

## STYRELSENS FÖRSLAG

### **till riktlinjer för bestämmande av lön och annan ersättning till den verkställande direktören och andra personer i bolagets ledning, i enlighet med 8 kap 51, 52 och 53 §§ aktiebolagslagen (2005:551), punkt 21 på dagordningen**

---

Styrelsen för Avanza Bank Holding AB (publ) föreslår att årsstämman den 24 april 2025 fastställer följande riktlinjer för bestämmande av lön och annan ersättning till den verkställande direktören och andra personer i bolagets ledning (koncernledningen). Riktlinjerna omfattar även eventuell ersättning till styrelseledamöter utöver styrelsearvode.

#### **Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet**

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.

För ytterligare information om bolagets affärsstrategi, se [www.avanza.se/ir](http://www.avanza.se/ir).

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. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en marknadsmässig ersättning.

I bolaget har inrättats långsiktiga incitamentsprogram baserade på teckningsoptioner. De har beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Deltagande i incitamentsprogrammen erbjuds på marknadsmässiga villkor samtliga anställda i Avanza-koncernen. Utfallet av incitamentsprogrammen har en tydlig koppling till affärsstrategin och därmed till bolagets långsiktiga värdeskapande för aktieägarna, inklusive dess hållbarhet, genom att bolagets aktiekurs ska ha uppnått en specificerad högre nivå tre år efter att teckningsoptionerna emitterats för att kunna nyttja teckningsoptionerna för teckning av nya stamaktier. Incitamentsprogrammen baserade på teckningsoptioner uppställer vidare krav på egen investering och innehavstid om tre år innan de kan nyttjas för teckning av nya stamaktier. För mer information om dessa program, innefattande de kriterier som utfallet är beroende av, se <https://investors.avanza.se/bolagsstyrning/incitamentprogram/>.

## **Formerna av ersättning**

Ersättningen ska vara marknadsmässig och får bestå av fast kontantlön, pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar eller incitamentsprogram baserade på teckningsoptioner.

För den verkställande direktören ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst trettiofem (35) procent av den fasta kontantlönen. För övriga ledande befattningshavare ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst trettio (30) procent av den fasta kontantlönen.

Andra förmåner får innefatta bl.a. livförsäkring och sjukvårdsförsäkring. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst fem (5) procent av den fasta kontantlönen.

## **Upphörande av anställning**

Vid uppsägning från bolagets sida får uppsägningstiden för respektive ledande befattningshavare vara högst tolv (12) månader. Vid bolagets uppsägning av verkställande direktören får fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för två (2)\* år för verkställande direktören. Vid bolagets uppsägning av övriga ledande befattningshavare får fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för ett (1)\* år för sådan ledande befattningshavare. Vid uppsägning från verkställande direktörens eller övriga ledande befattningshavares sida får uppsägningstiden vara högst sex (6) månader, utan rätt till avgångsvederlag.

Ledande befattningshavare kan i vissa fall vara bundna av konkurrensbegränsande åtagande enligt anställningsavtal. För tid då eventuellt avgångsvederlag inte utgår kan ledande befattningshavare 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 sex (6) månader för ledande befattningshavare och tolv (12) månader för verkställande direktör.

## **Lön och anställningsvillkor för anställda**

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

*\* Begränsningen i avgångsvederlag är exklusive eventuell ersättning för konkurrensförbud*

## **Arvode till styrelseledamöter**

Avanzas stämموvalda styrelseledamöter ska i särskilda fall kunna arvoderas för tjänster inom deras respektive kompetensområde (inklusive styrelseuppdrag i annat koncernföretag), som ej utgör styrelsearbete i Avanza Bank Holding. Sådana åtaganden kommer att hanteras enligt tillämpliga interna regler och med vederbörlig hänsyn till potentiella intressekonflikter. För dessa tjänster ska utgå ett marknadsmässigt arvode. Information om eventuell ersättning för sådana tjänster ska inkluderas i årsredovisningen och ersättningsrapporten.

## **Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna**

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

## **Frångående av riktlinjerna**

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

## **Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna och hur aktieägarnas synpunkter beaktats**

Dessa riktlinjer, som föreslås inför årsstämman 2025, är i huvudsak likalydande med de riktlinjer som beslutades av årsstämman 2024. I de nu föreslagna riktlinjerna har emellertid information om möjligheten att i anställningsavtal för ledande befattningshavare införa konkurrensbegränsande åtagande och därmed sammanhängande rätt till ersättning lagts till.

Inga synpunkter på ersättningsriktlinjerna har framkommit i samband med stämmobehandling.

\*\*\*\*\*

Stockholm i mars 2025  
*Styrelsen i Avanza Bank Holding AB (publ)*