

# Information om ersättningar för anställda hos Ikano Bank enligt Finansinspektionens föreskrifter (räkenskapsåret 2013)

## 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 2013 höll ersättningskommittén åtta 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 719 anställda (medelantal 2013) har 57 stycken identifierats som särskilt reglerad personal. Under 2013 förvärvade banken kreditverksamheten i systerbolaget Ikano Financial Services Ltd i Storbritannien, vilket medförde en ökning i banken med 184 anställda.

## 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 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

Ikano Bank AB (publ) tillämpade (2013) tre olika modeller för rörlig ersättning: 1) långfristiga incitamentsprogram för vissa personer i den verkställande ledningen och vissa personer i ledningsgruppen i bankens filial i Storbritannien; 2) kortfristigt incitamentsprogram för mellanchefer i bankens filial i Storbritannien och 3) program för provision 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 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 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. Varje utbetalning bereds av ersättningskommittén och beslutas av styrelsen. Incitamentsprogrammet kan vid full utdelning ge den verkställande ledningen maximalt fem månadslöner vardera (för varje intjänandeår).

Filialen i Storbritannien har 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.

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.

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

---

## 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 2013.

|                      |                |
|----------------------|----------------|
| Sverige              | 313 554        |
| Danmark              | 95 212         |
| Norge                | 46 685         |
| Finland              | 5 023          |
| Nederländerna        | 5 890          |
| Storbritannien       | 55 166         |
| <b>Totalt (kSEK)</b> | <b>521 530</b> |

### Fast och rörlig ersättning

Beloppen nedan (fast och rörlig ersättning) utgör totala ersättningar som utbetalts 2013 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 långfristiga och kortfristiga incitamentsprogram men inte program som ger provision till bankens säljare.

Ingen justering har gjorts av den rörliga ersättning som utbetalts 2013.

|                                  | <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            | 16 242                 | 9  | 731                      | 6  |
| Övrig särskilt reglerad personal | 53 003                 | 48   | 2 396                    | 9  |
| Övrig personal                   | 305 002                | 662  | 1 690                    | 16   |
| <b>Totalt (kSEK)</b>             | <b>374 247</b>         | <b>719</b>                                     | <b>4 817</b>             | <b>31</b>  |

### 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 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). För det kortfristiga incitamentsprogrammet (avvecklat) har 60 procent av utfallet för sju anställda skjutits upp i sin helhet till 2014.

| <b>Uppskjuten rörlig ersättning</b> |              |
|-------------------------------------|--------------|
| Verkställande ledning               | 1 100        |
| Övrigt särskilt reglerad personal   | 4 211        |
| Övrig personal                      | 320          |
| <b>Totalt (kSEK)</b>                | <b>5 631</b> |

### Utfästa och utbetalda ersättningar

I beloppen nedan ingår fast och rörlig ersättning utbetald 2013 samt sådan ersättning som är intjänad och/eller utfäst 2013.

| <b>Utfästa och utbetalda ersättningar</b> |                |
|---|----------------|
| Verkställande ledning                     | 18 073         |
| Övrigt särskilt reglerad personal         | 59 610         |
| Övrig personal                            | 317 038        |
| <b>Totalt (kSEK)</b>                      | <b>394 721</b> |

### 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 2013.

Bankens före detta verkställande direktör avgick under 2012. Anställningen upphörde i september 2013. Fram till detta datum var avgående VD arbetsbefriad. Avgående VD erhöll, förutom lön under uppsägningstiden, ett avgångsvederlag motsvarande ett års lön och förmåner vilket utbetalades i september 2013. Denna utbetalning ingår under övrig personal.

| <b>Avgångsvederlag</b>            | <b>Utbetalt</b> | <b>Antal personer utbetalt</b> | <b>Utfäst</b> | <b>Antal personer utfäst</b> |
|-----------------------------------|-----------------|--------------------------------|---------------|------------------------------|
| Verkställande ledning             | Inget           | Ingen                          | Inget         | Ingen                        |
| Övrigt särskilt reglerad personal | Inget           | Ingen                          | Inget         | Ingen                        |
| Övrig personal                    | 8 607           | 8                              | 1 419         | 3                            |
| <b>Totalt (kSEK)</b>              | <b>8 607</b>    | <b>8</b>                       | <b>1 419</b>  | <b>3</b>                     |

### Garanterad rörlig ersättning

Ingen garanterad rörlig ersättning har utbetalts 2013. Däremot har 2 personer (säljare) fått garanterad provision i samband med nyanställning uppgående till totalt 153 kSEK (utbetalt 2013).

---