

Ersättningsregler, policy

Denna policy, som ersätter tidigare utfärdad policy, är fastställd av styrelsen i Avanza Bank Holding AB (publ) 2017-01-18, att gälla för samtliga bolag i Avanzakoncernen (Avanza). Vid styrelsemöten i dotterbolagen har beslut tagits om att ansluta sig till moderbolagets beslut vid följande datum:

Avanza Bank AB (Banken): 2017-01-18
 Försäkringsbolaget Avanza Pension (Pension): 2017-01-24
 Avanza Fonder AB (Fondbolaget): 2017-02-13
 Placera Media Stockholm AB (Placera): 2017-xx-xx

I denna policy fastställs grunder och principer för hur ersättning ska fastställas, tillämpas och följas upp, samt hur Avanza ska definiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Avanzas riskprofil.

Denna policy bildar, tillsammans med riktlinjer och analys av risktagare, samt riskanalys, det interna styrande regelverket för Avanzas ersättningsregler och baseras på gällande externa regelverk i ersättningsfrågor.

Policy, riktlinjer och analys av risktagare, ska alla årligen ses över och efter beredning i ersättningsutskottet fastställas av styrelsen.

Avanza ska ha ersättningsregler som dels är förenliga med och främjar en effektiv riskhantering och som dels inte uppmuntrar otillbörligt risktagande. Ersättningarna ska främja Avanzas långsiktiga intressen.

Innehåll

1. Utformning av Avanzas ersättningsregler.....	1
2. Grunder och principer för fastställande av ersättning.....	2
3. Risktagare.....	2
4. Uppskjuten utbetalning, bortfall av ersättning, återkrav	2
5. Analys av Risktagare.....	2
6. Bedömning och utvärdering.....	3
7. Offentliggörande	3

1. Utformning av Avanzas ersättningsregler

Avanzas ersättningsregler ska vara utformade så att det uppmuntrar till goda prestationer och attraherar nya medarbetare, samtidigt som det ska motverka överdrivet risktagande, motverka intressekonflikter, samt främja en sund och effektiv riskhantering. Ersättningsystemet ska överensstämma med Avanzas affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen.

Vidare ska Avanzas ersättningsregler vara utformade i enlighet med de krav som ställs upp i externa regler gällande för de verksamheter som bolag i Avanza-koncernen bedriver. Härvid kan främst nämnas Finansinspektionens föreskrifter FFFS 2011:1 med ändringar enligt FFFS 2016:25, den delegerade förordningen (EU) 604/2014 om kriterier för att fastställa risktagare, direktiv 2013/36/EU och den delegerade förordningen (EU) nr 575/2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersbolag. Samt vad som stadgas för förvaltare av värdepappersfonder i FFFS 2013:9 samt för AIF-förvaltare i FFFS 2013:10.

2. Grunder och principer för fastställande av ersättning

Avanza ska tillämpa individuell lönesättning.

Lönenivån ska göra det möjligt att rekrytera ny personal och att behålla och motivera befintlig personal.

Fast ersättning ska vara på förhand bestämd för det arbete en medarbetare är anställd att utföra och ersättningen ska återspegla relevant yrkeserfarenhet och organisatoriskt ansvar enligt vad som anges i den anställdes anställningsavtal och arbetsbeskrivning.

Provisionsbaserad ersättning, utöver den fasta grundlönen, ska vara **utan** koppling till sådana framtida riskåtaganden som kan komma att ändra företagets resultat- eller balansräkning.

Rörlig ersättning ska vara ersättning som inte är på förhand bestämd till belopp eller storlek, och den ska baseras på en kvalitativ utvärdering av individuella prestationer, i relation till uppsatta individuella mål.

För medarbetare som erhåller rörlig ersättning ska det föreligga en lämplig balans mellan fast och rörlig ersättning och det ska vara möjligt att fastställa den rörliga ersättningen till 0 kr.

Kriterier som styr möjligheter att få rörlig ersättning ska inte uppmuntra till ett för stort risktagande, eller uppmuntra till ett agerande som kan innebära intressekonflikter i förhållande till kunder, till samarbetsparter, till andra bolag i koncernen eller till andra verksamheter inom bolaget.

Garanterad rörlig ersättning får inte lämnas annat än i samband med nyanställning och om det finns särskilda skäl för det, samt i så fall vara begränsad till det första anställningsåret.

3. Risktagare

Med "anställda vars ansvarsområde och funktion har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil" (nedan "Risktagare") ska avses de medarbetare som baserat på kvalitativa och kvantitativa kriterier anses kunna påverka Koncernens resultat- och balansräkning.

4. Uppskjuten utbetalning, bortfall av ersättning, återkrav

Rörlig ersättning till Risktagare, även omfattande ersättning som tidigare har fastställts men där utbetalningen har skjutits upp, ska endast betalas ut eller övergå till den anställda till den del det är försvarbart med hänsyn till Avanzas finansiella situation och motiverat enligt företagets, den berörda affärsenhetens och den anställdes resultat. Innehållen del av rörlig ersättning ska även kunna återtas helt av samma skäl.

5. Analys av Risktagare

Löpande i samband med förändringar, samt årligen, ska en analys göras av vilka av Avanzas medarbetare som omfattas av begreppet Risktagare. Analysen ska göras utifrån Avanzas specifika omständigheter och

samtliga risker, beakta såväl kvalitativa som kvantitativa kriterier och identifiera de medarbetare vars arbetsuppgifter kan ha en **väsentlig** inverkan på Avanzas riskprofil.

6. Bedömning och utvärdering

Årligen ska kontrolleras om Avanzas hantering av ersättningar överensstämmer med det interna regelverket för Avanzas ersättningssystem. Resultatet av granskningen ska rapporteras till styrelsen.

Efter nämnda årliga kontroll, ska en bedömnings- och utvärderingsprocess av Avanzas ersättningssystem genomföras, varvid även ska ingå att identifiera eventuella intressekonflikter med anledning av ersättningssystemet. I samband med sådan årlig översyn ska riskanalys, policy och riktlinjer ses över och uppdateras, samt därefter fastställas av respektive bolags styrelse.

7. Offentliggörande

På Avanzas webbplats ska Avanza förklara hur det uppfyller ersättningsreglerna i för koncernbolagen relevanta regelverk.