

Information om ersättningar för anställda hos Ikano Bank enligt Finansinspektionens föreskrifter (räkenskapsåret 2015)

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. 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 2015 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 Föreskriften. Av bankens 821 anställda (medelantalet för 2015) har 192 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 (2015) tre 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, samt; 3) 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 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).

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.

Banken tillämpade 2015 även fem olika (regionala) program för provision till säljare. Provisionslönerna är kopplade till individuell försäljning (individuell och team-nivå). Från och med 2016 kommer det endast finnas två provisionsprogram kvar, för IKEA- säljare i Polen och Tyskland.

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 2015.

ksek	2015
Sverige	353 429
Danmark	110 986
Norge	50 251
Finland	7 400
Nederländerna	1 360
Storbritannien	110 489
Tyskland	96 483
Polen	14 063
Totalt	744 461

Fast och rörlig ersättning

Beloppen nedan (fast och rörlig ersättning) utgör totala ersättningar som kostnadsförts 2015 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 2015.

2015	kSEK	Fast ersättning	Antal personer som fått fast ersättning	Rörlig ersättning	Antal personer som fått rörlig ersättning
Verkställande ledning		24 197	13	5 170	11
Övrig särskilt reglerad personal		141 985	179	5 187	16
Övrig personal		390 566	979	2 964	92
Totalt (kSEK)		556 748	1 171	13 321	119

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	2015
Verkställande ledning	9 601
Övrig särskilt reglerad personal	873
Övrig personal	-
Totalt	10 474

Utfästa och utbetalda ersättningar

I beloppen nedan ingår fast och rörlig ersättning utbetald 2015 samt sådan ersättning som är intjänad och/eller utfäst 2015.

Utfästa och utbetalda ersättningar

ksek	2015
Verkställande ledning	23 495
Övrig särskilt reglerad personal	145 799
Övrig personal	390 177
Totalt	559 472

Banken har ingen enskild person som har erhållit en ersättning på 1 miljon EUR eller mer (totalt) under 2015.

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 2015.

Avgångsvederlag 2015	kSEK	Utbetalt	Antal personer utbetalt	Utfäst	Antal personer utfäst
Verkställande ledning		-	-	3 558	1
Övrig särskilt reglerad personal		3 330	1	-	-
Övrig personal		-	-	11 263	44
Totalt		3 330	1	14 822	45

Under 2015 beviljades inga nya kontraktuella avgångsvederlag. Högsta avgångsvederlaget utbetalt till enskild person under 2015 uppgår till 3,3 mSEK.

Garanterad rörlig ersättning

1 person har fått garanterad provision i samband med nyanställning/initial anställningsperiod uppgående till totalt 30 kSEK (utbetalt 2015). I övrigt har ingen garanterad rörlig ersättning utbetalats 2015.
