

# Information om ersättningar (räkenskapsåret 2018)

## Policy för ersättningar och förmåner

Bankens ersättningssystem är utformat i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1, nedan definierad som "Föreskriften").

Styrelsen för Ikano Bank AB (publ) har antagit en policy för ersättningar och förmåner. Policyn uppdateras och godkänns av styrelsen minst en gång per år. Av policyn framgår bl.a. de grundläggande principerna för fast och rörlig ersättning som banken tillämpar. I policyn anges att rörlig ersättning aldrig får överstiga 100 procent av den anställdes fasta lön. Bankens enda kvarvarande bonusmodell har dock ett tak på fem månadslöner. Inom styrelsen finns en ersättningskommitté bestående av minst två styrelseledamöter. Kommittén bereder styrelsebeslut om ersättningsfrågor och gör en årlig oberoende bedömning av ersättningssystemet och policyn för ersättningar och förmåner. Under 2018 höll ersättningskommittén sju möten. Banken analyserar minst en gång per år vilka risker som bankens ersättningspolicy och ersättningsstruktur är förenad med och identifierar då även särskilt reglerad personal enligt de kategorier som anges i Föreskriften. Av bankens 871 anställda (medelantalet för 2018) har 220 stycken identifierats som särskilt reglerad personal 2018.

## Huvudsakliga skäl och parametrar för rörlig ersättning

Ikano Bank AB (publ) har få rörliga ersättningar. De kriterier som finns för att rörlig ersättning ska falla ut, bedöms inte bidra till att uppmuntra osunt risktagande i verksamheten. Nedanstående kriterier gäller för fast respektive rörlig ersättning.

### Fast ersättning

Bankens fasta ersättningar ska bestämmas utifrån anställdas professionella erfarenhet, organisatoriskt ansvar (svårighetsgrad i arbetsuppgifter) och ersättningen på den lokala marknaden där banken agerar. De fasta ersättningarna utvärderas årligen och skall spegla ersättningsnivåerna för anställda på den aktuella positionen. Att betala marknadsmässiga löner är viktigt för att kunna rekrytera och behålla kompetent personal.

### Rörlig ersättning

Skälen för att banken har rörlig ersättning är att stimulera anställda att prestera bättre, att stanna kvar i banken och att utveckla respektive ansvarsområde. Ikano Bank AB (publ) tillämpade (2018) endast en modell för rörlig ersättning; Ikano Bank AB (publ) Performance Incentive Plan ("PIP"). Därutöver har uppskjutna utbetalningar gjorts under Ikano Group/Ikano Bank AB (publ) Long Term Incentive Plan ("LTIP") och Ikano Bank AB (publ) Short Term Incentive Plan ("STIP"). All rörlig ersättning har utbetalats kontant (som lön).

Medlemmarna i bankens verkställande ledning (med undantag för Chief Risk Officer och Chief Compliance Officer) och bankens landschefer deltar i PIP. Kriterierna för rörlig ersättning är kopplade till bankens och eventuell filials resultat samt till individuella resultat. Bankens bedömning av resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning baseras på riskjusterade vinstmått. I denna bedömning beaktas såväl nuvarande som framtida risker samt de faktiska kostnaderna för det kapital och den likviditet som verksamheten kräver. Eventuell ersättning betalas i fyra rater under en period om tre och ett halvt år från intjänandetidpunkten. Uppskjuten ersättning (minst 60 procent) utbetalas pro rata en gång om året med start minst ett år efter intjänandet.

Banken betalar inte ut någon rörlig ersättning om det inte vid varje utbetalningstillfälle är försvarbart utifrån bankens finansiella situation och motiverat utifrån bankens, den berörda affärsenhetens och den anställdes

resultat. Varje utbetalning bereds av ersättningskommittén och beslutas av styrelsen. Bonusprogrammet kan vid full utdelning ge den verkställande ledningen maximalt fem månadslöner vardera (för varje intjänandeår). Motsvarande bonustak för landschefer är tre månadslöner.

## Kostnadsförda belopp för ersättningar (kSEK)

### Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på affärsområden (land)

Dessa totalbelopp inkluderar samtliga ersättningar (utbetald, intjänad och/eller utfäst), sociala avgifter, särskild löneskatt eller motsvarande avgifter/skatter. De inkluderar även kollektiva personalkostnader. Mer information om totalbeloppen finns i bankens årsredovisning för räkenskapsåret 2018.

ksek	2018
Sverige	391 670
Danmark	62 283
Norge	39 808
Finland	16 388
Storbritannien	108 311
Tyskland	91 011
Polen	20 392
<b>Totalt</b>	<b>729 863</b>

### Fast och rörlig ersättning

Beloppen nedan (fast och rörlig ersättning) utgör totala ersättningar som utbetalts 2018 i samtliga länder och inkluderar inte sociala avgifter, särskild löneskatt eller motsvarande avgifter/skatter. De inkluderar inte heller kollektiva personalkostnader.

*Fast ersättning* utgör all ersättning, inklusive lön, pension och övriga förmåner, som inte är rörlig ersättning. *Rörlig ersättning* är de ersättningar som omfattas av definitionen av rörlig ersättning i Föreskriften. För bankens vidkommande inkluderar definitionen de ovan nämnda bonusprogrammen.

Ingen justering har gjorts av den rörliga ersättning som utbetalts 2018.

2018	kSEK	Fast ersättning	Antal personer som fått fast ersättning	Rörlig ersättning	Antal personer som fått rörlig ersättning
Verkställande ledning		25 654	13	2 364	7
Övrig särskilt reglerad personal		172 943	207	381	4
Övrig personal		329 203	1 022	0	0
<b>Totalt (kSEK)</b>		<b>527 799</b>	<b>1 242</b>	<b>2 745</b>	<b>11</b>

### Uppskjuten rörlig ersättning

För de f.d. bonusprogrammen LTIP och STIP har 80 procent av utfallet skjutits upp till utbetalning i tre rater (pro rata) under tre års tid (20-40-20). Beloppen nedan avser uppskjuten rörlig ersättning som är intjänad (banken har ingen uppskjuten ersättning som inte är intjänad). Det finns inga uppskjutna utbetalningar under PIP (eftersom detta program ännu inte genererat någon bonus).

### Uppskjuten rörlig ersättning

ksek	2018
Verkställande ledning	6 434
Övrig särskilt reglerad personal	2 615
Övrig personal	0
<b>Totalt</b>	<b>9 049</b>

### Utfästa och utbetalda ersättningar

I beloppen nedan ingår fast och rörlig ersättning utbetald 2018 samt sådan ersättning som är intjänad och/eller utfäst 2018.

#### Utfästa och utbetalda ersättningar

ksek	2018
Verkställande ledning	33 831
Övrig särskilt reglerad personal	175 748
Övrig personal	329 203
<b>Totalt</b>	<b>538 781</b>

Banken har ingen enskild person som har erhållit en ersättning på 1 miljon EUR eller mer (totalt) under 2018.

### Avgångsvederlag

Tabellen avseende avgångsvederlag nedan inkluderar inte lön under uppsägningstid under vilken den anställde varit arbetsbefriad eller utlovad förlängd uppsägningstid.

I september 2017 ingick banken ett avslutsavtal med sin dåvarande verkställande direktör, vilket gav den verkställande direktören 24 månaders lön och andra förmåner (under vissa förutsättningar) från september 2017 till september 2019. Från och med augusti 2018 betalar dock banken enbart den fasta lönen (och inga förmåner) eftersom den f.d. verkställande direktören har ingått en annan anställning utanför banken. Därutöver har banken sagt upp anställningsavtalet med sin före detta verkställande direktör i september 2018, vilket medförde att den f.d. verkställande direktören fick tolv månaders uppsägningstid med lön och andra förmåner från och med detta datum. Slutligen, under 2018 har bankens betalat ut lön och andra förmåner under avslutsavtal med den f.d. COO:n och den f.d. CIO:n (bägge avtalen gav cheferna rätt till tolv månaders arbetsbefrielse med lön och andra förmåner). Alla dessa händelser har alltså påverkat resultatet för 2018 och är inkluderade i kolumnen avseende Utfästa och utbetalda ersättningar för verkställande ledning ovan.

För mer information om uppsägningstider för den verkställande ledningen, se bankens årsredovisning för räkenskapsåret 2018.

#### Avgångsvederlag

2018	kSEK	Utbetalt	Antal personer utbetalt	Utfäst	Antal personer utfäst
Verkställande ledning		0	-	-	-
Övrig särskilt reglerad personal		463	1	0	-
Övrig personal		2 739	13	104	1
<b>Totalt</b>		<b>3 202</b>	<b>14</b>	<b>104</b>	<b>1</b>

Som framgår av tabellen ovan (Avgångsvederlag) beviljades 15 medarbetare avgångsvederlag 2018. Högsta avgångsvederlaget utbetalt till enskild person under 2018 uppgår till 890 kSEK.

Ingen s.k. sign-on bonus har beviljats eller utbetalats.

### **Garanterad rörlig ersättning**

Ingen garanterad rörlig ersättning har utbetalats 2018.

---