

Ersättningsrapport 2022 – Avanza Bank Holding AB (publ)

Ersättningsrapport för Avanza Bank Holding AB (publ), org.nr 556274-8458, (Avanza) enligt 8 kap. 53 a § aktiebolagslagen (2005:551).

1. Inledning

Denna ersättningsrapport ger en översikt över hur Avanzas riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (Ersättningsriktlinjerna), antagna av årsstämman 2020 att gälla tills vidare, har tillämpats under 2022. Ersättningsrapporten innehåller även detaljerad information om ersättningen till Avanzas VD och vice VD. Därutöver innehåller rapporten även en sammanställning av Avanzas utestående aktiebaserade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats enligt 8 kap. 53 a § aktiebolagslagen (2005:551), Svensk kod för bolagsstyrning och Kollegiets för svensk bolagsstyrning Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Information enligt 5 kap. 40–44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554) finns tillgänglig i not 9 på sidorna 87–89 i Avanzas årsredovisning för 2022 (Årsredovisningen 2022).

Styrelsen har utsett ett ersättningsutskott bestående av Catharina Eklöf, Sven Hagströmer och Johan Roos. Ledamöterna i ersättningsutskottet är oberoende i förhållande till Avanza och bolagets ledning. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 framgår av bolagsstyrningsrapporten som återfinns på sidorna 50–62 i Årsredovisningen 2022.

Arvode till styrelsen i Avanza omfattas inte av denna rapport. Arvode till styrelsen beslutas årligen av årsstämman i Avanza och redovisas i not 9 på sidorna 87–89 i Årsredovisningen 2022. Styrelsen erhåller ingen ersättning utöver av årsstämman beslutade arvoden, med undantag för kostnadsersättningar för resor i samband med styrelsemöten.

Avanzas VD är tillika-anställd i moderbolaget Avanza Bank Holding AB och det helägda dotterbolaget Avanza Bank AB. Avanzas vice VD är anställd i det helägda dotterbolaget Avanza Bank AB. De ersättningar som redovisas för dessa personer i denna rapport avser total ersättning från samtliga bolag i Avanza-koncernen. Eftersom majoriteten av Avanza-koncernens anställda är anställda i de helägda dotterbolagen Avanza Bank AB, Försäkringsaktiebolaget Avanza Pension och Avanza Fonder AB redovisas jämförelser med övriga anställda i denna rapport på koncernnivå.

2. Väsentliga händelser under 2022

Avanzas utveckling under 2022

Avanzas VD summerar bolagets utveckling i sitt VD-ord på sidorna 5–7 i Årsredovisningen 2022.

Översikt av tillämpningen av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare under 2022

En framgångsrik implementering av Avanzas affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda en marknadsmässig ersättning. Ersättningsriktlinjerna möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en marknadsmässig ersättning.

Enligt Ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till bolagets ledning vara marknadsmässig och får bestå av fast kontantlön, pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av Ersättningsriktlinjerna – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar eller incitamentsprogram baserade på teckningsoptioner, samt om ersättning till

styrelsen. Ersättningsriktlinjerna som antogs av årsstämman 2020 att gälla tills vidare återfinns på sidorna 69–70 i Årsredovisningen 2022. Revisorns yttrande om huruvida Ersättningsriktlinjerna har följts finns tillgängligt på Avanzas hemsida www.avanza.se/ir.

Ersättningsutskottet har utvärderat VD:s och vice VD:s insatser under 2022 och berett styrelsens beslut om ersättning för dessa personer samt även för övriga personer i bolagets ledning. Vidare har ersättningsutskottet sett över Ersättningsriktlinjerna. Ersättningsutskottet har även sett över bolagets ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer, inklusive bolagets incitamentsprogram. Ett långsiktigt ägarintresse i bolaget uppmuntras genom att bolagets ledning har möjlighet att köpa teckningsoptioner i incitamentsprogrammet som riktar sig till samtliga anställda.

Avanza har under 2022 inte gjort några avvikelser från den beslutsprocess som enligt Ersättningsriktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Avanza har inte heller gjort några avsteg från Ersättningsriktlinjerna av särskilda skäl.

Tabell 1 – Total ersättning till VD och vice VD

Tabell 1 nedan anger den totala ersättningen till Avanzas VD och vice VD under 2022 (tSEK).

Namn på befattningshavare (befattning)	1 Fast ersättning*		2 Rörlig ersättning***	3 Extraordinära ersättningar	4 Pensions förmåner	5 Total ersättning	6 Fördelning av fast och rörlig ersättning****
	Grundlön	Övriga ersättningar**					
Rikard Josefson (VD)	7 471	744	0	0	3 161	11 376	100/0
Gunnar Olsson (COO, vice VD)	2 685	268	0	0	815	3 768	100/0

* Avanzas VD är anställd till 50 % i Avanza Bank Holding AB och till 50 % i det helägda dotterbolaget Avanza Bank AB, och erhåller därmed 50 % av sin totala ersättning från respektive bolag. Avanzas vice VD är anställd i det helägda dotterbolaget Avanza Bank AB.

** Avser optionsfinansiering (732 tSEK för VD och 264 tSEK för vice VD) och sjukvårdsförsäkring (12 tSEK för VD respektive 4 tSEK för vice VD). Optionsfinansieringen är en årlig engångsutbetalning om 10 % av befattningshavarens grundlön, endast avsedd för finansiering av förvärv av optioner i Avanzas incitamentsprogram. Optionsfinansieringen är villkorad av att beloppet investeras i Avanzas incitamentsprogram och kan vara föremål för återbetalning om förköp av optioner aktualiseras i enlighet med förköpsavtalet för teckningsoptionerna.

*** Avanza tillämpar ej rörlig ersättning för VD, vice VD eller andra ledande befattningshavare. Då rörlig ersättning ej föreligger har det heller inte varit aktuellt att utnyttja någon möjlighet att enligt avtal kräva tillbaka rörlig ersättning.

**** Pensionsförmåner i kolumn 4 är baserade på grundlönen och är premiebestämda, och har därför räknats som fast ersättning i kolumn 6.

3. Aktiebaserad ersättning

Utestående aktie- och aktierelaterade incitamentsprogram

Avanza har för närvarande tre pågående incitamentsprogram som löper till och med hösten 2023, 2024 respektive 2025. Incitamentsprogrammen baseras på teckningsoptioner som emitterats till det helägda dotterbolaget Avanza Förvaltning AB för vidareöverlåtelse till anställda i Avanza-koncernen. Ledande befattningshavare i Avanza, inklusive VD och vice VD, har haft möjlighet att till marknadsmässiga villkor förvärva teckningsoptioner i dessa incitamentsprogram likt samtliga övriga anställda i koncernen. Incitamentsprogrammen har beslutats av årsstämman i bolaget.

Ytterligare ett incitamentsprogram beslutades av årsstämman 2021, men vidareöverlåtelse av teckningsoptioner till anställda i detta program kan ske först 2023 då det befintliga incitamentsprogrammet med aktieteckning under 2023 löper ut. Incitamentsprogrammet där vidareöverlåtelse av teckningsoptioner sker under hösten 2023 löper till och med 2026.

Teckningsoptionerna i respektive incitamentsprogram har förvärvats på marknadsmässiga grunder med tillämpning av vedertagna beräkningsmodeller (Black & Scholes). Varje teckningsoption medför en rätt att teckna en ny aktie i Avanza till en teckningskurs motsvarande ett belopp uppgående till 120 procent av det vägda genomsnittet av genomförda affärer i Avanzas aktier den 27 augusti 2020 (Incitamentsprogram TO 2020/2023), den 26 augusti 2021 (Incitamentsprogram TO 2021/2024) respektive den 25 augusti 2022 (Incitamentsprogram TO 2022/2025). Teckning av aktier med stöd av teckningsoptionerna kan ske vid förutbestämda tidpunkter som infaller cirka tre år efter förvärvet av teckningsoptionerna.

Avanzas koncernledning där VD och vice VD ingår erhåller till skillnad från övriga anställda i Avanza-koncernen optionsfinansiering för förvärv av teckningsoptioner (se tabell 1 ovan för mer information om optionsfinansieringen). Då deltagandet sker på marknadsmässiga villkor och kräver en egen investering av deltagarna i programmen är incitamentsprogrammen inte förenade med några prestationsvillkor.

Under 2022 har ett incitamentsprogram (TO 2019/2022) löpt ut. Teckningsoptionerna förvärvades på marknadsmässiga grunder med tillämpning av vedertagna beräkningsmodeller (Black & Scholes). Varje teckningsoption medförde en rätt att teckna en ny aktie i Avanza till en teckningskurs motsvarande ett belopp uppgående till 120 procent av det vägda genomsnittet av genomförda affärer i Avanzas aktier under den 29 augusti 2019 dvs. 91,40 kronor (efter omräkning i enlighet med villkoren för incitamentsprogrammet). Teckning av aktier med stöd av teckningsoptionerna kunde ske från och med den 26 augusti 2022 till och med den 1 september 2022. Samtliga tilldelade teckningsoptioner utnyttjades och totalt tecknades 1 047 269 aktier av de anställda i Avanza-koncernen med stöd av teckningsoptionerna. Utspädningen av det totala antalet aktier i bolaget till följd av aktieteckningen uppgick till cirka 0,7 %.

Tabell 2A – Incitamentsprogram baserade på teckningsoptioner, VD

Namn på befattningshavare, befattning	Huvudsakliga villkor för teckningsoptionsprogram				Information om det rapporterade räkenskapsåret			
	1 Incitamentsprogram	2 Optionspremie & datum för tilldelning*	3 Teckningsperiod / tecknings-tidpunkter	4 Teckningskurs & teckningsdatum för aktier**	Ingående balans	Under året		Utgående balans
					5 TO vid årets början	6 Tilldelade TO	7 Ut-nyttjade TO	8 TO tilldelade & utestående
Rikard Josefson, VD	TO 2019/2022	4,31 SEK 2019-08-29	2022-08-26 till och med 2022-09-01	91,40 SEK*** 2022-09-01	82 400***	0	82 400***	0
	TO 2020/2023	9,86 SEK 2020-08-27	2023-08-31 2023-10-26 2023-11-23	194,09 SEK Aktieteckning ännu ej möjlig	35 490	0	0	35 490
	TO 2021/2024	17,54 SEK 2021-08-26	2024-08-29 2024-10-31 2024-11-28	380,47 SEK Aktieteckning ännu ej möjlig	19 950	0	0	19 950
	TO 2022/2025	9,72 SEK 2022-08-26	2025-08-28 2025-10-30 2025-11-27	209,03 SEK Aktieteckning ännu ej möjlig	0	34 110	0	34 110
					137 840	34 110	82 400	89 550

* Optionspremie avrundad till två decimaler.

** Teckningskursen kan bli föremål för omräkning i enlighet med villkoren för incitamentsprogrammen.

*** Omräknat till följd av kontantutdelning i enlighet med villkoren för incitamentsprogrammet.

Tabell 2B – Incitamentsprogram baserade på teckningsoptioner, vice VD

Namn på befattningshavare, befattning	Huvudsakliga villkor för teckningsoptionsprogram				Information om det rapporterade räkenskapsåret			
					Ingående balans	Under året		Utgående balans
	1 Incitamentsprogram	2 Optionspremie & datum för tilldelning*	3 Teckningsperiod / tecknings-tidpunkter	4 Teckningskurs & teckningsdatum för aktier**	5 TO vid årets början	6 Tilldelade TO	7 Ut-nyttjade TO	8 TO tilldelade & utestående
Gunnar Olsson, COO och vice VD	TO 2019/2022	4,31 SEK 2019-08-29	2022-08-26 till och med 2022-09-01	91,40 SEK*** 2022-09-01	31 085***	0	31 085***	0
	TO 2020/2023	9,86 SEK 2020-08-27	2023-08-31 2023-10-26 2023-11-23	194,09 SEK Aktieteckning ännu ej möjlig	14 190	0	0	14 190
	TO 2021/2024	17,54 SEK 2021-08-26	2024-08-29 2024-10-31 2024-11-28	380,47 SEK Aktieteckning ännu ej möjlig	10 260	0	0	10 260
	TO 2022/2025	9,72 SEK 2022-08-26	2025-08-28 2025-10-30 2025-11-27	209,03 SEK Aktieteckning ännu ej möjlig	0	21 050	0	21 050
					55 535	21 050	31 085	45 500

* Optionspremie avrundad till två decimaler.

** Teckningskursen kan bli föremål för omräkning i enlighet med villkoren för incitamentsprogrammen.

*** Omräknat till följd av kontantutdelning i enlighet med villkoren för incitamentsprogrammet.

4. Efterlevnad av Ersättningsriktlinjerna och tillämpning av prestationsvillkor

Bolagets affärsstrategi är att genom stark kundtillväxt genom nöjda kunder i kombination med en skalbar affärsmodell med marknadens lägsta kostnad per sparkrona skapa långsiktig tillväxt i rörelseintäkter. Detta möjliggör fortsatt utveckling och bygger aktieägarvärde.

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda en marknadsmässig ersättning.

Avanza tillämpar inte rörliga ersättningar för ledande befattningshavare såsom VD och vice VD. Det finns därmed inte några rörliga ersättningar som är kopplade till vissa prestationsvillkor. Avanzas VD och vice VD har individuella mål som anknyter till Avanzakoncernens övergripande mål. Dessa mål omfattar områden som kundnöjdhet, aktieägarintressen och anseende på marknaden. Uppfyllandet av individuella mål utvärderas årligen av ersättningsutskottet och styrelsen, och ligger tillsammans med styrelsens utvärdering av VD:s arbete till grund för fastställandet av ersättningen till VD och vice VD för det nästkommande året.

Genom att VD:s och vice VD:s individuella mål anknyter till Avanzakoncernens övergripande mål bidrar dessa till bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen.

Den totala ersättningen till VD och vice VD under 2022 har varit i enlighet med Avanzas Ersättningsriktlinjer. Avanza har under 2022 inte gjort några avvikelser från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Avanza har inte heller gjort några avsteg från riktlinjerna av särskilda skäl.

5. Jämförelse av företagets resultat och förändringar i ersättningar

Tabell 3 – förändring av ersättning och företagets resultat under de fem senaste rapporterade räkenskapsåren (RR) (tSEK)

Årlig förändring	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	RR 2022
Ersättning till ledande befattningshavare						
Rikard Josefson (VD)	+3 622 (+66,52%) ¹	+671 (+6,89%)	+502 (+5,16%)	+441 (+4,31%)	+695 (+6,51%)	11 376
Gunnar Olsson (COO och vice VD)	+283 (+9,18%) ^{1,2}	-6 (-0,18%) ³	+321 (+9,56%) ³	+175 (+4,76%) ⁴	-87 (-2,26%) ⁴	3 768
Avanzas resultat						
Koncernens rörelseresultat	-23 000 (-5,22%)	+102 000 (+24,4%)	+1 056 000 (+203,08%)	+861 000 (+54,63%)	-497 000 (-20,40%)	1 940 000
Kundnöjdhet, vinna Svenskt Kvalitetsindex (SKI) för Sveriges nöjdast kunder i kategorin sparande	Vinst av SKI	Vinst av SKI	Vinst av SKI	Vinst av SKI	Vinst av SKI	Vinst av SKI
Genomsnittlig ersättning i måttenheten heltidsekvivalenter för anställda i Avanza-koncernen⁵						
Anställda i Avanza-koncernen ⁶	+11 (+1,88%)	+38 (+6,32%)	+71 (+11,15%)	+4 (+0,57%)	+5 (+0,67%)	716

¹ Under 2018 frångick Avanza rörliga ersättningar till koncernledningen vilket föranledde en ökning av de fasta ersättningarna.

² Jämförelsen i denna ruta avser total ersättning till vice VD under det relevanta året men befattningen som vice VD har innehaft av olika personer under året. Befattningen som vice VD innehades under 2017 av Henrik Källén (1 januari – 19 april) och Birgitta Hagenfeldt (20 april – 31 december).

³ Befattningen som vice VD innehades av Birgitta Hagenfeldt.

⁴ Jämförelsen i denna ruta avser total ersättning till vice VD under det relevanta året men befattningen som vice VD har innehaft av olika personer under året. Befattningen som vice VD innehades under 2021 av Birgitta Hagenfeldt (1 januari – 31 januari) och Gunnar Olsson (1 februari – 31 december).

⁵ Siffror för 2018 och 2019 avser antal anställda och inte heltidsekvivalenter då historiska uppgifter om heltidsekvivalenter saknas. Detta medför att jämförelserna mellan räkenskapsåren i tabellen inte blir helt rättvisande.

⁶ Endast nio personer är anställda i moderbolaget Avanza Bank Holding AB. Dessa personer är VD, CFO, CRO, CCO och CLO och alla är till 50 % anställda i moderbolaget samt fyra internerisorer som till 100 % är anställda i moderbolaget. Resterande del av Avanza-koncernens cirka 606 anställda är anställda i de helägda dotterbolagen Avanza Bank AB, Försäkringsaktiebolaget Avanza Pension och Avanza Fonder AB. Då det inte blir ändamålsenligt att göra en jämförelse med övriga anställda i moderbolaget, vilket således endast är åtta personer i förhållande till VD och nio personer i förhållande till vice VD, redovisas jämförelsen med övriga anställda i denna tabell endast på koncernnivå. Koncernledningen har exkluderats för att ge en bättre jämförelse av VD:s respektive vice VD:s ersättning i förhållande till den genomsnittlige medarbetaren.