

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 2017 i KSEK om inte annat särskilt anges.

ALLMÄN INFORMATION

Qliro AB ("Qliro" eller "företaget") är ett kreditmarknadsbolag under Finansinspektionens tillsyn. Företaget har sitt säte och verksamhet i Stockholm. Qliro ägs till 100% av Qliro Group AB, 556035-6940, med säte i Stockholm. Qliro har två filialer i Finland och Danmark, samt bedriver gränsöverskridande verksamhet i Norge. Qliros styrelse har godkänt detta dokument samt innehåll för publicering vid ordinarie styrelsemöte per den 25:e april 2018.

1. BESLUTSPROCESS FÖR ERSÄTTNINGSPOLICY

Styrelsen för Qliro har antagit en ersättningspolicy som är tillämplig på alla anställda. 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 framtagandet av ersättningspolicyn på en analys av risker relaterade till ersättningspolicyn, ersättningssystem samt företagets totala 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 företagets riskprofil. Analysen beaktar samtliga risker som Qliro har eller kan komma att bli exponerade för. Styrelsen beslutar om huruvida en rörlig ersättning ska betalas ut eller, om så är fallet, hur mycket rörlig ersättning som ska betalas ut. Baserat på styrelsens beslut beslutar VD om fördelningen av beloppet. Konsulttjänster har ej använts med avseende på framtagande av ersättningspolicy.

1.1 1.1 Ersättningskommitté

Styrelsen har inrättat en kommitté för att bistå styrelsen i arbetet med ersättning i enlighet med FFFS 2011:1. Ersättningskommittén ska med stöd av risk och compliance funktionerna genomföra en oberoende utvärdering av koncernens 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 se till att ersättningspolicyn följs fullt ut. Under år 2017 utgjordes ersättningskommittén av styrelsen i sin helhet, och kommittén sammanträdde vid ett tillfälle.

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 i företaget. 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 individuellt utformad och därmed uppmuntra varje medarbetare att prestera i linje med

Qliros mål, strategi och vision. Ersättningen ska även främja ett agerande efter Qliros värderingar. En stor del av företagets 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 företaget regelbundet utvärderar vilka risker som är förenade med ersättningssystemet.

3. INTERN KONTROLL

Internrevisionen utför årligen en oberoende granskning av tillämpningen av ersättningsprinciper och Qliros ersättningssystem. Internrevision rapporterar sina resultat till ersättningskommitté samt 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. Företaget 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 vår konkurrenskraft på arbetsmarknaden och vår 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. Qliro är restriktiv med förmåner utöver de som erbjuds för samtliga anställda.
- Nyckelpersoner inom Qliro kan bli inbjudna till att delta i Qliro Group ABs långsiktiga incitamentsprogram. Dessa program är knutna till moderföretaget och aktiekursutveckling, och bedöms ej vara riskdrivande för Qliro mot bakgrund av den begränsade utbetalning som kan ske inom ramen för detta.
- 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 (EMT), Chef Riskkontroll och Chef Compliance 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 lönerevisionen och företaget genomför varje år 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 anställda 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 riskbedömning och eventuell riskjustering ske mot fastställda kriterier.

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

Att Qliro 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 inom Qliro samt att bonusutbetalning skulle kunna äventyra Qliros 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 Qliro identifierat 17 anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil, varav 9 är föremål för rörlig ersättning dock ingen överskjutande om SEK 100 000, 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 2017

Inget avgångsvederlag har betalats ut under 2017. 1 anställda har mottagit garanterad rörlig ersättning i samband med nyanställning.

Personalkostnader (tusen SEK)	2017
Personalkostnader, alla anställda	
Lön, rörlig ersättning och annan ersättning	42,658
Pensionskostnader ¹	8,733
Sociala avgifter	29,934
Övriga personalkostnader	3,251
Total	84,576
Personalkostnader, styrelse och VD	
Lön, rörlig ersättning och annan ersättning	4,953
Pensionskostnader ¹	713
Sociala avgifter	1,756
Övriga personalkostnader	189
Total	7,611
Total staff costs	92,187

Ersättning per affärsområde (land, tusen SEK)	
Sweden	93,802
Denmark	N/A
Finland	N/A
Norway	N/A
Total	93,802

Fast ersättning och antal mottagare (tusen SEK) - 2017		
Kategori	Fast ersättning	Antal mottagare
Ledning	10,692	7
Övrig personal	82,261	169
Total	92,953	176

Rörlig ersättning ² och antal mottagare (tusen SEK) - 2017		
Kategori	Rörlig ersättning	Antal mottagare
Ledning	276	6
Övrig personal	573	11
Total	849	17

1. Samtliga pensionskostnader är kostnader för premier, ingen rörlig ersättning baseras.

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