

# ÅRLIG INFORMATION OM ERSÄTTNINGSSYSTEMET 2019



**Telia Finance AB**  
(organisationsnummer 556404-6661)

## INLEDNING

Regler om ersättningar finns i Lag (2004:297) om bank- och finansieringsrörelse, Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut och värdepappersbolag och EBA:s riktlinjer för en sund ersättningspolicy (EBA/GL/2015/22) (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 Telia Finance minst en gång om året i sin årsredovisning och på sin webbplats informera om sin ersättningspolicy och sitt ersättningssystem.

Informationen nedan följer redovisningsreglerna.

## TELIA FINANCE ERSÄTTNINGSSYSTEM

### Telia Finance ersättningskommitté

Styrelsen har beslutat att inte inrätta någon särskild ersättningskommitté utan har i enlighet med ersättningsreglerna utsett Steven Robson till särskild ledamot att göra den oberoende bedömningen av företagets ersättningspolicy och ersättningssystem tillsammans med företagets kontrollfunktioner samt bereda och presentera förslag till styrelsen rörande löner och andra ersättningsfrågor. Detta inkluderar förslag om ersättningspolicy och ersättningar till medlemmar i ledningsgruppen och anställda som leder kontrollfunktionerna. I övrigt vilar ansvaret för ersättningsfrågor på styrelsen som helhet.

### Ersättningspolicy och riskanalys av ersättningar

Telia Finance styrelse har antagit en ersättningspolicy. Policyn anger grunder och principer för hur ersättningar ska fastställas, hur policyn ska tillämpas och följas upp. Ambitionen är att ha en incitamentsstruktur som överensstämmer med god riskhantering och att söka hindra kortfristiga vinster och alltför stort risktagande.

Telia Finance ersättningspolicy, ersättningssystem och förteckning över anställda som kan utöva ett väsentligt inflytande över Telia Finance riskprofil (särskilt reglerad personal) utvärderas årligen. Utvärderingen inbegriper en analys av samtliga risker som Telia Finance exponeras eller kan komma att exponeras för, inklusive risker förenade med ersättningspolicyn och ersättningsstrukturen. Generellt sett medför Telia Finance ersättningssystem låg risk jämfört med banker och andra kreditinstitut med omfattande handel och annan verksamhet som omfattas av ersättningsreglerna. Riskcykeln i Telia Finance kreditverksamhet bedöms vara kort, vilket betyder att majoriteten av konsumentkreditriskerna materialiserar sig inom några månader.

### Ersättningsstruktur

Telia Finance tillämpar följande allmänna principer för ersättning:

- Ersättningen ska bestämmas individuellt och reflektera den anställdes ansvar, uppgifternas komplexitet, måluppfyllelse och övriga prestationer
- Ersättningen ska inte vara diskriminerande
- Ersättningen ska vara konkurrenskraftig utan att vara ledande i förhållande till konkurrenterna på den lokala marknaden
- Ersättningsprogrammen ska genomföras effektivt både ur kostnads- och administrativt hänseende

Telia Finance ersättningsstruktur består av fast och rörlig ersättning. I enlighet med ersättningsreglerna säkerställer Telia Finance en lämplig balans mellan fasta och rörliga komponenter, så att den fasta ersättningen utgör tillräckligt stor del av anställdas totala ersättning för att tillåta Telia Finance att inte betala några rörliga ersättningar. Det innebär att Telia Finance kan besluta att den rörliga ersättningen, inklusive uppskjutna utbetalningar, under vissa omständigheter kan annulleras delvis eller helt, enligt beskrivningen nedan.

Den fasta ersättningen består av nedanstående delar:

**Grundlönen** ska sättas individuellt samt ligga i linje med lönenivåerna på den lokala marknad där den anställda verkar. Den aktuella lönenivån ska reflektera den anställdes ansvar, uppgifternas komplexitet, måluppfyllelse och övriga prestationer.

**Pensioner och försäkringar** syftar till att ge de anställda en godtagbar levnadsstandard efter pensionering samt försäkringsskydd under anställningstiden. Pensionsplaner ska följa praxis på den lokala marknaden och om möjligt vara premiebestämd.

**Övriga förmåner** utgörs av bilförmån, sjukvårdsförmån, friskvård etc. Dessa ersättningar fastställs enligt koncernens och bolagets vid var tid gällande interna riktlinjer.

### Rörlig ersättning

Rörlig ersättning får uppgå till högst 100 procent av en anställds totala fasta ersättning. Den rörliga ersättningens storlek utgår från fastställda mål. Nivån på ersättningen är kopplad till den anställdes position i bolaget och kan således variera mellan anställda. Företaget har rörlig ersättning i form av säljbonus till säljare och försäljningshandläggare, medarbetarbonus till de medarbetare som inte innefattas av säljbonus. Det förekommer ingen ledarbonus till ledningsgruppen. Rörlig lön betalas normalt ut snarast möjligt efter publiceringen av årsbokslutet, d.v.s normalt tillsammans med mars- eller majlönen. Undantag från detta kan göras för utbetalning av säljbonus, som betalas ut kvartalsvis. Rörlig ersättning i form av bonus är pensionsgrundande. Rörlig ersättning i form av övertid ersättning är ej pensionsgrundande.

### Ersättningar 2019

Totalbelopp i kostnad för ersättning till ledningsgruppen (10 personer\*) uppgick till 12 935 KSEK och för särskilt reglerad personal (10 personer\*) var beloppet 7 150 KSEK, totalt 20 085 KSEK. Den rörliga ersättningen till särskilt reglerad personal var 728 KSEK (8 personer).

\* 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 KSEK)			Antal mottagare		
	Ledningsgrupp	Särskilt reglerad personal	Summa	Ledningsgrupp	Särskilt reglerad personal	Summa
Utbetalt som kontantbetalning	-	728	728	-	8	8
Utbetalt i form av aktier, aktierelaterade instrument, finansiella instrument eller icke-kontanta förmåner	-	-	-	-	-	-
Utestående uppskjuten ersättning	-	-	-	-	-	-
Beviljad uppskjuten ersättning	-	-	-	-	-	-
Utbetald anställningsbonus	-	-	-	-	-	-
Utbetalt avgångsvederlag	-	-	-	-	-	-
Beviljat avgångsvederlag	-	373	373	-	1	1

Ingen anställd har fått en ersättning som överstiger 1 miljon euro.