

Information om ersättningar för anställda hos Ikano Bank enligt Finansinspektionens föreskrifter (räkenskapsåret 2010)

Policy för ersättningar och förmåner

Ikano Bank SEs styrelse har antagit en policy för ersättningar och förmåner. Av policyn framgår bl.a de grundläggande principer för betalning av fast och rörlig ersättning som banken tillämpar. Inom styrelsen finns en ledamot med särskilt ansvar för ersättningsfrågor.

Huvudsakliga skäl och parametrar för rörlig ersättning

Ikano Bank SE har få och låga rörliga ersättningar. Detta, tillsammans med de kriterier som finns för att rörlig ersättning ska falla ut, bedöms bidra till att inte uppmuntra osunt risktagande i verksamheten.

Skälen för att banken har viss rörlig ersättning, är att uppmuntra vissa anställda att prestera bättre och att utveckla respektive affärsområde. Banken överväger dock att framdeles avveckla en del av de rörliga ersättningar som finns idag.

Nedanstående kriterier gäller för fast respektive rörlig ersättning.

Fast ersättning

- Arbetstyp (svårighetsgrad i arbetsuppgifter)
- Ersättningen på den lokala marknaden där banken agerar

De fasta ersättningarna skall utvärderas årligen och skall spegla ersättningsnivåerna för anställda på den aktuella positionen. Att betala marknadsmässiga löner är en förutsättning för att kunna anställa och behålla kompetent personal.

Rörlig ersättning

- För varje berörd anställd skall gälla klara parametrar, inklusive minimi- och maximibelopp för utfallet.
- Rörlig ersättning skall vara kopplad till respektive affärsenhets verksamhet.
- Rörliga ersättningar skall grunda sig på det individuella resultatet för den anställda samt uppnående eller överträffande av finansiella mål.
- Vid beslut huruvida rörlig ersättning skall betalas ut skall även kvalitativa kriterier vägas in. Bland dessa märks om den anställda följt interna regler och hur hon eller han agerat gentemot bankens kunder.
- Garanterad rörlig ersättning får inte förekomma.

Genom de kriterier som uppställs för erhållande av rörlig ersättning, inklusive finansiella mål och annan måluppfyllelse, speglar de rörliga ersättningarna också bankens resultat. Ingen rörlig ersättning utgår om inte företaget och resultatenheten genererar en vinst och minst 50% av målen är knutna till finansiella nyckeltal.

Resultatbedömning och riskjustering

Finansiella resultat i Ikano Bank SE mäts på företags- och resultatenhetsnivå. Ikano Bank SEs 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 likviditet som verksamheten kräver. Ikano Bank SE har ett centralt system för att utvärdera och dokumentera varje anställds prestation.

Principer för uppskjuten utbetalning

Vissa personer inom Ikano Bank SE har bedömts kunna påverka bolagets resultat och är därför att anse som så kallad särskilt reglerad personal i den mening som avses i Finansinspektionens föreskrifter. För dessa gäller att 40 procent av den rörliga ersättningen ska skjutas upp i tre år om den rörliga ersättningen uppgår till 100 000 kronor eller mer. För verkställande ledningen, och, i förekommande fall, särskilt reglerad personal med rörliga ersättningsdelar på ett särskilt högt belopp, ska 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp. Innan ersättningen betalas ut ska det göras en analys av om företagets resultat under perioden väsentligt försämrats. Om så är fallet kan ersättningen minskas eller till och med helt falla bort.

Kostnadsförda belopp för ersättningar

För räkenskapsåret 2010 uppgår totalbeloppet för kostnadsförda ersättningar avseende alla anställda till 24 790 kEUR. Antal anställda som under året erhållit fast ersättning uppgår till 421 (medelantal heltidsarbetskrafter). Av dessa har 31 anställda även erhållit rörlig ersättning.

Fördelningen har sett ut på följande sätt:

| | |
|-------------------|-------------|
| Fast ersättning | 24 639 kEUR |
| Rörlig ersättning | 151 kEUR |

Kostnadsförda totalbelopp per affärsområde:

| | |
|---------|-------------|
| Sverige | 14 364 kEUR |
| Danmark | 6 348 kEUR |
| Norge | 3 578 kEUR |
| Finland | 500 kEUR |

Kostnadsförda totalbelopp per personalkategori:

Verkställande ledning (10 st):

| | |
|--------------------------|------------|
| Fast ersättning (10 st) | 1 655 kEUR |
| Rörlig ersättning (4 st) | 18 kEUR |

Övriga anställda som påverkar företagets risknivå (23 st):

| | |
|-------------------------|------------|
| Fast ersättning (23 st) | 2 052 kEUR |
|-------------------------|------------|

Rörlig ersättning till anställda som påverkar företagets risknivå och övriga anställda avseende räkenskapsår 2010 har ej slutligt fastställts.

100% av den rörliga ersättningen avser kontant ersättning.

Utbetalda ersättningar för avgångsvederlag avseende anställda som avslutade sina anställningar under det senaste räkenskapsåret uppgår till 45 kEUR och avser 3 personer.