

Ersättningsrapport 2024 – 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 2024 att gälla tills vidare, har tillämpats under 2024. För perioden innan årsstämman 2024 gällde Ersättningsriktlinjer antagna av årsstämman 2023. I versionen som antogs år 2024 gjordes tillägg om att bolagets stämموvalda styrelseledamöter i särskilda fall ska kunna arvoderas på marknadsmässiga villkor för tjänster inom deras respektive kompetensområde (inklusive styrelseuppdrag i annat koncernföretag) som inte utgör styrelsearbete i bolaget. Ersättningsrapporten innehåller även detaljerad information om ersättning till Avanzas verkställande direktör (vd), vice 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 100–101 i Avanzas årsredovisning för 2024 (Årsredovisningen 2024).

Styrelsen har utsett ett ersättningsutskott som vid utgången av 2024 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 2024 framgår av bolagsstyrningsrapporten som återfinns på sidorna 65-72 i Årsredovisningen 2024.

Ordinarie styrelsearvode till styrelsen i Avanza omfattas inte av denna rapport. Vissa av styrelseledamöterna har under året även erhållit arvode för uppdrag som styrelseledamöter i dotterbolag till Avanza. För dessa uppdrag utgår marknadsmässigt styrelsearvode från dotterbolagen som beslutas årligen av årsstämman i respektive dotterbolag och framgår av respektive dotterbolags årsredovisning.

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 2024 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 Avanzakoncernens 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 2024

Avanzas utveckling under 2024

Avanzas vd summerar bolagets utveckling i sitt Vd-ord på sidorna 11-13 i Årsredovisningen 2024.

Översikt av tillämpningen av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare under 2024

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 2024 att gälla tills vidare återfinns på sida 85 i Årsredovisningen 2024. Revisorns yttrande om, vid var tid under räkenskapsåret 2024 gällande, Ersättningsriktlinjer har följts finns tillgängligt på Avanzas hemsida www.avanza.se/ir.

Ersättningsutskottet har utvärderat vd:s och vice vd:s insatser under 2024 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 samtliga anställda har möjlighet att köpa teckningsoptioner i incitamentsprogrammet.

Avanza har under 2024 inte gjort några avvikelser från den beslutsprocess som enligt 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 2024 (TSEK).

Följande personer har innehaft rollen som vd respektive vice vd för Avanza under 2024:

- Gunnar Olsson (tillförordnad vd 1 januari – 24 mars, vice vd 25 mars – 31 december)
- Gustaf Unger (25 mars – 31 december)

Namn på befattningshavare (befattning)	1 Fast ersättning ¹		2 Rörlig ersättning ³	3 Extra-ordinära ersättningar	4 Pensionsförmåner ⁴	5 Total ersättning	6 Fördelning av fast och rörlig ersättning ³
	Grundlön	Övriga ersättningar ²					
Gustaf Unger ⁽⁵⁾	6 542	851	0	0	3 063	10 456	100/0
Gunnar Olsson ⁽⁶⁾	1 978	0	0	0	235	2 213	100/0
Gunnar Olsson ⁽⁷⁾	2 394	307	0	0	780	3 481	100/0

¹ Avanzas vd och vice vd är anställda 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.

² Avser optionsfinansiering (840 TSEK för vd och 296 TSEK för vice vd) och sjukvårdsförsäkring (11 TSEK för såväl vd som vice 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.

³ Avanza tillämpar inte rörlig ersättning för vd, vice 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.

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 Gustaf Unger avser total ersättning för perioden 25 mars – 31 december.

⁶ Ersättningen till Gunnar Olsson avser perioden som tillförordnad vd 1 januari – 24 mars.

⁷ Ersättningen till Gunnar Olsson avser perioden som vice vd 25 mars – 31 december.

3. Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade incitamentsprogram

Avanza har för närvarande tre pågående incitamentsprogram som löper till och med hösten 2025, 2026 respektive 2027. 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. 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 vägda genomsnittet av genomförda affärer i Avanzas aktier under en viss mätperiod. 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.

Det tidigare incitamentsprogrammet (TO 2021/2024) med teckningstillfällen i augusti, oktober respektive november 2024 med en teckningskurs om 380,47 SEK per aktie förföll värdelöst och inga nya aktier tecknades avseende detta program.

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 / teckningstidpunkter	4 Teckningskurs & teckningsdatum för aktier ²	Ingående balans	Under året		Utgående balans
					5 TO vid årets början	6 Tilldelade TO	7 Utnyttjade/ förfallna TO	8 TO tilldelade & utestående
Gustaf Unger, vd ²	TO 2021/2024	E/T			-	-	-	-
	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
					-	127 307	-	127 307

¹ Teckningskursen kan bli föremål för omräkning i enlighet med villkoren för incitamentsprogrammen.

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

Tabell 2B – Incitamentsprogram baserade på teckningsoptioner, vice 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 ¹	Ingående balans	Under året		Utgående balans
					5 TO vid årets början	6 Tilldelade TO	7 Utnyttjade/ förfallna TO	8 TO tilldelade & utestående
Gunnar Olsson, vice vd ²	TO 2021/2024	17,54 SEK 2021-08-26	2024-08-29 2024-10-31 2024-11-28	380,47 SEK TO förföll värdelösa	10 260	0	-10 260 ³	0
	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	16 690	0	0	16 690
	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	0	21 005	0	21 005
				48 000	21 005	-10 260	58 745	

¹ Teckningskursen kan bli föremål för omräkning i enlighet med villkoren för incitamentsprogrammen.

² Gunnar Olsson var tillförordnad vd under perioden 1 januari – 24 mars och övergick därefter till vice vd 25 mars – 31 december 2024. Teckning av optioner under perioden har således gjorts i egenskap av vice vd.

³ Inga aktier tecknades då teckningsoptionerna förföll värdelösa.

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 an knyter till Avanzakoncernens övergripande mål. Dessa mål omfattar områden som kundnöjdhet, aktieägarintressen, anseende på marknaden och hållbarhet. Uppfylllandet 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 an knyter till Avanzakoncernens övergripande mål bidrar dessa till Avanzas affärsstrategi och tillvaratagandet av Avanzas långsiktiga intressen.

Den totala ersättningen till vd och vice vd under 2024 har varit i enlighet med Avanzas Ersättningsriktlinjer. Avanza har under 2024 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.

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	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	RR 2024
Vd	+502 (5,16%)	+441 (+4,31%)	+695 (+6,51%)	+ 3 805 (33,45%)	- 2 513 (-0,51%) ¹	12 668
Vice vd	+321 (+9,56%)	+175 (+4,76%) ³	-87 (-2,26%)	-293 (-7,78%)	6 (0,17%) ²	3 481

Avanzas resultat						
Koncernens rörelseresultat	+1 056 000 (+203,08%)	+861 000 (+54,63%)	-497 000 (-20,40%)	352 000 (18,14%)	329 000 (14,35%)	2 621 000
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 ³						
Anställda i Avanza-koncernen ⁵	+71 (+11,15%)	+4 (+0,57%)	+5 (+0,67%)	+42 (+5,92%)	+62 (+8,95%)	679

¹ Beloppet avser total ersättning till vd under det relevanta året, befattningen som vd har innehaft av två olika personer under år 2024. Befattningen som vd innehades av Gunnar Olsson (1 januari – 24 mars) och Gustaf Unger (25 mars - 31 december).

² Jämförelsen avser ersättning till vice vd under perioden 25 mars – 31 december.

³ Endast nio personer är anställda i moderbolaget Avanza Bank Holding AB. Dessa personer är vd, vice vd, CFO, CRO, CCO och CLO som alla är till 50 % anställda i moderbolaget samt tre 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 genomsnittliga medarbetaren.