

# Ersättningsrapport 2025 – 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 2025 att gälla tills vidare, har tillämpats under 2025. För perioden innan årsstämman 2025 gällde Ersättningsriktlinjer antagna av årsstämman 2024. I versionen som antogs år 2025 gjordes tillägg om om möjligheten att i anställningsavtal för ledande befattningshavare införa konkurrensbegränsande åtagande och därmed sammanhängande rätt till ersättning. Ersättningsrapporten innehåller även detaljerad information om ersättning till Avanzas verkställande direktör (vd) och styrelseledamöter (avseende ersättning för eventuella tjänster som inte utgör styrelsearbete i Avanza Bank Holding). Därutöver innehåller rapporten en sammanställning av Avanzas utestående aktiebaserade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats enligt 8 kap. 53 a § aktiebolagslagen (2005:551), Svensk kod för bolagsstyrning och Aktiemarknadens självregleringskommittés 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 149–150 i Avanzas årsredovisning för 2025 (Årsredovisningen 2025).

Styrelsen har utsett ett ersättningsutskott som vid utgången av 2025 bestod av John Hedberg, Sven Hagströmer och Johan Roos. Ledamöterna i ersättningsutskottet är oberoende i förhållande till Avanza och bolagets ledning. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 framgår av bolagsstyrningsrapporten som återfinns på sidorna 40-47 i Årsredovisningen 2025.

Ordinarie styrelsearvode till styrelsen i Avanza omfattas inte av denna rapport. En av styrelseledamöterna har under året även erhållit arvode för uppdrag som styrelseledamot i dotterbolag till Avanza. För detta uppdrag utgår marknadsmässigt styrelsearvode från dotterbolaget som beslutas årligen av årsstämman i dotterbolaget och framgår av dotterbolagets årsredovisning.

Avanzas vd är tillika-anställd i moderbolaget Avanza Bank Holding AB och det helägda dotterbolaget Avanza Bank AB. De ersättningar som redovisas för vd 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 2025

### Avanzas utveckling under 2025

Avanzas vd summerar bolagets utveckling i sitt Vd-ord på sidorna 7-10 i Årsredovisningen 2025.

### Översikt av tillämpningen av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare under 2025

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.

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 2025 att gälla tills vidare återfinns på sida 61 i Årsredovisningen 2025. Revisorns yttrande om, vid var tid under räkenskapsåret 2025 gällande, Ersättningsriktlinjer har följts finns tillgängligt på Avanzas hemsida [www.avanza.se/ir](http://www.avanza.se/ir).

Ersättningsutskottet har utvärderat vd:s insatser under 2025 och berett styrelsens beslut om ersättning för vd 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 samtliga anställda har möjlighet att köpa teckningsoptioner i incitamentsprogrammet.

Avanza har under 2025 inte gjort några avvikelser från den beslutsprocess som enligt gällande Ersättningsriktlinjer ska tillämpas för att fastställa ersättningen.

Avanza har inte gjort några avsteg från Ersättningsriktlinjerna avseende styrelseledamöter och vd av särskilda skäl.

### Tabell 1 – Total ersättning till vd

Tabell 1 nedan anger den totala ersättningen till Avanzas vd under 2025 (TSEK).

Namn på befattningshavare (befattning)	1 Fast ersättning <sup>1</sup>		2 Rörlig ersättning <sup>3</sup>	3 Extra-ordinära ersättningar	4 Pensions förmåner <sup>4</sup>	5 Total ersättning	6 Fördelning av fast och rörlig ersättning <sup>3</sup>
	Grundlön	Övriga ersättningar <sup>2</sup>					
Gustaf Unger	8 875	883	0	0	3 804	13 562	100/0

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Avser optionsfinansiering (869 TSEK för vd) och sjukvårdsförsäkring (14 TSEK för vd). Optionsfinansieringen utgörs av 10 % av befattningshavarens årsbruttolön, där nettobeloppet är avsatt 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.

<sup>3</sup> Avanza tillämpar inte rörlig ersättning för vd eller andra ledande befattningshavare. Eftersom rörlig ersättning inte föreligger har det heller inte varit aktuellt att utnyttja någon möjlighet att enligt avtal kräva tillbaka rörlig ersättning.

<sup>4</sup> 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.

## 3. Aktiebaserad ersättning

### Utestående aktierelaterade incitamentsprogram

Avanza har för närvarande tre pågående incitamentsprogram som löper till och med hösten 2026, 2027 respektive 2028. 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, har haft möjlighet att till marknadsmässiga villkor förvärva teckningsoptioner i dessa incitamentsprogram likt samtliga övriga anställda i koncernen. Incitamentsprogrammen har beslutats av årsstämman. För mer detaljer, se <https://investors.avanza.se/bolagsstyrning/incitamentsprogram/>

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 vägdade genomsnittet av genomförda affärer i Avanzas aktier under en viss mätperiod. Enligt villkoren för incitamentsprogrammen kan teckningskursen och antalet aktier som teckningsoptionerna berättigar till komma att omräknas vid vissa bolagshändelser, såsom vinstutdelningar och emissioner. 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 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 2025 har ett incitamentsprogram (TO 2022/2025) 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 201,90 kronor per aktie, samtidigt som antalet aktier som kunde tecknas per teckningsoption ökades till 1,04 aktier. Teckning av aktier med stöd av teckningsoptionerna kunde ske vid tre tillfällen under året; i augusti, oktober respektive november 2025. I samband med teckningstillfällena erbjöds de anställda även möjlighet att delta i ett återköps- och kvittningserbjudande som beslutades på årsstämman 2025.

Samtliga tilldelade teckningsoptioner utnyttjades genom återköps- och kvittningsförfarande eller genom optionslösen enligt villkoren. Totalt tecknades 592 142 aktier av de anställda i Avanza-koncernen med stöd av teckningsoptionerna, varav 521 145 aktier till följd av återköps- och kvittningsförfarandet. Utspädningen av det totala antalet aktier i bolaget till följd av aktieteckningen uppgick till cirka 0,4 %.

**Tabell 2 – 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 / teckningstidpunkter	4 Teckningskurs & teckningsdatum för aktier <sup>1</sup>	5 Ingående balans	6 Under året		8 Utgående balans
					5 TO vid årets början	7 Tilldelade TO	7 Utnyttjade/förfallna TO	8 TO tilldelade & utestående
Gustaf Unger, vd <sup>2</sup>	TO 2022/2025	E/T			-	-	-	-
	TO 2023/2026	E/T			-	-	-	-
	TO 2024/2027	15,71 SEK 2024-05-03	Period 1: Två veckor mellan 22/4 och 31/5 2027 Period 2: Två veckor mellan 18/10 och 30/11 2027	282,12 SEK Aktieteckning är ännu inte möjlig	127 307		-	127 307
	TO 2025/2028	20,77 SEK 2025-05-19	Period 1: Två veckor mellan 22/4 och 31/5 2028 Period 2: Två veckor mellan 18/10 och 30/11 2028	377,70 SEK Aktieteckning är ännu inte möjlig		50 000		50 000
				<b>127 307</b>	<b>50 000</b>	-	<b>177 307</b>	

<sup>1</sup> Teckningskursen kan bli föremål för omräkning i enlighet med villkoren för incitamentsprogrammen.

<sup>2</sup> Gustaf Unger tillträdde som vd 25 mars 2024 varpå han enbart är föremål för deltagande i program (TO 2024/2027) och (TO 2025/2028).

#### 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 och övriga ledande befattningshavare. Det finns därmed inte några rörliga ersättningar som är kopplade till vissa prestationsvillkor. Avanzas vd har individuella mål som anknuter till Avanza-koncernens övergripande mål. Dessa mål omfattar områden som kundnöjdhet, aktieägarintressen, anseende på marknaden och hållbarhet. 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 för det nästkommande året.

Genom att vd:s individuella mål anknuter till Avanza-koncernens övergripande mål bidrar dessa till Avanzas affärsstrategi och tillvaratagandet av Avanzas långsiktiga intressen.

Den totala ersättningen till vd under 2025 har varit i enlighet med Avanzas Ersättningsriktlinjer. Avanza har under 2025 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 avseende styrelseledamöter och vd av särskilda skäl.

Vd omfattas av ett konkurrensbegränsande åtagande enligt anställningsavtal. För tid då avgångsvederlag inte utgår kan VD erhålla ersättning för sådant konkurrensbegränsande åtagande. Ersättningen får sammanlagt uppgå till högst 60 procent av den månatliga fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägning och ska endast betalas under den tid som det konkurrensbegränsande åtagandet är tillämpligt, som längst en period om tolv månader.

## 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	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2025 vs 2024	RR 2025
Vd	+441 (+4,31%)	+695 (+6,51%)	+ 3 805 (33,45%)	- 2 513 (-0,51%) <sup>1</sup>	+138 (+10,9%) <sup>1</sup>	12 806
Avanzas resultat						
Koncernens rörelseresultat	+861 000 (+54,63%)	-497 000 (-20,40%)	352 000 (18,14%)	329 000 (14,35%)	2 621 000	3 078 000
Kundnöjdhet, vinna Svenskt Kvalitetsindex (SKI) för Sveriges nöjdaste 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-koncernen <sup>2</sup>						
Anställda i Avanza-koncernen	+4 (+0,57%)	+5 (+0,67%)	+42 (+5,92%)	+33 (+5,1%)	+43 (6,33%)	722

<sup>1</sup> Beloppet avser total ersättning till vd under det relevanta året

<sup>2</sup> Endast sju personer är per 31 december 2025 anställda i moderbolaget Avanza Bank Holding AB. Dessa personer är vd, CRO, CCO och CLO som alla är till 50 % anställda i moderbolaget samt tre internerisorer 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 sex 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 ersättning i förhållande till den genomsnittlige medarbetaren.