

Information om ersättningar för anställda hos Ikano Bank enligt Finansinspektionens föreskrifter (räkenskapsåret 2011)

Policy för ersättningar och förmåner

Den 1 mars 2011 trädde Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem i kreditbolag, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för portföljförvaltning (FFFS 2011:1) i kraft.

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 ersättningskommitté bestående av minst två styrelseledamöter som bereder styrelsebeslut om ersättningsfrågor och gör en årlig oberoende bedömning av ersättningssystemet och policyn för ersättningar och förmåner. Banken har analyserat vilka risker som bankens verksamhet är förenad med och identifierat särskilt reglerad personal enligt de kategorier som anges i FFFS 2011:1. Av bankens 452 anställda (per den 31 december 2011) har 46 stycken identifierats som särskilt reglerad personal.

Huvudsakliga skäl och parametrar för rörlig ersättning

Ikano Bank SE har få rörliga ersättningar. 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, att stanna kvar i banken och att utveckla respektive affärsområde. 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

Ikano Bank SE har rörlig ersättning för den verkställande ledningen och för säljare.

Bankens verkställande ledningen deltar i ett incitamentsprogram som gäller för nyckelpersoner inom hela Ikano-koncernen. Kriterierna för rörlig ersättning är kopplade till koncernens, bankens och/eller affärsområdets resultat samt till individuella resultat. Ikano S.A:s (koncernens moderbolag) och 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 likviditet som verksamheten kräver. Eventuell ersättning betalas i fyra rater under en period om tre och ett halvt år från intjänandetidpunkten. Uppskjuten ersättning (80%) utbetalas pro rata en gång om året med start ett och ett halvt år efter intjänandet.

Banken betalar inte ut någon uppskjuten ersättning om det inte vid varje utbetalningstillfälle är försvarbart utifrån bankens finansiella situation och motiverat utifrån bankens, den berörda affärsenhetens och den anställdes resultat. De tre första utbetalningarna är dessutom villkorade av att den anställda har kvar sin anställning vid varje utbetalningstidpunkt. Varje utbetalningen bereds av ersättningskommittén och beslutas av styrelsen. Incitamentsprogrammet kan vid full utdelning ge den verkställande ledningen fyra till sex månadslöner vardera (för varje intjänandeår).

Banken tillämpar även fem olika (regionala) program för provision och bonus till säljare. Två av programmen baseras på både finansiella och individuella kriterier som följs upp på hel- eller halvårsbasis. Programmen omfattas av FFFS 2011:1 men ingen av de deltagande säljarna har identifierats som särskilt reglerad personal enligt Finansinspektionens föreskrifter. Bedömning av de resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning baseras på riskjusterade vinstmått.

Resterande tre program ger rätt till provisionslön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden som kan komma att ändra bankens resultat- och balansräkning och omfattas därmed inte av FFFS 2011:1. Provisionslönerna är kopplade till individuell försäljning eller bearbetning av bankens kunder.

Under 2010 tillämpade banken, utöver de ovan nämnda rörliga ersättningarna, ett kortfristigt incitamentsprogram för 30 stycken anställda. Incitamentsprogram har avvecklats, men utbetalningar under programmet har gjorts under 2011. För sju medarbetare (särskilt reglerad personal) har 60 procent av utfallet skjutits upp till 2014.

Kostnadsförda belopp för ersättningar (kEUR)

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 Ikano Bank SEs årsredovisning för räkenskapsåret 2011.

Sverige	34 250
Danmark	5 880
Norge	4 848
Finland	687
Totalt (kEUR)	45 665

Fast och rörlig ersättning

Beloppen nedan (fast och rörlig ersättning) utgör ersättningar som utbetalts 2011 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, provision, pension och övriga förmåner, som inte är rörlig ersättning. *Rörlig ersättning* är de ersättningar som omfattas av definitionen rörlig ersättning i FFFS 2011:1. För bankens vidkommande inkluderar definitionen rörlig ersättning incitamentsprogram som gäller för nyckelpersoner, kortfristigt incitamentsprogram för andra anställda (avvecklat) samt två bonusprogram för säljare.

Ingen justering har gjorts av den rörliga ersättning som utbetalts 2011.

Ersättningar	Fast ersättning	Antal personer som fått fast ersättning	Rörlig ersättning	Antal personer som fått rörlig ersättning
Verkställande ledning	2 281	10	141	8
Övrig särskilt reglerad personal	3 249	36	96	16
Övrig personal	26 067	452	146	27
Totalt (kEUR)	31 597	498	383	51

Uppskjuten rörlig ersättning

För de incitamentsprogram som gäller för nyckelpersoner har 80 procent av utfallet skjutits upp till utbetalning i tre rater (pro rata) under tre års tid (20-40-20). För det kortfristiga incitamentsprogrammet (avvecklat) har 60 procent av utfallet för sju anställda skjutits upp i sin helhet till 2014.

Uppskjuten rörlig ersättning	
Verkställande ledning	522
Övrigt särskilt reglerad personal	55
Övrig personal	12
Totalt (kEUR)	589

Utfästa och utbetalda ersättningar

I beloppen nedan ingår fast och rörlig ersättning utbetald 2011 samt sådan ersättning som är intjänad och/eller utfäst 2011.

Utfästa och utbetalda ersättningar	
Verkställande ledning	3 041
Övrigt särskilt reglerad personal	3 419
Övrig personal	26 394
Totalt (kEUR)	32 854

Avgångsvederlag

Avgångsvederlag nedan inkluderar inte lön under uppsägningstid under vilken den anställda varit arbetsbefriad. Utfäst avgångsvederlag innefattar inte heller förlängd uppsägningstid för anställda i den verkställande ledningen (12-24 månader). För mer information om uppsägningstider för den verkställande ledningen, se bankens årsredovisning för räkenskapsåret 2011.

Avgångsvederlag	Utbetalt	Antal personer utbetalt	Utfäst	Antal personer utfäst
Verkställande ledning	Inget	Ingen	98	1
Övrigt särskilt reglerad personal	Inget	Ingen	Inget	Ingen
Övrig personal	266	18	Inget	Ingen
Totalt (kEUR)	266		98	

Garanterad rörlig ersättning

Ingen garanterad rörlig ersättning har utbetalts 2011. Däremot har en person (säljare) fått garanterad provision i samband med nyanställning uppgående till totalt 6 kEur (utbetalt 2011).
