

Redogörelse för Avanzas ersättningssystem 2020

Bakgrund

Denna redogörelse är framtagen med anledning av artikel 450 i förordning 575/2013.

Avanzas ersättningsregler är utformade i enlighet med de krav som ställs upp i externa regler gällande för de verksamheter som bolag i Avanza-koncernen bedriver. Härvid kan bland annat nämnas Finansinspektionens föreskrifter FFFS 2011:1, den delegerade förordningen (EU) 604/2014 om kriterier för att fastställa risktagare, direktiv 2013/36/EU, förordningen (EU) nr 575/2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersbolag (tillsynsförordningen), tillämpliga riktlinjer från EBA och ESMA samt vad som stadgas för förvaltare av värdepappersfonder i FFFS 2013:9 och för AIF-förvaltare i FFFS 2013:10.

Med Avanza avses Avanza Bank Holding AB (publ) och dess dotterbolag.

Denna redogörelse avser Avanzas ersättningspolicy för verksamhetsåret 2020. Ersättningspolicyn har gällt för samtliga bolag och anställda inom Avanza och det finns utöver dessa bolag och dess anställda inga övriga intressenter av ersättningssystemet.

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.

Angivna sifferuppgifter nedan avser förhållanden per den 31 december 2020.

Beslutsprocessen

Avanzas ersättningsregelverk och ersättningssystem fastställs av styrelsen för moderbolaget och respektive dotterbolag efter beredande av Ersättningsutskottet. Avanzas jurister bevakar regelförändringar och föreslår löpande uppdateringar i Avanzas ersättningsregler. En översyn av regelverket sker minst en gång per år och därutöver i samband med förändringar av externa regler eller interna förutsättningar. Vid uppdateringen av ersättningspolicy och ersättningsriktlinjer har även representanter från HR, Risk och Compliance varit delaktiga.

Riktlinjerna för ersättning till koncernledningen fastställdes senast av årsstämman för Avanza Bank Holding AB (publ) den 17 mars 2020 att gälla tillsvidare.

Ersättningsutskottet

Under verksamhetsåret 2020 har ersättningsutskottet bestått av Mattias Miksche, Sven Hagströmer och Catharina Eklöf.

Ersättningsutskottets uppgifter för verksamhetsåret 2020 var att:

- Utföra en oberoende bedömning av Avanzas ersättningspolicy och ersättningssystem.
- Bereda styrelsens beslut om riktlinjer för ersättning till koncernledningen.
- Bereda styrelsens beslut om åtgärder för att följa upp tillämpningen av Avanzas ersättningspolicy och ersättningssystem.
- Bereda styrelsebeslut om ersättning till den verkställande ledningen.
- Bereda styrelsebeslut om ersättning till medarbetare som har det övergripande ansvaret för någon av Avanzas kontrollfunktioner.

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

Ersättningsutskottet har under 2020 haft 12 protokollförda möten och därutöver löpande kontakt.

Ersättningssystemets särdrag

Avanzas ersättningsregler är utformade att uppmuntra goda prestationer och attrahera nya medarbetare. Samtidigt ska de motverka överdrivet risktagande och intressekonflikter samt främja en sund och effektiv riskhantering.

Balans mellan lön och rörlig ersättning

Avanza eftersträvar en lämplig balans mellan fast lön och i förekommande fall rörlig ersättning, där den fasta lönen ska stå för en tillräckligt stor del av medarbetarens totala ersättning för att det ska vara möjligt att fastställa den rörliga ersättningen till 0 kronor.

Vid beslut om hur stor del av ersättningen som ska vara rörlig ersättning beaktas storleken av och kostnaden för det kapital som krävs för att bedriva verksamheten och risken för att framtida förväntningar om intäkter inte realiserar. Även risken för att den rörliga ersättningen medför att risker kan komma att tas i syfte att påverka periodens resultat, storleken av och kostnaden för likviditetsrisken (det extra kapital som krävs för att driva den aktuella verksamheten), beaktas.

Den rörliga ersättningen till anställda ska per år maximalt uppgå till 50 % av den fasta årslönen för den anställde. VD och COO är bemyndigade att i förening besluta om rörlig ersättning uppgående till max 100 % av fast årslön för vissa medarbetare inom Corporate Finance. Övriga undantag från förhållandet att rörliga ersättningar till anställda per år maximalt ska uppgå till 50 % av den fasta årslönen ska beviljas av styrelsen varvid ska beaktas att den rörliga ersättningen maximalt får uppgå till 100 % av den fasta årslönen.

Kriterier för fast ersättning

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.

Kriterier för rörlig ersättning

Enligt Avanzas riktlinjer för ersättningar är huvudregeln att endast medarbetare inom Mäklari och Corporate Finance ska ha möjlighet att erhålla rörlig ersättning utöver sin grundlön. Undantag från huvudregeln ska godkännas av VD alternativt av styrelsen. Den rörliga ersättningen, som inte är på förhand bestämd till belopp eller storlek, fastställs för varje enskild medarbetare och ska baseras på 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 att de inte uppmuntrar till för stort risktagande eller till intressekonflikter.

Vid bedömningen av medarbetarens resultat beaktas både finansiella och icke-finansiella kriterier.

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.

Syftet med rörlig ersättning är att motivera, engagera och behålla medarbetare i befattningar där en rörlig ersättningsmodell anses lämplig.

Medlemmarna i Avanzas koncernledning erhåller inte rörlig ersättning utan enbart fast ersättning.

Grundprinciper för individuella mål

De individuella målen ska vara specifika och uppföljningsbara, samt formulerade för att även kunna inbegripa en kvalitativ bedömning av måluppfyllnad utöver den kvantitativa bedömningen av densamma.

Medarbetarens chef ansvarar för att de individuella målen är kopplade till gruppens och Avanzakoncernens övergripande mål, medarbetarens huvudsakliga arbetsuppgifter, samt att de inte uppmuntrar till för stort risktagande eller till intressekonflikter.

Riskanalys

Avanzas verksamhet präglas av ett lågt risktagande. Genom att undvika verksamheter som t.ex. handel i egen bok och genom konservativ kreditgivning med pantsättning begränsas Avanzas riskexponering.

All rörlig ersättning fastställs diskretionärt utifrån en kvantitativ och kvalitativ utvärdering av enskilda prestationer i förhållande till individuella mål. Avanza arbetar aktivt för att inga individuella mål, samt därtill kopplad rörlig ersättning, ska uppmuntra till ett för stort risktagande eller intressekonflikter. Avanza garanterar inte att någon rörlig ersättning utbetalas.

Styrelsen ser årligen över och fastställer vilka anställda som kan påverka Avanzas risknivå, utifrån en analys av vilka befattningar som kan ha en väsentlig inverkan på Avanzas riskprofil.

Risktagare

Avanza har identifierat risktagare¹ inom följande kategorier av anställda då personer i dessa befattningar typiskt sett 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.

Uppskjutande och utbetalning av rörlig ersättning

Huvudregeln under 2020 har varit att minst 40 % av rörlig ersättning till risktagare (minst 60 % för risktagare vars rörliga ersättning under kalenderåret uppgår till minst 100 000 SEK) ska skjutas upp i tre till fem år innan den betalas ut helt eller äganderätten övergår på medarbetaren.

När Avanza beslutat om hur stor del av utbetalningen av den rörliga ersättningen som ska skjutas upp, och hur länge den ska skjutas upp, har hänsyn tagits till bolagets konjunkturcykel, de risker affärsverksamheten medför, medarbetarens ansvar och arbetsuppgifter, samt storleken på den rörliga ersättningen.

Vid bestämmande av hur länge utbetalningen ska skjutas upp har hur stort ansvar medarbetaren har och hur stor risk medarbetaren kan ta beaktats, i förhållande till när sådana eventuella risker kan materialiseras, samt till när det långsiktiga resultatet med säkerhet kan fastställas. Syftet är att risker ska hinna materialiseras innan utbetalning.

Avanza betalar ut innehållen del av ersättningen en gång om året jämnt fördelad över den tid som ersättningen skjuts upp (pro rata). Den första utbetalningen får göras först ett år efter det att den rörliga ersättningen fastställdes.

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

Kriterier för utbetalning av ersättning som innehållits

Rörlig ersättning som innehållits kommer endast att betalas 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. För att ha möjlighet att identifiera sådana felaktiga grunder ska inför varje utbetalningstillfälle av innehållen rörlig ersättning, en utvärdering göras av de kriterier som låg till grund för det ursprungliga beslutet. Om tidigare fastställd rörlig ersättning revideras efter omprövning ska innehållen del av den rörliga ersättningen i första hand minskas. I andra hand ska den rörliga ersättningen för innevarande kalenderår minskas och i sista hand ska rörlig ersättning för framtida kalenderår minskas.

Ersättningar 2020

Avanza har för verksamhetsåret 2020 kostnadsfört ersättningar uppdelat enligt följande:

Redovisat per personalkategori i MSEK:

Koncernen	Lönekostnad	Rörlig ersättning 2020	Uppskjuten rörlig ersättning tidigare år
IB 2019-12-31			6
Tillkommit	308	3	0
Utbet	-308		-4
Ränta		0	0
UB 2020-12-31	0	3	2

Ledning	Lönekostnad	Rörlig ersättning 2020	Uppskjuten rörlig ersättning tidigare år
IB 2019-12-31			3
Tillkommit	26	0	0
Utbet	-26		-2
Ränta		0	0
UB 2020-12-31	0	0	1

Rishtagare	Lönekostnad	Rörlig ersättning 2020	Uppskjuten rörlig ersättning tidigare år
IB 2019-12-31			1
Tillkommit	29	1	0
Utbet	-29		-1
Ränta		0	0
UB 2020-12-31	0	1	1

Övriga	Lönekostnad	Rörlig ersättning 2020	Uppskjuten rörlig ersättning tidigare år
IB 2019-12-31			1
Tillkommit	253	2	0
Utbet	-253		-1
Ränta		0	0
UB 2020-12-31	0	2	0

Redovisat per bolag i MSEK:

Avanza Bank Holding (publ.)	Lönekostnad	Rörlig ersättning 2020	Uppskjuten rörlig ersättning tidigare år
IB 2019-12-31			0
Tillkommit	9		
Utbet	-9		0
Ränta			0
UB 2020-12-31	0		0

Avanza Bank AB (publ.)	Lönekostnad	Rörlig ersättning 2020	Uppskjuten rörlig ersättning tidigare år
IB 2019-12-31			5
Tillkommit	253	3	0
Utbet	-253		-4
Ränta		0	0
UB 2020-12-31	0	3	2

Försäkringsaktiebolaget Avanza Pension	Lönekostnad	Rörlig ersättning 2020	Uppskjuten rörlig ersättning tidigare år
IB 2019-12-31			0
Tillkommit	28	0	0
Utbet	-28		0
Ränta		0	0
UB 2020-12-31	0	0	0

Avanza Fonder AB	Lönekostnad	Rörlig ersättning 2020	Uppskjuten rörlig ersättning tidigare år
IB 2019-12-31			0
Tillkommit	10	0	0
Utbet	-10		0
Ränta		0	0
UB 2020-12-31	0	0	0

Övriga	Lönekostnad	Rörlig ersättning 2020	Uppskjuten rörlig ersättning tidigare år
IB 2019-12-31			0
Tillkommit	8	0	0
Utbet	-8		0
Ränta		0	0
UB 2020-12-31	0	0	0

Den rörliga ersättningen till de personalkategorier som fått sådan ersättning under 2020 består till 100 procent av kontanter. Det har inte förekommit någon rörlig ersättning i form av rättigheter avseende finansiella instrument, vare sig under 2020 eller under tidigare verksamhetsår. Personer som ingår i koncernledningen har dock till marknadsmässiga villkor förvärvat teckningsoptioner enligt det teckningsoptionsprogram som beslutades av årsstämman den 17 mars 2020.

Under 2020 har totalt 285 TSEK kostnadsförts och utfästs i avgångsvederlag, varav det högsta enskilda avgångsvederlaget som har utfästs uppgår till 150 TSEK. Inga avgångsvederlag har utbetalats under året. Avgångsvederlag i samband med nyanställningar tillämpas ej.