

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 17 mars 2020 fastställer följande riktlinjer för bestämmande av lön och annan ersättning till den verkställande direktören, den vice verkställande direktören och andra personer i bolagets ledning (koncernledningen).

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Bolagets affärsstrategi är i korthet 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.

För ytterligare information om bolagets affärsstrategi, se <https://investors.avanza.se/ir/funderar-pa-en-investering-i-avanza/affarsmodell/>

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. Av samma skäl omfattas inte heller det långsiktiga incitamentsprogram baserat på teckningsoptioner som styrelsen föreslagit att årsstämman 2020 ska anta. Det föreslagna incitamentsprogrammet motsvarar i allt väsentligt befintliga incitamentsprogram. Programmen omfattar samtliga anställda i bolaget. 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, sjukvårdsförsäkring och hemstädning. 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 anställningens upphörande får uppsägningstiden vara högst tolv (12) månader. Fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för två (2) år för verkställande direktören. Vid uppsägning från verkställande direktörens eller övriga ledande befattningshavares sida får uppsägningstiden vara högst sex (6) månader, utan rätt till avgångsvederlag.

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, ersättningskomponenter samt ersättningsökning 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.

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.

Stockholm i februari 2020
Styrelsen i Avanza Bank Holding AB (publ)