

Bilaga 2 – Information om ersättningar till anställda hos Collector under 2016, enligt Finansinspektionens föreskrifter.

Collectors policy för ersättningar fastställs av dess styrelse och är anpassad till de krav som ställs på verksamheten. Ersättningspolicyen är tillämplig på alla anställda. Ersättningsutskottet sammanträder årligen och är det organ inom Collector som har huvudansvaret för övervakningen av ersättning under räkenskapsåret. Ersättningsutskottets uppgifter är bland annat att bereda styrelsens beslut i frågor om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för anställda, föreslå styrelsen ersättningspolicy samt följa upp och utvärdera pågående och under året avslutade program för ersättningar.

Ersättning till ledande befattningshavare beslutas av styrelsen utifrån de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som fastställts av bolagsstämman.

Vad gäller ersättning till ledande befattningshavare har denna bestått av fast lön, pension och andra förmåner. För att undvika att ledande befattningshavare uppmuntras till osunt risktagande, har någon rörlig ersättning inte utgått till ledande befattningshavare. Den fasta lönen har således, tillsammans med pensionsavsättning och icke-monetära förmåner, utgjort den ledande befattningshavarens totala ersättning.

Ersättning till övriga anställda har utgått i form av fast och – i vissa fall - rörlig ersättning.

Fast lön består av månadslön och dess storlek baseras på följande kriterier: arbetets svårighetsgrad; individens erfarenhet; ansvar; kompetens och arbetsinsats. Den fasta lönen revideras årligen.

Rörlig ersättning baseras på tydliga och mätbara ekonomiska resultat och i förväg uppsatta individuella mål och verksamhetsmål, och tillämpas endast för de personalkategorier där detta bedöms lämpligt, såsom för exempelvis försäljningsorganisationen. Collector tillämpar följande modeller för rörlig ersättning: produktionsbonus som är kopplad till omsättning, ärendeingång eller liknande mått samt säljbonus som baseras på nyförsäljning. VD har därutöver rätt att godkänna diskretionär bonus med maximalt 50 000 kr per anställd och år.

För att undvika att anställda uppmuntras till osunt risktagande, skall det, för sådan personal som omfattas av både fast och rörlig ersättning, finnas en grundläggande balans mellan fast och rörlig ersättning. Den fasta ersättningen skall således stå för en tillräckligt stor del av de anställdas totala ersättning, för att det skall vara möjligt att sätta ner den rörliga delen till noll kronor. Den rörliga ersättningen skall kunna sättas till noll kronor om det föreligger skäl för detta.

På individuell nivå baseras den rörliga ersättningen på kriterier såsom kundnöjdhet, servicegrad, intäkter och resultatmål. Syftet med den rörliga ersättningen är att rekrytera, och behålla kompetenta medarbetare samt att få medarbetare att arbeta mot ett för Collector-koncernen gemensamt långsiktigt mål.

I den mån rörlig ersättning till risktagare skulle förekomma skjuts sådan ersättning upp enligt följande i enlighet med tillämplig lag och ersättningspolicy. Utbetalning av minst 40 % rörlig ersättning (även diskretionära bonusar) till risktagare skall, för det fall den rörliga ersättningen uppgår till minst 100 000 kr, skjutas upp i minst tre år innan den betalas ut eller – vad gäller aktiebaserade ersättningar – äganderätten utgår till berättigad mottagare. I den mån rörliga ersättningar skulle förekomma till risktagare som får en särskilt hög rörlig ersättning, skall minst 60% av den rörliga ersättningen skjutas upp i minst tre år. Företaget får betala ut ersättning en gång om året pro rata över uppskjutandetiden. Tidigast får utbetalning ske ett år efter att den rörliga ersättningen beslutades.

Collectors ersättningssystem är framtaget utifrån de risker som finns i koncernen. Det resultat som ligger till grund för rörlig ersättning till Collectors anställda justeras för både nuvarande och framtida risker. Företaget tar också hänsyn till faktiska kostnader för det kapital och den likviditet som

verksamheten kräver. Kostnaderna för den totala ersättningen får inte innebära att Collector-koncernens förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen begränsas.

Den rörliga ersättningen betalas endast ut till den del det är försvarbart med hänsyn till Collector-koncernens finansiella situation och motiverat enligt Collector-koncernens uppfattning, samt den berörda affärsenhetens och den anställdes resultat. Den rörliga ersättningen ska även kunna falla bort helt av samma skäl.

All ersättning utbetalas kontant. Inom Collector-koncernen fanns under år 2016 inga aktiebaserade incitamentsprogram.

Ersättningen till anställda under år 2016 har utgått enligt följande:

	Segment Privat (224 anställda)	Segment Företag (105 anställda)
Total fast ersättning	102 536 044	48 252 256
Total rörlig ersättning	3 801 352	1 788 871

	Verkställande ledning	Risntagare
Fast ersättning	11 176 808 (8 mottagare)	13 603 903 (14 mottagare)
Rörlig ersättning	0	0
-kontant		
-aktier		
-aktieanknutna instrument		
-övrigt		
Utestående uppskjuten ersättning		
-varav intjänad		
-varav icke intjänad		
Uppskjuten ersättning som under räkenskapsåret		
-beviljats		
-utbetalats		
-justeras		
Avgångsvederlag		
-under året beviljade		
-under året utbetalda		
-högsta belopp till enskild person		
Ersättning i samband med nyanställning		
-Under året utbetalda		
Antalet enskilda personer som får en ersättning på 1 miljon EUR eller mer per räkenskapsår, för ersättning mellan 1 miljon EUR och 5 miljoner EUR fördelat på lönesteg om 500 000 EUR, och för ersättning på minst 5 miljoner EUR fördelat på lönesteg om 1 miljon EUR.		
Uppgifterna i denna tabell avseende medlemmarna i ledningsorganet. Endast för betydande företag.		