

Ersättningsrapport 2023 – 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 2023 att gälla tills vidare, har tillämpats under 2023. För perioden innan årsstämman 2023 gällde Ersättningsriktlinjer antagna av årsstämman 2020. I versionen som antogs år 2023 gjordes förtydliganden om bolagets strategi samt om lön under uppsägningstiden och avgångsvederlag för andra ledande befattningshavare än VD. Ersättningsrapporten innehåller även detaljerad information om ersättning till Avanzas verkställande direktör (VD), vice VD och styrelseledamöter (utöver ordinarie styrelsearvode beslutat av årsstämman). 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 8 på sidorna 95–96 i Avanzas årsredovisning för 2023 (Årsredovisningen 2023).

Styrelsen har utsett ett ersättningsutskott bestående av Catharina Eklöf, Sven Hagströmer, John Hedberg och Johan Roos. Ledamöterna i ersättningsutskottet är oberoende i förhållande till Avanza och bolagets ledning. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 framgår av bolagsstyrningsrapporten som återfinns på sidorna 60–67 i Årsredovisningen 2023.

Ordinarie styrelsearvode till styrelsen i Avanza omfattas inte av denna rapport. Arvode till styrelsen beslutas årligen av årsstämman i Avanza och redovisas i not 8 på sidorna 95–96 i Årsredovisningen 2023. Styrelsen erhåller ingen ersättning utöver av årsstämman beslutade arvoden, med undantag för kostnadsersättningar för resor i samband med styrelsemöten. Tre av styrelseledamöterna har även uppdrag som styrelseledamöter i dotterbolag till Avanza. För dessa uppdrag utgår styrelsearvode från dotterbolagen som beslutas årligen av årsstämman i respektive dotterbolag. Styrelsearvoden från dotterbolagen är inkluderade i ovan angivna not i Årsredovisningen 2023.

De ersättningar som redovisas för VD och vice VD i denna rapport avser total ersättning från samtliga bolag i Avanza-koncernen. De personer som under 2023 innehaft rollen som VD och vice VD har varit eller är tillika-anställda i moderbolaget Avanza Bank Holding AB och det helägda dotterbolaget Avanza Bank AB. 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 2023

Avanzas utveckling under 2023

Avanzas VD summerar bolagets utveckling i sitt VD-ord på sidorna 6–8 i Årsredovisningen 2023.

Översikt av tillämpningen av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare under 2023

En framgångsrik implementering av Avanzas affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Avanza kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att Avanza 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 2023 att gälla tills vidare återfinns på sida 80 i Årsredovisningen 2023. Revisorns yttrande om huruvida vid var tid under räkenskapsåret 2023 gällande Ersättningsriktlinjer har följts finns tillgängligt på Avanzas hemsida www.avanza.se/ir.

Ersättningsutskottet har utvärderat VD:s och vice VD:s insatser under 2023 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 Avanzas ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer, inklusive bolagets incitamentsprogram. Ett långsiktigt ägarintresse i Avanza uppmuntras genom att bolagets ledning har möjlighet att köpa teckningsoptioner i incitamentsprogrammet som riktar sig till samtliga anställda.

Avanza har under 2023 inte gjort några avvikelser från den beslutsprocess som enligt vid var tid under räkenskapsåret 2023 gällande Ersättningsriktlinjer 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 2023 (tSEK).

Följande personer har innehaft rollen som VD för Avanza under 2023:

- Rikard Josefson (1 januari – 5 november)
- Knut Frängsmyr (6 november – 13 november)
- Gunnar Olsson (13 november – 31 december)

Gunnar Olsson innehade rollen som vice VD för Avanza under perioden 1 januari – 13 november 2023. Därefter utsågs Gunnar Olsson till tillförordnad VD. Ingen ny vice VD utsågs.

Namn på befattningshavare (befattning)	1 Fast ersättning ¹		2 Rörlig ersättning ³	3 Extraordinära ersättningar	4 Pensionsförmåner	5 Total ersättning	6 Fördelning av fast och rörlig ersättning ⁴
	Grundlön	Övriga ersättningar ²					
Rikard Josefson ⁵	6 803	774	0	0	3 015	10 593	100/0
Gunnar Olsson ⁶	3 583	286	0	0	852	4 721	100/0
Knut Frängsmyr ⁷	187	0	0	2 863 ⁸	304	3 354	100/0

¹ Avanzas VD och tidigare vice 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. Detsamma gällde för personer som tidigare innehaft rollen som VD under 2023.

² Avser optionsfinansiering (762 tSEK för VD och 276 tSEK för vice VD) och sjukvårdsförsäkring (12 tSEK för VD respektive 9 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.

³ 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.

⁴ Pensionsförmåner i kolumn 4 är baserade på grundlönen och är premiebestämda, och har därför räknats som fast ersättning i kolumn 6. I pensionsförmånen ingår löneskatt.

⁵ Ersättningen till Rikard Josefson avser total ersättning för perioden 1 januari – 5 november.

⁶ Ersättningen till Gunnar Olsson avser total ersättning för perioden som vice VD 1 januari – 13 november och som tillförordnad VD 13 november – 31 december.

⁷ Ersättningen till Knut Frängsmyr avser total ersättning för perioden som VD 6 november – 13 november samt ersättning för efterföljande tid med konkurrensbegränsningar och överlämningsuppgifter. Knut Frängsmyrs anställning som VD upphörde den 13 november utan annan ersättning än lön inklusive pension och semesterersättning för anställningstiden. Inget avgångsvederlag eller andra ersättningar utan motprestation utbetalas. De överenskomna konkurrensbegränsningarna innebär

att Knut Frängsmyr under en period av tre månader efter anställningens upphörande är förbjuden att ta anställning eller utföra uppdrag för annan än Avanza eller på annat sätt direkt eller indirekt bedriva eller medverka i verksamhet som konkurrerar med verksamheten i Avanza. Under denna tid skall Knut Frängsmyr därtill finnas tillgänglig för styrelsen och bolaget för överlämning av de insikter och lärdomar han gjort under de månader som förflutit sedan Knut Frängsmyr utsågs till VD i september 2023 och därmed inledde förberedelserna för sitt uppdrag. Vidare innebär konkurrensbegränsningen att Knut Frängsmyr fram till 12 månader från anställningens upphörande inte får ha något som helst engagemang (inklusive anställning och uppdrag) för vissa angivna bolag. För dessa konkurrensbegränsningar och uppgifter ersätts Knut Frängsmyr med totalt tre månadslöner inklusive semesterersättning och pension med avdrag för den ersättning han erhöll under tiden som faktisk VD. Uttryckt på annat vis: För tre månaders karantän och överlämning samt ytterligare nio månader med konkurrensbegränsningar ersätts Knut Frängsmyr med knappt tre månadslöner. Pensionsförmån avser hel månad.

⁸ Avser lön, pension (löneskatt), semesterersättning i samband med avslut av anställning.

3. Aktiebaserad ersättning

Utestående aktie- och aktierelaterade incitamentsprogram

Avanza har för närvarande tre pågående incitamentsprogram som löper till och med hösten 2024, 2025 respektive 2026. 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.

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 26 augusti 2021 (Incitamentsprogram TO 2021/2024), den 25 augusti 2022 (Incitamentsprogram TO 2022/2025) respektive den 24 augusti 2023 (Incitamentsprogram TO 2023/2026). 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). Eftersom deltagandet sker på marknadsmässiga villkor och kräver en egen investering av deltagarna i programmen är incitamentsprogrammen inte förenade med några prestationsvillkor.

Under 2023 har ett incitamentsprogram (TO 2020/2023) löpt ut. Teckningsoptionerna förvärvades på marknadsmässiga grunder med tillämpning av vedertagna beräkningsmodeller (Black & Scholes). Efter omräkning i enlighet med villkoren för incitamentsprogrammet medförde varje teckningsoption en rätt att teckna en ny aktie i Avanza till en teckningskurs om 185,30 kronor. Teckning av aktier med stöd av teckningsoptionerna kunde ske den 31 augusti 2023, den 26 oktober 2023 eller den 23 november 2023. Totalt tecknades 617 922 aktier, vilket resulterade i en utspädning om 0,39 %.

Tabell 2A – Incitamentsprogram baserade på teckningsoptioner, 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 ¹	3 Teckningsperiod / teckningstidpunkter	4 Teckningskurs & teckningsdatum för aktier ²	5 TO vid årets början	6 Tilldelade TO	7 Utnyttjade TO	8 TO tilldelade & utestående
Rikard Josefson, VD ⁴	TO 2020/2023	9,86 SEK 2020-08-27	2023-08-31 2023-10-26 2023-11-23	185,30 SEK ³	35 490 ³	0	35 490 ³	0
	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	209,03 SEK	34 110	0	0	34 110

			2025-11-27	Aktieteckning ännu ej möjlig				
	TO 2023/2026	13,78 SEK 2023-08-24	2026-08-27 2026-10-29 2026-11-26	258,95 SEK Aktieteckning ännu inte möjlig	0	23 947	0	23 947
					89 550	23 947	35 490	78 007

¹ Optionspremie avrundad till två decimaler.

² Teckningskursen kan bli föremål för omräkning i enlighet med villkoren för incitamentsprogrammen.

³ Omräknat till följd av kontantutdelning i enlighet med villkoren för incitamentsprogrammet.

⁴ Rikard Josefson var VD under perioden 1 januari – 5 november 2023.

Tabell 2B – Incitamentsprogram baserade på teckningsoptioner, tillförordnad VD

Namn på befattningshavare, befattning	Huvudsakliga villkor för teckningsoptionsprogram				Information om det rapporterade räkenskapsåret			
	1 Incitamentsprogram	2 Optionspremie & datum för tilldelning ¹	3 Teckningsperiod / tecknings-tidpunkter	4 Teckningskurs & teckningsdatum för aktier ²	5 TO vid årets början	Under året		8 TO tilldelade & utestående
						6 Tilldelade TO	7 Ut-nyttjade TO	
Gunnar Olsson, tillförordnad VD ⁴	TO 2020/2023	9,86 SEK 2020-08-27	2023-08-31 2023-10-26 2023-11-23	185,30 SEK ³	14 190 ³	0	14 190 ³	0
	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	21 050	0	0	21 050
	TO 2023/2026	13,78 SEK 2023-08-24	2026-08-27 2026-10-29 2026-11-26	258,95 SEK Aktieteckning ännu inte möjlig	0	16 690	0	16 690
					45 500	16 690	14 190	48 000

¹ Optionspremie avrundad till två decimaler.

² Teckningskursen kan bli föremål för omräkning i enlighet med villkoren för incitamentsprogrammen.

³ Omräknat till följd av kontantutdelning i enlighet med villkoren för incitamentsprogrammet.

⁴ Gunnar Olsson var vice VD under perioden 1 januari – 13 november 2023 och övergick därefter till tillförordnad VD. Teckning av optioner under perioden har således gjorts i egenskap av vice VD.

4. Efterlevnad av Ersättningsriktlinjerna och tillämpning av prestationsvillkor

Avanzas affärsmodell bygger på stark kundtillväxt genom nöjda kunder, i kombination med en skalbar affärsmodell och hög kostnadseffektivitet. Detta skapar långsiktig tillväxt i rörelseintäkter och möjliggör fortsatt utveckling och bygger aktieägarvärde. Strategin är att utveckla erbjudandet till att bli billigare, bättre och enklare. Genom ständig innovation, och med fokus på vad som är bäst för kunden skapas bättre förutsättningar för sparande, byggs förtroende och skapas tillväxt. Hållbarhetsarbetet har alltid varit en viktig del av Avanza och en förutsättning för att bibehålla låga risker och konkurrenskraft samt för att attrahera nya kunder och talangfulla medarbetare. Hållbarhetsstrategin är integrerad i den övergripande strategin och tar sin utgångspunkt i internationella ramverk och riktlinjer samt är fokuserad till tre huvudområden: Hållbara investeringar, Utbilda och utmana, samt Hållbar organisation. Strävan är att skapa det bästa verktyget för kunder att lyckas med sin ekonomi.

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 VD, vice VD och övriga ledande befattningshavare. 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 Avanzas affärsstrategi och tillvaratagandet av Avanzas långsiktiga intressen.

Den totala ersättningen till VD och vice VD under 2023 har varit i enlighet med Avanzas Ersättningsriktlinjer. Avanza har under 2023 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	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	RR 2023
VD	+ 671 (+6,89)	+502 (5,16%)	+441 (+4,31%)	+695 (+6,51%)	+ 3 805 (33,45%) ¹	15 181 ¹
Vice VD	- 6 (-0,18%)	+321 (+9,56%)	+175 (+4,76%) ³	-87 (-2,26%) ²	-293 (-7,78%) ³	3 475
Avanzas resultat						
Koncernens rörelseresultat	+102 000 (+24,4%)	+1 056 000 (+203,08%)	+861 000 (+54,63%)	-497 000 (-20,40%)	352 000 (18,14%)	2 292 000
Kundnöjdhet, vinna Svenskt Kvalitetsindex (SKI) för Sveriges nöjda 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-koncernen⁴						
Anställda i Avanza-koncernen ⁵	+38 (+6,32%)	+71 (+11,15%)	+4 (+0,57%)	+5 (+0,67%)	+42 (+5,92%)	646

¹ Beloppet avser total ersättning till VD under det relevanta året men befattningen som VD har innehaft av olika personer under år 2023. Befattningen som VD innehades av Rikard Josefson (1 januari – 5 november), Knut Frängsmyr (6 november – 13 november) och Gunnar Olsson (13 november – 31 december).

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 2021 av Birgitta Hagenfeldt (1 januari – 31 januari) och Gunnar Olsson (1 februari – 31 december).

³ Befattningen som vice VD innehades av Gunnar Olsson under perioden 1 januari – 13 november 2023. Ingen ny vice VD utsågs. Ersättningen är därför inte fullt ut jämförbar mot föregående år.

⁴ 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.

⁵ Endast nio personer är per 31 december 2023 anställda i moderbolaget Avanza Bank Holding AB. Dessa personer är tillförordnad VD (tillika COO), CFO, CRO, CCO och CLO som alla är till 50 % anställda i moderbolaget samt fyra internrevisorer som till 100 % är anställda i moderbolaget. Resterande del av Avanza-koncernens 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 exklusive 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.