

## Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Qliro AB

Detta förslag har upprättats av styrelsen för Qliro AB ("Qliro") efter beredning av styrelsens ersättningsutskott ("Ersättningsutskottet") enligt 8 kap. 51–53 Aktiebolagslagen ("ABL"), Svensk kod för bolagsstyrning och Kollegiets regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram. Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om att anta följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Qliro samt styrelseledamöter, i den omfattning de erhåller ersättning utanför styrelseuppdraget. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman den 28 maj 2024. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

### *Ledande befattningshavare*

Med ledande befattningshavare avses inom ramen för riktlinjerna Qliros styrelseledamöter, verkställande direktör (VD), vice verkställande direktör (om tillämpligt) och koncernledningen, vilken även presenteras på hemsidan, qliro.com.

### *Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet*

Qliros affärsstrategi innebär i korthet att Qliro, genom fortsatt produktutveckling och fortsatt expansion på den nordiska e-handelsmarknaden, ska stärka sin position som en av de främsta aktörerna inom betalningslösningar till e-handlare i Norden. Vid sidan av betalningslösningarna ska Qliro även fortsätta att utveckla den digitala bankingplattformen och erbjudanden till konsumenter. För mer information om bolagets affärsstrategi se bolagets hemsida, qliro.com.

En förutsättning för att Qliro ska kunna förverkliga sin affärsstrategi och tillvarata dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att Qliro kan attrahera, motivera och behålla kvalificerade ledande befattningshavare i konkurrens med jämförbara nordiska företag, främst nordiska kreditmarknadsbolag och banker som specialiserar sig inom e-handelsbetalningar. Dessa riktlinjer ska därför möjliggöra att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning samtidigt som Qliros ersättningsystem ska vara förenligt med och främja en sund och effektiv riskhantering samt motverka ett överdrivet risktagande.

Ersättning till ledande befattningshavare i Qliro ska såväl på kort som lång sikt baseras på den enskildes prestation och ansvar samt det ekonomiska utfallet i Qliro samt sammanlänka de ledande befattningshavarnas intressen och belöning med aktieägarnas.

Styrelsen bedömer att möjlighet till rörlig ersättning och deltagande i eventuella aktierelaterade incitamentsprogram som bolagsstämman beslutar om tillsammans med en välavvägd fast ersättning ger förutsättningar för att Qliro ska vara en konkurrenskraftig arbetsgivare samtidigt som utformningen av och villkoren för den rörliga ersättningen stödjer en ansvarsfull och sund riskhantering likväl som bolagets tillväxtstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet.

### *Former för ersättning*

Ersättningen ska vara konkurrenskraftig och marknadsmässig och får bestå av följande komponenter:

- fast kontantersättning,
- rörlig kontantersättning,
- pension, samt
- övriga sedvanliga förmåner.

I den totala ersättningen ingår också långsiktig rörlig ersättning. Sådan långsiktig rörlig ersättning beslutas av bolagsstämman och omfattas därför som tidigare nämnts, inte av dessa riktlinjer.

### *Fast kontantersättning*

De ledande befattningshavarnas fasta kontantersättning i form av lön revideras årligen och ska vara konkurrenskraftig samt baseras på den enskildes kompetens, ansvar och prestation. Den fasta ersättningen ska även utgöra en tillräckligt stor del av den ledande befattningshavarens totala ersättning för att det ska vara möjligt att sätta de rörliga delarna till noll.

### *Rörlig kontantersättning*

De ledande befattningshavarnas kontanta rörliga ersättning ska baseras på hur väl de fastställda målen för deras respektive ansvarsområden samt för Qliro har uppfyllts. Vid bedömningen kan både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas. Utfallet ska kopplas till mätbara mål, vilka såvitt gäller Qliro ska vara direkt eller indirekt kopplade till uppnåendet av Qliros mål. Målen inom de ledande befattningshavarnas respektive ansvarsområde syftar till att främja Qliros utveckling både på kort och lång sikt och på så sätt främja Qliros affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive bolagets hållbarhet. VD:s rörliga kontantersättning, sätts utifrån bolagsmål som fastställs internt av styrelsen, exempelvis baserat på intäkter och kostnader samt kreditförlustutveckling. Övriga koncernledningen har uppsatta mål fördelat på tre nivåer; bolagsnivå, funktionsnivå samt individnivå.

Rörlig kontantersättning kan högst uppgå till 100 procent av den ledande befattningshavarens fasta årlön. Vidare ska sådan ersättning endast betalas ut eller övergå till den ledande befattningshavaren om det är försvarbart med hänsyn till bolagets finansiella situation, inklusive kapitalbas och motiverat enligt bolagets, den berörda affärsenhetens och den ledande befattningshavarens resultat. Den rörliga kontantersättningen kan därför komma att sättas ned eller falla bort helt av dessa skäl.

Bolaget har även rätt att kräva tillbaka, hela eller delar av, utbetalda rörliga kontantersättningar om det kan påvisas att ersättningen har beräknats baserat på information eller på resultat som visar sig vara felaktiga och mottagaren av ersättningen varit i ond tro.

Inom ramen för Qliros kortsiktiga incitamentsprogram (STIP) kan bonus betalas ut i form av aktier under vissa däri angivna förutsättningar.

### *Långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram*

Ledande befattningshavare kan erbjudas att delta i incitamentsprogram, vilka i huvudsak ska vara aktie- eller aktiekursrelaterade. Ett incitamentsprogram ska syfta till att förbättra deltagarnas engagemang för bolagets utveckling och implementeras på marknadsmässiga villkor.

### *Pension*

Pensionsutfästelserna är premiebestämda och tryggas genom premieinbetalningar till försäkringsbolag. Pensionspremiernas storlek följer av bolagets pensionsplan och ska i allt väsentligt motsvara avsättningsnivåerna som gäller enligt ITP 1-planen och ha de begränsningar i förhållande till den fasta årlönen som därmed följer. Inga avsättningar görs för lönedelar överstigande 60 inkomstbasbelopp beräknat på årlig basis. Rörlig kontantersättning ska som utgångspunkt inte vara pensionsgrundande. Pensionsåldern är i normalfallet 65 år. Pensionsavgifterna får uppgå till högst 40 procent av den fasta årlönen.

### *Övriga sedvanliga förmåner*

Övriga förmåner ska vara sedvanliga och bidra till att underlätta befattningshavarens möjligheter att fullgöra sina arbetsuppgifter och att attrahera och behålla kvalificerade medarbetare, som till exempel företagsbil, företagshälsovård samt liv- och sjukvårdsförsäkring. Kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 25 procent av den fasta årlönen.

### *Ersättning i samband med nyanställning*

Utöver ovan nämnda ersättningsformer ska ersättning även, i vissa undantagsfall och i enlighet med bolagets vid var tid gällande riktlinjer för ersättning samt ersättningspolicy, kunna utbetalas i samband med nyanställning för att attrahera vissa nyckelpersoner till bolaget som ett led i bolagets affärsstrategi. Sådan ersättning ska vara begränsad till det första anställningsåret.

### *Uppsägning och avgångsvederlag*

Vid uppsägning från bolagets sida får uppsägningstiden vara högst tolv månader. Fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för arton månader för VD och för tolv månader för övriga ledande befattningshavare. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst sex månader, utan rätt till avgångsvederlag. Avgångsvederlag kan även utgå i form av särskilt avtalad pension.

Inkomst som den ledande befattningshavaren tjänar från annan anställning eller uppdrag under tiden då avgångsvederlaget utbetalas får avräknas mot avgångsvederlaget.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska baseras på den fasta årslönen vid tidpunkten för uppsägningen, om inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser, och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst tolv månader efter anställningens upphörande. Ersättningen ska reduceras med ett värde motsvarande den inkomst som personen erhåller från andra inkomstkällor, antingen från anställning eller från annan fristående verksamhet.

### *Ersättningspolicy för kreditmarknadsbolag*

Utöver dessa riktlinjer har styrelsen i Qliro, i enlighet med bland annat Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem (FFFS 2011:1), i dess nuvarande lydelse, som behandlar ersättningssystem i kreditmarknadsbolag samt EBA:s (Europeiska bankmyndigheten) riktlinjer för en sund ersättningspolicy enligt direktiv 2013/36/EU och upplysningar enligt artikel 450 i förordning (EU) nr 575/2013, fastställt en ersättningspolicy som omfattar samtliga anställda i Qliro och som dels är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering, dels motverkar ett överdrivet risktagande. Information om bolagets ersättningssystem finns publicerad på [qliro.com](http://qliro.com).

### *Lön och anställningsvillkor för anställda*

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa riktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av Ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Riktlinjerna avviker inte från de ersättningssystem som i allmänhet tillämpas inom bolaget för andra medarbetare. Även i andra avseenden bedöms ersättningen, ersättningsformerna och löneutveckling till ledande befattningshavare stå i samklang med löner och anställningsvillkor för andra anställda i bolaget.

### *Beslutsprocess*

Styrelsen har inrättat ett Ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för årsstämman att besluta om. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman.

Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för ledande befattningshavare, tillämpningen av riktlinjerna samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget.

Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till Qliro och dess ledning. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte VD eller andra personer i koncernledningen, i den mån de berörs av frågorna.

#### *Avvikelser från riktlinjerna*

Styrelsen äger, om den finner att särskilda skäl föreligger i ett enskilt fall och för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets finansiella ställning, rätt att tillfälligt frångå riktlinjerna i de avseenden som avvikelserna inte står i strid med bestämmelser i Finansinspektionens föreskrifter eller tillämpliga delar av EBA:s riktlinjer. Som angivits ovan ingår det i Ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna. Skälen för eventuella avsteg från riktlinjerna ska redovisas och motiveras av styrelsen årligen i ersättningsrapporten.

#### *Förändringar i riktlinjerna*

Jämfört med föregående riktlinjer har hänvisningen till vissa bestämmelser i Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) (angående uppskjutande av utbetalning av rörlig ersättning och utbetalning av rörlig ersättning i form av aktier/aktierrelaterade instrument) utgått till följd av att dessa bestämmelser inte längre är tillämpliga för bolaget på grund av de ändringar som genomförts i Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2020:30) om ändring i Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1). Detta kommer även att tydliggöras i bolagets Ersättningspolicy vilken också omnämns ovan under rubriken "Ersättningspolicy för kreditmarknadsbolag". Utöver detta har några redaktionella ändringar gjorts i syfte att förtydliga riktlinjerna.