

# Information om ersättningar för anställda hos Ikano Bank enligt Finansinspektionens föreskrifter (räkenskapsåret 2016)

## 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. Föreskriften ändrades 2014 (FFFS 2014:22). Föreskrifterna benämns nedan gemensamt 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 2016 års 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 2016 höll ersättningskommittén sex 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 1137 anställda (medelantalet för 2016) har 180 stycken identifierats som särskilt reglerad personal 2016.

## 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 (2016) tre olika modeller för rörlig ersättning: 1) Ikano Group/Ikano Bank AB (publ) Long Term Incentive Plan ("LTIP") för personer i den verkställande ledningen; 2) Ikano Bank AB (publ) Short Term Incentive Plan ("STIP") för landscheferna, samt; 3) program för provision för vissa säljare. All rörlig ersättning har utbetalats kontant (som lön).

Medlemmarna i bankens verkställande ledning (med undantag för Chief Risk Officer) deltar i LTIP. Kriterierna för rörlig ersättning är kopplade till koncernens, bankens och eventuell affärsenhets 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 den likviditet som verksamheten kräver. Eventuell ersättning betalas i fyra rater under en period om tre och ett halvt år från intjänandetidpunkten.

Uppskjuten ersättning (80 procent) utbetalas pro rata en gång om året med start ett och ett halvt 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).

Bankens landschefer deltar istället i STIP, som baseras på finansiella resultat (affärsområde finans, bankens och affärsenhetens resultat) samt individuella mål. Denna modell är mycket lik LTIP och innehåller samma principer för mål, riskjustering och uppskjutande. Bonusprogrammet kan dock inte ge mer än maximalt tre månadslöner.

Banken tillämpade 2016 även två olika (regionala) program för provision till säljare som var kopplade till individuell försäljning (individuell och team-nivå) i Tyskland och Polen. Från och med 2017 kommer det dock inte att finnas några provisionsprogram kvar i banken.

## 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 2016.

ksek	2016
Sverige	381 438
Danmark	110 586
Norge	47 164
Finland	9 152
Storbritannien	109 448
Tyskland	90 896
Polen	16 474
<b>Totalt</b>	<b>765 159</b>

### Fast och rörlig ersättning

Beloppen nedan (fast och rörlig ersättning) utgör totala ersättningar som utbetalts 2016 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 bonus och incitamentsprogram samt de program som ger provision till bankens säljare.

Ingen justering har gjorts av den rörliga ersättning som utbetalts 2016.

2016	kSEK	Fast ersättning	Antal personer som fått fast ersättning	Rörlig ersättning	Antal personer som fått rörlig ersättning
Verkställande ledning		16 472	11	3 458	8
Övrig särskilt reglerad personal		150 720	187	1 134	14
Övrig personal		407 274	1 205	1 006	64
<b>Totalt (kSEK)</b>		<b>574 466</b>	<b>1 403</b>	<b>5 598</b>	<b>86</b>

## Uppskjuten rörlig ersättning

För de bonusprogram 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 incitamentsprogram som tidigare 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	2016
Verkställande ledning	12 351
Övrig särskilt reglerad personal	2 238
Övrig personal	669
<b>Totalt</b>	<b>15 258</b>

## Utfästa och utbetalda ersättningar

I beloppen nedan ingår fast och rörlig ersättning utbetald 2016 samt sådan ersättning som är intjänad och/eller utfäst 2016.

### Utfästa och utbetalda ersättningar

ksek	2016
Verkställande ledning	25 748
Övrig särskilt reglerad personal	153 736
Övrig personal	408 658
<b>Totalt</b>	<b>588 143</b>

Banken har ingen enskild person som har erhållit en ersättning på 1 miljon EUR eller mer (totalt) under 2016.

## Avgångsvederlag

Avgångsvederlag nedan inkluderar inte lön under uppsägningstid under vilken den anställde 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 2016.

### Avgångsvederlag

2016	kSEK	Utbetalt	Antal personer utbetalt	Utfäst	Antal personer utfäst
Verkställande ledning		3 815	1	-	-
Övrig särskilt reglerad personal		3 595	2	878	1
Övrig personal		12 687	58	1 986	4
<b>Totalt</b>		<b>20 097</b>	<b>61</b>	<b>2 864</b>	<b>5</b>

Under 2016 beviljades ett nytt kontraktuellt avgångsvederlag. Högsta avgångsvederlaget utbetalt till enskild person under 2016 uppgår till 3 815 kSEK.

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

## Garanterad rörlig ersättning

Ingen garanterad rörlig ersättning har utbetalats 2016.

---