

Information om ersättningar för anställda hos Ikano Bank enligt Finansinspektionens föreskrifter (räkenskapsåret 2012)

Policy för ersättningar och förmåner

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

Ikano Bank AB (publ) 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 479 anställda (medelantal 2012) har 48 stycken identifierats som särskilt reglerad personal.

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. Skälen för att banken har rörlig ersättning är att stimulera 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 AB (publ) har rörlig ersättning för vissa personer i den verkställande ledningen och för vissa säljare.

Merparten av bankens verkställande ledning 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 tillämpade även (2012) fem olika (regionala) program för provision och bonus till säljare. Två av programmen, som numera har avvecklats, baserades på både finansiella och individuella kriterier som

följdes upp på hel- eller halvårsbasis. Programmen omfattades av FFFS 2011:1 men ingen av de deltagande säljarna identifierades som särskilt reglerad personal enligt Finansinspektionens föreskrifter. Bedömningen av de resultat som låg till grund för beräkning av rörlig ersättning baserades 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 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 AB (publ) årsredovisning för räkenskapsåret 2012.

Sverige	38 480
Danmark	6 476
Norge	5 401
Finland	542
Nederländerna	469
Totalt (kEUR)	51 368

Fast och rörlig ersättning

Beloppen nedan (fast och rörlig ersättning) utgör ersättningar som utbetalts 2012 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 2012.

Ersättningar	Fast ersättning	Antal personer som fått fast ersättning	Rörlig ersättning	Antal personer som fått rörlig ersättning
Verkställande ledning	3 286	11	158	7
Övrig särskilt reglerad personal	4 108	39	0	0
Övrig personal	26 621	462	139	16
Totalt (kEUR)	34 014	512	297	23

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	377
Övrigt särskilt reglerad personal	70
Övrig personal	0
Totalt (kEUR)	447

Utfästa och utbetalda ersättningar

I beloppen nedan ingår fast och rörlig ersättning utbetald 2012 samt sådan ersättning som är intjänad och/eller utfäst 2012.

Utfästa och utbetalda ersättningar	
Verkställande ledning	4 314
Övrigt särskilt reglerad personal	4 178
Övrig personal	27 033
Totalt (kEUR)	35 525

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 2012.

Bankens före detta verkställande direktör avgick under 2012. Anställningen upphör september 2013. Fram till detta datum är avgående VD arbetsbefriad. Avgående VD erhåller, förutom lön under uppsägningstiden, ett avgångsvederlag motsvarande ett års lön och förmåner att utbetalas i september 2013.

Avgångsvederlag	Utbetalt	Antal personer utbetalt	Utfäst	Antal personer utfäst
Verkställande ledning	Inget	Ingen	493	1
Övrigt särskilt reglerad personal	Inget	Ingen	Inget	Ingen
Övrig personal	100	4	20	1
Totalt (kEUR)	100		513	

Garanterad rörlig ersättning

Ingen garanterad rörlig ersättning har utbetalts 2012. Däremot har 5 personer (säljare) fått garanterad provision i samband med nyanställning uppgående till totalt 21 kEur (utbetalt 2012).
