

# Information om ersättningar för anställda hos Ikano Bank enligt Finansinspektionens föreskrifter (räkenskapsåret 2014)

## 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.

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. 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 2014 höll ersättningskommittén sju möten.

Banken analyserar minst en gång per år vilka risker som bankens verksamhet är förenad med och identifierar då även särskilt reglerad personal enligt de kategorier som anges i FFFS 2011:1. Av bankens 709 anställda (medelantal 2014) har 348 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. 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 (2014) fyra olika modeller för rörlig ersättning: 1) Ikano-koncernens bonusprogram för vissa personer i den verkställande ledningen; 2) ett bonusprogram för resterande medlemmar i verkställande ledningen och för landscheferna som inte redan är med i 1; 3) två kortfristiga incitamentsprogram för chefer i bankens filial i Storbritannien och 4) program för provision för vissa säljare. All rörlig ersättning har utbetalats kontant (som lön).

Flertalet medlemmar i bankens verkställande ledning deltar i ett bonusprogram som gäller för nyckelpersoner inom hela Ikano-koncernen. Kriterierna för rörlig ersättning är kopplade till koncernens, bankens och eventuell affärsenhetens 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).

Medlemmar i den verkställande ledningen och landschefer som inte deltar i Ikano-koncernens bonusprogram deltar istället (från och med 2014) i ett annat bonusprogram som baseras på finansiella resultat (affärsområde finans, bankens och eventuell affärsenhetens resultat) samt individuella mål. Denna modell är

mycket lik Ikano-koncernens bonusprogram och innehåller samma principer för mål, riskjustering och uppskjutande. Bonusprogrammet kan dock inte ge mer än maximalt tre månadslöner.

Filialen i Storbritannien hade (2014) två incitamentsprogram. Medlemmarna av ledningsgruppen i bankens filial i Storbritannien är berättigade att delta i ett kortfristigt incitamentsprogram baserat på (riskjusterade) finansiella resultatet för Ikano Bank AB (publ) och för filialen i Storbritannien, såväl som på individuella mål. Programmet kan ge motsvarande maximalt 35 procent av den anställdes fasta årslön per år. Alla deltagande anställda är särskilt reglerad personal men ingen av dem ingår i bankens verkställande ledning. Eventuell ersättning betalas i fyra rater under en period om tre och ett halvt år från intjänandetidpunkten. Uppskjuten ersättning (45 procent) utbetalas pro rata en gång om året med start ett och ett halvt år efter intjänandet.

Därutöver är vissa mellanchefer i Storbritannien berättigade till bonus upp till 12,5 procent av den fasta årslönen. Utfallet är kopplat till filialens riskjusterade övergripande resultat (budget). Ingen av de deltagande anställda är särskilt reglerad personal. Båda incitamentsprogrammen i Storbritannien har avvecklats från och med 2015 (men kvarvarande uppskjuten bonus kommer att utbetalas även kommande år).

Banken tillämpar även fem olika (regionala) program för provision till säljare. Programmen 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.

## 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 2014.

|                      |                |
|----------------------|----------------|
| Sverige              | 346 493        |
| Danmark              | 106 909        |
| Norge                | 50 594         |
| Finland              | 5 968          |
| Nederländerna        | 5 362          |
| Storbritannien       | 94 005         |
| <b>Totalt (kSEK)</b> | <b>609 331</b> |

### Fast och rörlig ersättning

Beloppen nedan (fast och rörlig ersättning) utgör totala ersättningar som utbetalts 2014 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 av rörlig ersättning i FFFS 2011:1. För bankens vidkommande inkluderar definitionen bonus och incitamentsprogram men inte program som ger provision till bankens säljare.

Ingen justering har gjorts av den rörliga ersättning som utbetalts 2014.

|                                  | <b>Fast ersättning</b> | <b>Antal personer som fått fast ersättning</b> | <b>Rörlig ersättning</b> | <b>Antal personer som fått rörlig ersättning</b> |
|----------------------------------|------------------------|--|--------------------------|--|
| Verkställande ledning            | 22 722                 | 10   | 941                      | 5  |
| Övrig särskilt reglerad personal | 252 959                | 348  | 3 312                    | 20   |
| Övrig personal                   | 162 786                | 351  | 221                      | 4  |
| <b>Totalt (kSEK)</b>             | <b>438 467</b>         | <b>709</b>                                     | <b>4 474</b>             | <b>29</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 gäller 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).

|                                     |              |
|-------------------------------------|--------------|
| <b>Uppskjuten rörlig ersättning</b> |              |
| Verkställande ledning               | 4 100        |
| Övrig särskilt reglerad personal    | 1 627        |
| Övrig personal                      | 0            |
| <b>Totalt (kSEK)</b>                | <b>5 727</b> |

## Utfästa och utbetalda ersättningar

I beloppen nedan ingår fast och rörlig ersättning utbetald 2014 samt sådan ersättning som är intjänad och/eller utfäst 2014.

|   |                |
|---|----------------|
| <b>Utfästa och utbetalda ersättningar</b> |                |
| Verkställande ledning                     | 27 763         |
| Övrig särskilt reglerad personal          | 260 952        |
| Övrig personal                            | 166 630        |
| <b>Totalt (kSEK)</b>                      | <b>455 345</b> |

Banken har ingen enskild person som har erhållit en ersättning på 1 miljon EUR eller mer (totalt) under 2014.

## 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 2014.

| <b>Avgångsvederlag</b>           | <b>Utbetalt</b> | <b>Antal personer utbetalt</b> | <b>Utfäst</b> | <b>Antal personer utfäst</b> |
|----------------------------------|-----------------|--------------------------------|---------------|------------------------------|
| Verkställande ledning            | 0               | 0                              | 0             | 0                            |
| Övrig särskilt reglerad personal | 2 107           | 4                              | 947           | 1                            |
| Övrig personal                   | 3 623           | 6                              | 0             | 0                            |
| <b>Totalt (kSEK)</b>             | <b>5 730</b>    | <b>10</b>                      | <b>947</b>    | <b>1</b>                     |

Under 2014 beviljades 11 st kontraktuella avgångsvederlag. Högsta avgångsvederlaget utbetalt till enskild person under 2014 uppgår till 1 023 kSEK.

## Garanterad rörlig ersättning

Ingen garanterad rörlig ersättning har utbetalts under 2014.

---