

Årlig information om  
Ersättningssystemet  
2025



**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 EBA:s riktlinjer för en sund ersättningspolicy (EBA/GL/2021/04) (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.

Telia Finance är inte ett stort institut enligt definitionen i artikel 4.1.146 i tillsynsförordningen och dess tillgångar i genomsnitt och på enskild nivå är lika med eller mindre än fem miljarder euro för de fyra närmast föregående räkenskapsåren. Telia Finance tillämpar därför tröskelvärden som anges 4 kap. 6 och 7 §§ i Finansinspektionens föreskrifter FFFS 2011:1. Dessa omfattar samtliga anställda på Telia Finance. De anställdas totala ersättning för 2025 är 88 371 KSEK, varav fast ersättning 82 293 KSEK och rörlig ersättning 6 078 KSEK.

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 styrelseordföranden Stefan Backman 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. Ersättningspolicyn omfattar alla anställda inom Telia Finance och tillämpas könsneutralt. 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 fastställas individuellt och differentieras inom godtagbara intervall
- Ersättningen ska inte vara diskriminerande
- Ersättningen ska vara konkurrenskraftig men inte kontraproduktiv mot Telia Finance långsiktiga intressen och förmåga att generera positiva resultat under en fullständig ekonomisk cykel.

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.

**Lönetillägg** är ett tillfälligt tilläggsbelopp som betalas tillsammans med grundlönen i de fall då anställda tillfälligt ges uppdrag att utföra arbetsuppgifter med högre komplexitet och/eller högre värde.

**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**

Syftet med rörlig ersättning inom Telia Finance är att stödja samarbete och individuella bidrag där individuella prestationer uppmärksammas. Rörlig ersättning får uppgå till högst 200 procent av en anställds totala fasta ersättning. Den rörliga ersättningens storlek utgår från fastställda mål. Bedömningen av resultat som ligger till grund för beräkningen av den rörliga ersättningen ska i huvudsak baseras på riskjusterade vinstmått där såväl nuvarande som framtida risker ska beaktas. Utvärderingen av prestationer i relation till fastställda mål ska beakta den anställdes resultat, dennes resultatenhets resultat och Telia Finance totala resultat såväl som kvalitativa kriterier såsom den anställdes efterlevnad av interna regler. 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 övertidsersättning är ej pensionsgrundande.

## Ersättningar 2025

|        |                          |                                                                              | a                             | b                         | c                          | d                      |
|--------|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|---------------------------|----------------------------|------------------------|
|        |                          |                                                                              | MB<br>Supervisory<br>function | MB Management<br>function | Other senior<br>management | Other identified staff |
| 1      |                          | Number of identified staff                                                   | 6                             | 1                         | 10                         | 11                     |
| 2      |                          | Total fixed remuneration                                                     | 0                             | 3 696 224                 | 14 473 352                 | 10 875 844             |
| 3      |                          | Of which: cash-based                                                         | 0                             | 3 696 224                 | 14 473 352                 | 10 875 44              |
| 4      |                          | (Not applicable in the EU)                                                   |                               |                           |                            |                        |
| EU-4a  |                          | Of which: shares or<br>equivalent ownership interests                        |                               |                           |                            |                        |
| 5      | Fixed<br>remuneration    | Of which: share-linked<br>instruments or equivalent non-<br>cash instruments |                               |                           |                            |                        |
| EU-5x  |                          | Of which: other instruments                                                  |                               |                           |                            |                        |
| 6      |                          | (Not applicable in the EU)                                                   |                               |                           |                            |                        |
| 7      |                          | Of which: other forms <sup>1</sup>                                           |                               | 635 286                   | 2 480 334                  | 1 538 440              |
| 8      |                          | (Not applicable in the EU)                                                   |                               |                           |                            |                        |
| 9      |                          | Number of identified staff                                                   | 0                             | 1                         | 2                          | 2                      |
| 10     |                          | Total variable remuneration                                                  | 0                             | 483 140                   | 47 048                     | 75 515                 |
| 11     |                          | Of which: cash-based                                                         | 0                             | 483 140                   | 47 048                     | 75 515                 |
| 12     |                          | Of which: deferred                                                           |                               |                           |                            |                        |
| EU-13a |                          | Of which: shares or<br>equivalent ownership interests                        |                               |                           |                            |                        |
| EU-14a |                          | Of which: deferred                                                           |                               |                           |                            |                        |
| EU-13b | Variable<br>remuneration | Of which: share-linked<br>instruments or equivalent non-<br>cash instruments |                               |                           |                            |                        |
| EU-14b |                          | Of which: deferred                                                           |                               |                           |                            |                        |
| EU-14x |                          | Of which: other instruments                                                  |                               |                           |                            |                        |
| EU-14y |                          | Of which: deferred                                                           |                               |                           |                            |                        |
| 15     |                          | Of which: other forms                                                        |                               |                           |                            |                        |
| 16     |                          | Of which: deferred                                                           |                               |                           |                            |                        |
| 17     |                          | Total remuneration (2 + 10)                                                  | 0                             | 4 179 364                 | 14 520 400                 | 10 951 359             |

Ingen ersättning utbetalats till Telia Finance styrelse under 2025 och ingen anställd inom Telia Finance har fått en ersättning som överstiger 1 miljon euro.

<sup>1</sup> Pensions & insurance