ersättning.

6. ERSÄTTNINGAR 2021

Nedan följer faktiska utfall avseende ersättningar för 2021 avseende identifierad personal (anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagens riskprofil).

Mall EU REM1 – Ersättning under räkenskapsåret (KSEK)

Mall EU REM1 – Ersättning under räkenskapsåret			Ledningsorgan med tillsynsfunktion (Styrelsen)	Ledningsorgan med förvaltande funktion (VD)	Annan verkställande ledning	Annan identifierad personal
1	Fast ersättning	Antal personer som är identifierad personal	6	1	10	16
2		Sammanlagt fast ersättning	2 557	4 535	18 738	14 993
3		Varav: kontantbaserad	2 557	4 535	18 738	14 993
EU-4a		Varav: aktier eller motsvarande ägarintressen				
5		Varav: instrument som är kopplade till aktier eller andra likvärdiga icke-kontanta instrument				
EU-5x		Varav: andra instrument				
7		Varav: andra former				
9			Antal personer som är identifierad personal	6	1	10
10	Rörlig ersättning	Sammanlagt rörlig ersättning	0	1 381	1 113	334
11		Varav: kontantbaserad				
12		Varav: uppskjuten				
EU-13a		Varav: aktier eller motsvarande ägarintressen				
EU-14a		Varav: uppskjuten				
EU-13b		Varav: instrument som är kopplade till aktier eller andra likvärdiga icke-kontanta instrument				
EU-14b		Varav: uppskjuten				
EU-14c		Varav: andra instrument				
EU-14d		Varav: uppskjuten				
15		Varav: andra former				
16	Varav: uppskjuten					
17	Sammanlagt ersättning (2 + 10)		2 557	5 917	19 851	15 327

Mall EU REM2 – Specialutbetalningar till personal vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagens riskprofil (identifierad personal) (KSEK)

	Ledningsorgan med tillsynsfunktion (Styrelsen)	Ledningsorgan med förvaltande funktion (VD)	Annan verkställande ledning	Annan identifierad personal
Beviljande av garanterad rörlig ersättning				
1	Beviljande av garanterad rörlig ersättning – Antal anställda som är identifierad personal			
2	Beviljande av garanterad rörlig ersättning – Sammanlagt belopp			
3	Varav garanterad rörlig ersättning som betalats ut under räkenskapsåret och som inte medräknas i bonusstaten			
Avgångsvederlag som beviljats under föregående perioder och som har betalats ut under räkenskapsåret				
4	Avgångsvederlag som beviljats under föregående perioder och som har betalats ut under räkenskapsåret – Antal anställda som är identifierad personal			
5	Avgångsvederlag som beviljats under föregående perioder och betalats ut under räkenskapsåret – Sammanlagt belopp			
Avgångsvederlag som beviljats under räkenskapsåret				
6	Avgångsvederlag som beviljats under räkenskapsåret – Antal anställda som är identifierad personal			
7	Avgångsvederlag som beviljats under räkenskapsåret – Sammanlagt belopp			
8	Varav utbetalat under räkenskapsåret			
9	Varav uppskjuten			
10	Varav avgångsvederlag som betalats ut under räkenskapsåret och som inte medräknas i bonusstaten			
11	Varav den högsta utbetalningen som har beviljats till en enskild person			

Mall EU REM3 – Uppskjuten ersättning (KSEK)

Mall EU REM3 – Uppskjuten ersättning

	Uppskjuten och kvarhållen ersättning	Sammanlagt uppskjutet ersättningsbelopp som beviljats för tidigare resultatperioder	Varav belopp där äganderätten övergår under räkenskapsåret	Varav belopp där äganderätten övergår under de påföljande räkenskapsåren	Belopp för resultatjustering som gjorts under räkenskapsåret av uppskjuten ersättning där äganderätten skulle övergå under räkenskapsåret	Belopp för resultatjustering som gjorts under räkenskapsåret av uppskjuten ersättning där äganderätten skulle övergå under de påföljande räkenskapsåren	Sammanlagt justeringsbelopp under räkenskapsåret på grund av implicita justeringar i efterhand (dvs. ändringar av värdet på uppskjuten ersättning på grund av ändringar av instrumentens priser)	Sammanlagt belopp för uppskjuten ersättning som beviljats före räkenskapsåret och som faktiskt betalats ut under räkenskapsåret	Sammanlagt belopp för uppskjuten ersättning som beviljats för en tidigare resultatperiod där äganderätten har övergått men som omfattas av kvarhållandeperioder
1	Ledningsorgan med tillsynsfunktion								
2	Kontantbaserad								
3	Aktier eller motsvarande ägarintresen								
4	Instrument som är kopplade till aktier eller andra likvärdiga icke-kontanta instrument								
5	Andra instrument								
6	Andra former								
7	Ledningsorgan med förvaltande funktion (VD)							593	
8	Kontantbaserad							593	
9	Aktier eller motsvarande ägarintresen								
10	Instrument som är kopplade till aktier eller andra likvärdiga icke-kontanta instrument								
11	Andra instrument								
12	Andra former								
13	Annan verkställande ledning								
14	Kontantbaserad								
15	Aktier eller motsvarande ägarintresen								
16	Instrument som är kopplade till aktier eller andra likvärdiga icke-kontanta instrument								
17	Andra instrument								
18	Andra former								
19	Annan identifierad personal								
20	Kontantbaserad								
21	Aktier eller motsvarande ägarintresen								
22	Instrument som är kopplade till aktier eller andra likvärdiga icke-kontanta instrument								
23	Andra instrument								
24	Andra former								
25	Sammanlagt belopp							593	

Mall EU REM4 – Ersättning på 1 miljon euro eller mer per år

Qliro har under 2021 ingen ersättning som uppgår till 1 miljon euro eller mer.

7. STYRELSENS FÖRSÄKRAN

Styrelsen och den verkställande direktören intygar att Qliro AB har fullgjort kraven på offentliggörande i Europaparlamentets och rådets förordning 575/2013/EU om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag, del åtta, i enlighet med företagets formella riktlinjer och interna processer, system och kontroller.

Stockholm den 7 april 2022

Lennart Jacobsen
Ordförande

Alexander Antas
Ledamot

Robert Burén
Ledamot

Monica Caneman
Ledamot

Lennart Francke
Ledamot

Helena Nelson
Ledamot

Jonas Arlebäck
Tf Verställande direktör