

Information om ersättningar för anställda hos Ikano Bank

Nedan följer information om ersättningar till anställda hos Ikano Bank SE.

Policy för ersättningar och förmåner

Ikano Bank SEs 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 ledamot med särskilt ansvar för ersättningsfrågor.

Ikano Bank SE har förhållandevis få och låga rörliga ersättningar. Detta tillsammans med de kriterier som finns för att rörlig ersättning ska falla ut har bedömts bidra till att inte uppmuntra osunt risktagande i verksamheten.

Nedanstående kriterier finns för de fasta respektive rörliga ersättningarna:

Kriterier för ersättning

Kriterier för fast ersättning

- Arbetstyp (svårighetsgrad i arbetsuppgifter)
- Ersättningen på den lokala marknaden där banken agerar

De fasta ersättningarna ska utvärderas årligen och ska spegla ersättningsnivåerna för anställda på den aktuella positionen. Att betala marknadsmässiga löner är en förutsättning för att kunna anställa och behålla kompetent personal.

Kriterier för rörlig ersättning

- Varje deltagare i ersättningsprogrammet har klara parametrar inklusive minimi- och maximibelopp som kan komma att utgå.
- Rörlig ersättning skall vara kopplad till respektive affärsenhets verksamhet.
- Rörliga ersättningar grundar sig på det individuella resultatet för den anställde samt uppnående eller överträffande av finansiella mål.
- Vid beslut huruvida rörlig ersättning skall betalas ut skall även kvalitativa kriterier vägas in. Bland dessa märks om den anställde följt interna regler och hur hon eller han agerat gentemot bankens kunder.
- Garanterad rörlig ersättning får inte förekomma

Principer för uppskjuten utbetalning

Vissa personer inom Ikano Bank SE har bedömts kunna påverka bolagets resultat och har klassificerats som risktagare. Det rör sig bl.a om VD och försäljningschefer. För det fall dessa personer erhåller rörliga ersättningar så gäller, från bonusåret 2010, att minst 60% av den rörliga ersättningen ska hållas inne under en period av tre år. Innan ersättningen betalas ut ska det göras en analys av om företagets resultat under perioden väsentligt försämrats. Om så är fallet kan ersättningen minskas eller till och med helt falla bort.

Kostnadsförda belopp för ersättningar

För räkenskapsåret 2009 har totalbeloppet 21 544 kEUR betalats ut till anställda. Fördelningen har sett ut på följande sätt:

Fast ersättning	21 153 kEUR
Rörlig ersättning	391 kEUR

Varav

Anställda i ledande positioner:

Fast ersättning	1 371 kEUR
Rörlig ersättning	23 kEUR

Övriga anställda som påverkar företagets risknivå:

Fast ersättning	1 777 kEUR
Rörlig ersättning	29 kEUR

Antal anställda som under året erhållit fast ersättning uppgår till 411. Utav dessa har 274 anställda även erhållit rörlig ersättning.

Antal anställda per affärsområde som erhållit:

Fast ersättning:

Sverige	280
Danmark	83
Norge	47
England	1

Rörlig ersättning:

Sverige	211
Danmark	35
Norge	28
England	0

100% av den rörliga ersättningen avser kontant ersättning.

Total intjänad ersättning under 2009 uppgår till 262 kEUR, varav 57 kEUR avser utbetald ersättning intjänad under räkenskapsåret. 334 kEUR avser utbetald ersättning som intjänats under tidigare räkenskapsår och 0 kEUR avser justerad ännu ej utbetald intjänad ersättning.

Det senaste räkenskapsårets ackumulerade utestående uppskjutna ersättningar uppgår till 0 kEUR.

Det senaste räkenskapsårets kostnadsförda totalbelopp för avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar uppgår till 28 kEUR och avser 52 personer.

Det senaste räkenskapsårets ackumulerade totalbelopp för avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar som utfästs uppgår till 243 kEUR och avser 26 personer. Högsta enskilda utfästa belopp uppgår till 33 kEUR.

Det senaste räkenskapsårets utbetalda avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar uppgår till 190 kEUR.