

Information om ersättningar (räkenskapsåret 2020)

Policy för ersättningar och förmåner

Ikano Bank AB (publ):s ("Banken") 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").

Bankens styrelse har antagit en policy för ersättningar och förmåner ("Policyn"). Policyn granskas, 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 årslön. Bankens modell för rörlig ersättning har ett tak på fem månadslöner för medlemmar i bankens verkställande ledningsgrupp och tre månadslöner för landscheferna. Banken har en ersättningskommitté bestående av minst två styrelseledamöter ("Kommittéen"). Kommittén, som träffas minst fyra gånger per år, är en styrelsekommitté som bereder styrelsebeslut om ersättningsfrågor och gör en årlig oberoende bedömning av ersättningssystemet och Policyn. Under 2020 höll ersättningskommittén sju möten. Banken analyserar minst en gång per år vilka risker som Bankens ersättningsstruktur är förenad med och identifierar då även särskilt reglerad personal enligt de kategorier som anges i Föreskriften. Av Bankens 1.068 anställda (medelantalet för 2020) har 356 personer identifierats som särskilt reglerad personal 2020.

Huvudsakliga skäl och parametrar för rörlig ersättning

Banken 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 vissa anställda att prestera bättre, att stanna kvar i Banken och att utveckla respektive ansvarsområde. 2020 tillämpade Banken endast en modell för rörlig ersättning; Bankens Performance Incentive Plan för den verkställande ledningen och landschefer. 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. Efter reglering 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. Ingen utbetalning av rörlig ersättning från tidigare system för rörlig ersättning har hållits inne under 2020. Varje utbetalning bereds av Kommittén och beslutas av styrelsen. Bonusprogrammet kan maximalt ge fem månadslöner (för varje inkomstår) till den verkställande ledningen. 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 (utbetalad, 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 2020.

ksek	2020
Sverige	404 409
Danmark	82 030
Norge	41 564
Finland	15 444
Storbritannien	92 142
Tyskland	99 794
Polen	22 571
Totalt	757 954

Fast och rörlig ersättning

Beloppen nedan (fast och rörlig ersättning) utgör totala ersättningar som utbetalats 2020 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 i form av kvarhållning har gjorts på den rörliga ersättningen som betalades under 2020.

2020	kSEK	Fast ersättning	Antal personer som fått fast ersättning	Rörlig ersättning	Antal personer som fått rörlig ersättning
Verkställande ledning		16 776	11	-	-
Övrig särskilt reglerad personal		272 680	344	549	5
Övrig personal		234 201	883	-	-
Totalt (kSEK)		523 657	1 238	549	5

Uppskjuten rörlig ersättning

Beloppen nedan avser uppskjuten rörlig ersättning, enligt bonusplan, som är intjänad 2017-2020 och utbetalas under kommande år (Banken har ingen uppskjuten ersättning som inte är intjänad).

Uppskjuten rörlig ersättning

ksek	2020
Verkställande ledning	-
Övrig särskilt reglerad personal	823
Övrig personal	-
Totalt	823

Utfästa och utbetalda ersättningar

I beloppen nedan ingår fast och rörlig ersättning utbetald 2020 samt sådan ersättning som är intjänad och/eller utfäst 2020 (det är uppskjuten rörlig ersättning och utfästa avgångsvederlag).

Utfästa och utbetalda ersättningar

ksek	2020
Verkställande ledning	16 776
Övrig särskilt reglerad personal	273 228
Övrig personal	234 201
Totalt	524 206

Banken har ingen enskild person som har erhållit en ersättning på 1 miljon EUR eller mer (totalt) under 2020.

Avgångsvederlag

Avgångsvederlag nedan inkluderar inte lön under uppsägningstid under vilken den anställde varit arbetsbefriad eller fått förlängd uppsägningstid.

Under 2020 har Banken genomfört en omorganisering i Tyskland och, i tillägg därtill, minskat antalet anställda inom vissa funktioner för att minska den totala kostnadsbasen för att på så sätt kunna minska påverkan på bankens finansiella resultat med anledning av pandemin.

Avgångsvederlag

2020	kSEK	Utbetalt	Antal personer utbetalt	Utfäst	Antal personer utfäst
Verkställande ledning		-	-	-	-
Övrig särskilt reglerad personal		407	5	785	1
Övrig personal		2 084	17	-	-
Totalt		2 492	22	785	1

Som framgår ovan (Avgångsvederlag) så har 22 anställda beviljats avgångsvederlag under 2020. Högsta avgångsvederlaget utbetalt till enskild person under 2020 uppgår till 274 kSEK.

Garanterad rörlig ersättning

Ingen garanterad rörlig ersättning har utbetalats 2020. Som en generell regel erbjuder Banken aldrig garanterad rörlig ersättning.
