

Information om ersättningar (räkenskapsåret 2019)

Policy för ersättningar och förmåner

Bankens ersättningssystem är utformat i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1, nedan definierad 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 bankens modeller för rörlig ersättning har dock ett tak överstigande fem månadslöner. Inom styrelsen finns en ersättningskommitté bestående av minst två styrelseledamöter. Kommittén, som träffas minst fyra gånger per år, bereder styrelsebeslut om ersättningsfrågor och gör en årlig oberoende bedömning av ersättningssystemet och policyn för ersättningar och förmåner. Under 2019 höll ersättningskommittén sju 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 1.067 anställda (medelantalet för 2019) har 369 stycken identifierats som särskilt reglerad personal 2019.

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 (2019) endast en modell för rörlig ersättning; Ikano Bank AB (publ) Performance Incentive Plan. Därutöver har uppskjutna utbetalningar gjorts under Ikano Group/Ikano Bank AB (publ) Long Term Incentive Plan ("LTIP"), med utfall 2015-2018 och Ikano Bank AB (publ) Short Term Incentive Plan ("STIP"). All rörlig ersättning har utbetalats kontant (som lön).

Medlemmarna i bankens verkställande ledning (med undantag för Chief Risk Officer och Chief Compliance Officer) och bankens landschefer deltar i PIP. Som en generell regel är risk och compliance funktionerna exkluderade från alla former av rörlig ersättning. Kriterierna för rörlig ersättning är kopplade till bankens och eventuell affärsenhets resultat samt till individuella resultat. 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 (minst 60 procent) utbetalas pro rata en gång om året med start minst ett 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. Utöver det säkerställer också banken möjligheten att hålla inne utbetalningar av rörlig ersättning. 2019 hölls ingen utbetalning av rörlig ersättning inne. 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). Motsvarande bonustak för landschefer är tre månadslöner.

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 totalbelopp finns i bankens årsredovisning för räkenskapsåret 2019.

ksek	2019
Sverige	400 752
Danmark	65 739
Norge	42 487
Finland	16 546
Storbritannien	107 222
Tyskland	99 430
Polen	24 110
Totalt	756 286

Fast och rörlig ersättning

Beloppen nedan (fast och rörlig ersättning) utgör totala ersättningar som utbetalts 2019 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 de ovan nämnda bonusprogrammen.

Ingen justering har gjorts av den rörliga ersättning som utbetalts 2019.

2019	kSEK	Fast ersättning	Antal personer som fått fast ersättning	Rörlig ersättning	Antal personer som fått rörlig ersättning
Verkställande ledning		12 850	9	0	0
Övrig särskilt reglerad personal		283 611	360	100	2
Övrig personal		255 791	970	729	8
Totalt (kSEK)		552 252	1 339	829	10

Uppskjuten rörlig ersättning

Beloppen nedan avser uppskjuten rörlig ersättning, enligt bonusplan, som är intjänad, 2016-2019 (banken har ingen uppskjuten ersättning som inte är intjänad).

Uppskjuten rörlig ersättning

ksek	2019
Verkställande ledning	0
Övrig särskilt reglerad personal	2 122
Övrig personal	0
Totalt	2 122

Utfästa och utbetalda ersättningar

I beloppen nedan ingår fast och rörlig ersättning utbetald 2019 samt sådan ersättning som är intjänad och/eller utfäst 2019 (det är uppskjuten rörlig ersättning och utfästa avgångsvederlag).

Utfästa och utbetalda ersättningar

ksek	2019
Verkställande ledning	12 850
Övrig särskilt reglerad personal	285 832
Övrig personal	256 520
Totalt	555 203

Banken har ingen enskild person som har erhållit en ersättning på 1 miljon EUR eller mer (totalt) under 2019.

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).

Under 2019 har banken omorganiserat avdelningen commercial excellence. De anställda som tidigare ingick i avdelningen har omplacerats eller ingått avslutsavtal, vilket har medfört ökade kostnader för avgångsvederlag under 2019.

Avgångsvederlag		2019		kSEK		Utfäst	
		Utfäst	Antal personer utfäst	Utbetalt	Antal personer utbetalt		
Verkställande ledning		0	0	0	0	0	0
Övrig särskilt reglerad personal		855	2	0	2	0	0
Övrig personal		6 007	15	0	15	0	0
Totalt		6 862	17	0	17	0	0

Under 2019 beviljades 17 medarbetare avgångsvederlag. Högsta avgångsvederlaget utbetalt till enskild person under 2019 uppgår till 1.683 kSEK.

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

Garanterad rörlig ersättning

Ingen garanterad rörlig ersättning har utbetalats 2019. Som en generell regel erbjuder banken aldrig garanterad rörlig ersättning.
