

Redogörelse för Avanzas ersättningsystem 2021

1. Inledning

Denna redogörelse avser Avanzas ersättningsystem för verksamhetsåret 2021 och är framtagen med anledning av bland annat Finansinspektionens föreskrifter om ersättningsystem i kreditinstitut (FFFS 2011:1). Avanzas ersättningspolicy har gällt för samtliga bolag och anställda inom Avanza. Med "Avanza" avses Avanza Bank Holding AB (publ) och dess dotterbolag Avanza Bank AB, Avanza Fonder AB och Försäkringsaktiebolaget Avanza Pension.

Ersättningsreglerna inom Avanzakoncernen är utformade i enlighet med de krav som ställs i externa regelverk för de verksamheter som bolag i Avanza-koncernen bedriver. Dessa regler innefattar bland annat Finansinspektionens föreskrifter FFFS 2011:1, FFFS 2013:9 och FFFS 2013:10, förordning (EU) 2021/923, direktiv 2013/36/EU (kapitaltäckningsdirektivet), förordning (EU) nr 575/2013 (tillsynsförordningen), förordning (EU) 2015/35 (Solvens 2), samt tillämpliga riktlinjer från EBA, ESMA och EIOPA.

Beträffande ersättningar till verkställande direktör och andra personer i Avanzas koncernledning gäller utöver Avanzas ersättningspolicy vid var tid tillämpliga och beslutade riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Denna redogörelse offentliggörs senast i samband med att årsredovisningen offentliggörs.

2. Beslutsprocessen

2.1 Ersättningsutskottet

Avanzas styrelse har inrättat ett ersättningsutskott i enlighet med de krav som följer av externa regelverk. Under verksamhetsåret 2021 har ersättningsutskottet bestått av styrelseledamöterna Mattias Miksche, Sven Hagströmer och Catharina Eklöf.

Ersättningsutskottets uppgifter är att:

- Utföra en oberoende bedömning av samt vidta åtgärder för att följa upp tillämpningen av Avanzas ersättningspolicy och ersättningsystem.
- Bereda styrelsens förslag till bolagsstämman om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.
- Bereda styrelsebeslut om ersättning till verkställande ledning i respektive koncernbolag, medarbetare som har det övergripande ansvaret för någon av Avanzas kontrollfunktioner, samt övriga anställda vars yrkesutövning har en betydande påverkan på Avanzas riskprofil.

I beredningen inför styrelsens beslut tas hänsyn till aktieägares, investerares och övriga intressenters långsiktiga intressen.

2.2 Styrelse och bolagsstämman

Avanzas ersättningsregelverk och ersättningsystem fastställs av styrelsen för Avanza Bank Holding AB och respektive dotterbolag efter beredning i ersättningsutskottet. En översyn av det interna regelverket sker minst årligen och därutöver vid behov.

Baserat på externa regelverk och en riskanalys ser styrelsen årligen över och fastställer vilka anställda som har arbetsuppgifter som har en väsentlig inverkan på Avanzas riskprofil.

Utöver den ersättningspolicy och de ersättningsriktlinjer som fastställs av Avanzas styrelse, fastställer även Avanzas bolagsstämma riktlinjerna för ersättning till koncernledningen. Dessa riktlinjer fastställdes senast av årsstämman för Avanza Bank Holding AB (publ) den 17 mars 2020 att gälla tills vidare.

3. Ersättningssystemets särdrag

3.1 Allmänt

Avanzas ersättningsregler är utformade för att uppmuntra goda prestationer och attrahera nya medarbetare. Samtidigt ska de motverka överdrivet risktagande och intressekonflikter samt främja en sund och effektiv riskhantering. Ersättningssystemet omfattar alla anställda och tillämpas könsneutralt.

Huvudregeln inom Avanza är att endast fast ersättning ska utgå vilket även gäller VD och den verkställande ledningen. Fast ersättning ska vara på förhand bestämd för det arbete som medarbetaren är anställd att utföra och återspegla relevant yrkeserfarenhet och organisatoriskt ansvar enligt vad som anges i medarbetarens anställningsavtal och arbetsbeskrivning.

Rörlig ersättning tillämpas restriktivt och endast ett begränsat antal medarbetare inom ett fåtal avdelningar har möjlighet att erhålla rörlig ersättning utöver sin grundlön. Undantag från denna regel ska godkännas av VD alternativt av styrelsen. Rörlig ersättning får som huvudregel maximalt uppgå till 50 % av den fasta årslönen för den anställde och ska kunna fastställas till 0 kronor.

3.2 Rörlig ersättning

Den rörliga ersättningen är inte på förhand bestämd till belopp eller storlek, och fastställs för varje enskild medarbetare baserat på en kvantitativ och kvalitativ utvärdering av prestationer i relation till uppsatta mål. De individuella målen baseras på avdelningens och Avanzakoncernens övergripande mål, medarbetarens huvudsakliga arbetsuppgifter, samt ska inte uppmuntra till för stort risktagande eller till intressekonflikter.

Den totala rörliga ersättning som utbetalas till Avanzas medarbetare får inte bli så stor att den begränsar Avanzas förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.

Avanzas restriktiva förhållningssätt avseende rörliga ersättningar omfattar även att Avanza inte tillämpar rörlig ersättning som innehåller diskretionära pensionsförmåner, att anställda i kontrollfunktioner inte har möjlighet att erhålla rörlig ersättning, samt att anställda förbinder sig att inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten ersättning justeras eller bortfaller.

3.3 Identifiering av risktagare och hantering av ersättning till dessa

Avanza har identifierat risktagare¹ inom följande kategorier av anställda då personer i dessa befattningar har bedömts kunna ha en väsentlig påverkan på Avanzas riskprofil:

- verkställande ledning;
- medarbetare med ansvar för kontrollfunktioner;
- medarbetare med ansvar för väsentliga affärsenheter;
- medarbetare med en betydande ersättning enligt FFFS 2011:1; och
- övriga risktagare, vilka bedöms kunna ha en väsentlig inverkan på Avanzas riskprofil utifrån genomförd riskanalys.

Endast en (1) identifierad risktagare har haft möjlighet att erhålla rörlig ersättning under 2021. I de fall en risktagare erhåller rörlig ersättning ska minst 40 % av ersättningen skjutas upp i tre till fem år innan den betalas ut helt eller äganderätten övergår på medarbetaren.

Rörlig ersättning som innehållits betalas endast ut till den anställde till den del det är försvarbart med hänsyn till Avanzas finansiella situation och motiverat med hänsyn till Avanzas och den anställdes resultat. Sådan ersättning kan även helt falla bort. Vidare gäller att om det i efterhand visar sig att ett tidigare beslut om rörlig ersättning till en risktagare baserades på felaktiga grunder, ska en omprövning göras av det beslutet.

3.4 Uppföljning och kontroll

Avanzas ersättningsutskott gör årligen en bedömning av tillämpningen av Avanzas ersättningspolicy och ersättningssystem, och vidtar åtgärder för att följa upp tillämpningen av ersättningspolicyn, se avsnitt 2.1 ovan. Även styrelsen för respektive koncernbolag tillser att ersättningspolicyn tillämpas och följs upp.

Avanzas funktion för riskhantering genomför årligen en riskanalys vilken beaktar samtliga risker som Avanza är eller kan komma att bli exponerat för inklusive de risker som är förenade med Avanzas ersättningspolicy och ersättningssystem. Denna riskanalys ligger till grund för styrelsens identifiering av risktagare (se avsnitt 3.3 ovan) och utformningen av ersättningspolicyn och ersättningssystemet.

Avanzas internrevisor utför årligen en granskning av Avanzas ersättningssystem och ersättningssystemets överensstämmelse med ersättningspolicyn, varefter resultatet av granskningen rapporteras till Avanzas ersättningsutskottet samt till risk-, kapital- och revisionsutskottet.

För mer information om Avanzas ersättningar se även www.avanza.se/ir.

¹ Inom Avanza är begreppet risktagare synonymt med särskilt reglerad personal och identifierad personal.