

Information om ersättningar (räkenskapsåret 2017)

Policy för ersättningar och förmåner

Den 1 mars 2011 trädde Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1) i kraft (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. Ingen av bankens modeller för rörlig ersättning har dock ett tak överstigande 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 2017 höll ersättningskommittén fem 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 1025 anställda (medelantalet för 2017) har 305 stycken identifierats som särskilt reglerad personal 2017.

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 en förutsättning 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 affärsområde. Ikano Bank AB (publ) tillämpade (2017) två modeller för rörlig ersättning: 1) Ikano Bank AB (publ) Performance Incentive Plan och 2) Ikano Bank AB (publ) Project Retention Bonus. Därutöver har utbetalningar gjorts under Ikano Group/Ikano Bank AB (publ) Long Term Incentive Plan ("LTIP") och Ikano Bank AB (publ) Short Term Incentive Plan ("STIP") samt under en f.d. lokal bonus i UK och Tyskland. 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 affärsenhets 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.

I 2017 tillämpade banken även en Project Retention Bonus i samband med en stor omorganisation där det fanns en överhängande risk för att nyckelmedarbetare skulle lämna banken. Denna bonus var maximerad till 20 procent av nyckelmedarbetarens årslön och SEK 99.000/år. Bonusmodell har tagits bort fr.o.m. år 2018, efter att projektet/omorganisationen avslutats.

Kostnadsförda belopp för ersättningar (kSEK)

Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på affärsområden (land)

Dessa totalbelopp inkluderar samtliga ersättningar (utbetalad, 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 2017.

ksek	2017
Sverige	381.001
Danmark	76.470
Norge	38.222
Finland	13.019
Storbritannien	110.368
Tyskland	87.525
Polen	17.195
Totalt	723.800

Fast och rörlig ersättning

Beloppen nedan (fast och rörlig ersättning) utgör totala ersättningar som utbetalts 2017 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 2017.

2017	kSEK	Fast ersättning	Antal personer som fått fast ersättning	Rörlig ersättning	Antal personer som fått rörlig ersättning
Verkställande ledning		20.943	14	3.518	8
Övrig särskilt reglerad personal		293.470	381	1.463	15
Övrig personal		220.744	965	1.001	3
Totalt (kSEK)		535.157	1.360	5.981	26

Uppskjuten rörlig ersättning

För 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). För det lokala bonusprogrammet som tidigare (t.o.m. 2014) gällde för ledningsgruppen i bankens filial i Storbritannien har 45 procent av utfallet skjutits upp till utbetalning i tre rater (15-15-15). Beloppen nedan avser uppskjuten rörlig ersättning som är intjänad (banken har ingen uppskjuten ersättning som inte är intjänad).

Uppskjuten rörlig ersättning

ksek	2017
Verkställande ledning	2.750
Övrig särskilt reglerad personal	1.233
Övrig personal	0
Totalt	3.983

Utfästa och utbetalda ersättningar

I beloppen nedan ingår fast och rörlig ersättning utbetald 2017 samt sådan ersättning som är intjänad och/eller utfäst 2017.

Utfästa och utbetalda ersättningar

ksek	2017
Verkställande ledning	24.460
Övrig särskilt reglerad personal	294.933
Övrig personal	221.744
Totalt	541.138

Banken har ingen enskild person som har erhållit en ersättning på 1 miljon EUR eller mer (totalt) under 2017.

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 2017.

Avgångsvederlag

2017	kSEK	Utbetalt	Antal personer utbetalt	Utfäst	Antal personer utfäst
Verkställande ledning		0	-	-	-
Övrig särskilt reglerad personal		1.287	2	483	1
Övrig personal		2.826	12	41	1
Totalt		4.113	14	524	2

Under 2017 beviljades 16 medarbetare avgångsvederlag. Högsta avgångsvederlaget utbetalt till enskild person under 2017 uppgår till 882 kSEK.

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

Garanterad rörlig ersättning

Ingen garanterad rörlig ersättning har utbetalats 2017.
