

# Hallituksen ohjeet johdolle ja muulle henkilöstölle maksettavista palkoista ja palkkioista.

Vahvistettu: 31.1.2019

Omistaja: HR

## SISÄLLYSLUETTELO

1. TARKOITUS JA KESKEISET PERIAATTEET .....	2
2. PALKITSEMISEN PÄÄTÖKSENTEKOMENETTELY, ROOLIT JA VASTUUT.....	2
3. Yhtiön riskiprofiiliin olennaisesti vaikuttavien henkilöiden tunnistaminen .....	4
4. PALKKA- JA PALKKIORAKENNE .....	4
a. Kiinteät palkkiot .....	4
5. Muuttuvat palkkiot .....	6
6. Riippumattomien valvontatoimintojen palkat ja palkkiot.....	10
7. TIEDOTTAMINEN .....	11

---

## 1. TARKOITUS JA KESKEISET PERIAATTEET

Tässä ohjeessa esitellään Aktia-konsernin johdolle ja muulle henkilöstölle maksettavia palkkoja ja palkkioita koskevat periaatteet. Ohjeet muodostavat Aktia Pankki Oyj:n (jäljempänä konsernin hallitus) konsernin operatiiviselle johdolle ja palkkauksesta vastaaville esimiehille toimintaperiaatteet, joita tytäryhtiöiden tulee noudattaa soveltuvin osin.

Siltä osin kuin sijoitusrahastotoiminnan harjoittamiseen, mukaan lukien vaihtoehtoisten rahastojen hallinnointi, liittyviä muuttuvia palkkioita koskevaa sääntelyä on olemassa, kyseinen yhtiö vahvistaa erilliset säännöt, jotka ovat linjassa konsernin vastaavien sääntöjen kanssa. Palkalla ja palkkiolla tarkoitetaan jäljempänä kohdassa 3 tarkemmin määriteltyä kiinteää ja muuttuvaa palkkaa ja palkkiota.

Tässä ohjeessa määritettyjen palkka- ja palkkioperiaatteiden tulee perustua konsernin strategiaan, tavoitteisiin ja pitkän aikavälin etuihin. Ohje on keskeinen työkalu organisaation lyhyen ja pitkän aikavälin strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Yhtiön palkitsemisjärjestelmän tulee lisäksi olla sellainen, ettei se johda eturistiriitoihin. Yhtiön kaikkia asiakkaita on kohdeltava oikeudenmukaisesti ja siten, ettei yhtiön palkka- ja palkitsemisjärjestelmä vaikuta heidän etuihinsa negatiivisesti. Lisäksi yhtiön palkka- ja palkitsemisjärjestelmän on oltava sellainen, ettei se kannusta sellaiseen tekemiseen, joka saattaa johtaa henkilöiden omien etujen tai yhtiön etujen tavoittelemiseen siten, että se vaikuttaa asiakkaisiin haitallisesti.

Käytännöistä päätettäessä on otettu huomioon yhtiön strategia, riskinottohalu, yrityskulttuuri ja arvot, yhtiön ja osakkeenomistajien edut pitkällä aikavälillä sekä terveen palkitsemiskulttuurin edistäminen, eturistiriitojen ja liiallisen riskinoton ennaltaehkäiseminen. Jos yhtiön strategiaa muutetaan tai päivitetään, myös näitä palkitsemisperiaatteita päivitetään.

Konsernin hallituksen on huolehdittava siitä, että konsernin palkka- ja palkitsemisjärjestelmä, mukaan lukien tunnistamismenetelmät, on yhtenäinen ja yleispätevä, ja että sitä sovelletaan oikein sekä ryhmä- ja alaryhmätasolla että yksilötasolla.

Aktian palkka- ja palkkioperiaatteiden tulee:

- ⇒ tukea Aktian mahdollisuuksia houkutella, rekrytoida, kehittää, ja pitää innostuneita, osaavia ja tavoitteellisia työntekijöitä, sekä tukea monipuolista osaamista, yhteistyötä ja johtajuutta
- ⇒ tukea hyvästä suoriutumisesta palkitsemista ja ohjata kohti työn kehittämistä konsernin strategian, tavoitteiden ja pitkän aikavälin etuihin perustuen
- ⇒ tukea hyvää ja tehokasta riskienhallintaa, hillitä liiallista riskinottoa niin, että siitä ei palkita, sekä toimia eturistiriitojen välttämiseksi konsernin sisällä.

## 2. PALKITSEMISEN PÄÄTÖKSENTEKOMENETTELY, ROOLIT JA VASTUUT

Konsernin hallitus vahvistaa tämän ohjeen hallituksen palkitsemis- ja corporate governance -valiokunnan ehdotuksesta.

**HR** osallistuu yhtiön palkka- ja palkkiopolitiikan, mukaan lukien palkka- ja palkkiorakenteen, palkka- ja palkkiotason ja kannusteohjelmien laatimiseen, arvioimiseen ja edistämiseen, varmistaakseen rakenteen, joka houkuttelee ja auttaa yhtiötä pitämään tarvitsemansa henkilökunnan.

**Riskienvallontatoiminto** osallistuu soveltuvien riskeihin liittyvien mittareiden määrittelemiseen ja arviointiin siitä, miten muuttuvan palkan ja palkkion rakenne vaikuttaa yhtiön riskiprofiiliin ja kulttuuriin sekä valvoo, että palkka- ja palkkiorakenne vastaa yhtiön riskiprofiilia. Riskienvallontatoiminto arvioi tiedot, jota käytetään riskeihin liittyvien mittareiden toteumaan sekä osallistuu palkitsemis- ja corporate governance -valiokunnan kokouksiin näihin asioihin liittyen.

**Sisäinen tarkastus** tekee vuosittain arvioinnin yhtiön palkka- ja palkitsemisjärjestelmän muodostumisesta ja sen noudattamisesta, sen vaikutuksista yhtiön riskiprofiiliin sekä vaikutusten käsittelystä.

Hallituksen on arvioitava säännöllisesti, toimiiko palkka- ja palkkiopolitiikka toivotusti ja noudatetaanko sitä. Konsernin hallituksen palkitsemis- ja corporate governance -valiokunta osallistuu vuosittain sisäisen tarkastuksen riippumattomaan tarkastukseen yhtiön palkka- ja palkitsemisjärjestelmän muodostamisesta ja noudattamisesta ja sen vaikutuksista yhtiön riskiprofiiliin sekä vaikutusten käsittelystä.

Konsernin hallitus vahvistaa palkitsemis- ja corporate governance -valiokunnan valmistelun perusteella toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten työsuhteiden ehdot, ml. kiinteät ja muuttuvat palkkiot, eläke-edut ja mahdolliset muut edut. Konsernin hallitus vahvistaa myös valvontatoimintojen esimiesten palkat ja palkkiot ja muut mahdolliset edut.

Konsernin toimitusjohtaja vahvistaa johtoryhmän jäsenen esityksestä johtoryhmän jäsenille raportoivien henkilöiden kiinteät ja muuttuvat palkat ja palkkiot sekä mahdolliset muut edut. Konsernin kaikilla päätöstasoilla noudatetaan yksi yli yhden -periaatetta päätettäessä palkkojen ja palkkioiden toteutumasta ja maksamisesta.

Palkitsemis- ja corporate governance -valiokunta valvoo valvontatoiminnon esimiesten palkkoja ja palkkioita.

Kokonaispalkkion elementtejä ja tasoja seurataan vuosittain. Kokonaispalkkion tulee olla kilpailukykyinen ja motivoiva, joten sitä täytyy verrata muiden vastaavankokoisten yhtiöiden ja rahoitussektorin yhtiöiden maksamiin palkkioihin.

Konsernin hallitus vahvistaa vuosittain ennen seuraavan ansaintajakson kriteerien vahvistamista henkilöä kohti, muuttuvien palkkioiden kokonaispoolin, joka voidaan myöntää vuoden aikana ("bonuspooli"). Bonuspooli on yhtä kuin konsernissa tiettyinä

vuonna henkilöä kohti jaettavan muuttuvan palkkion enimmäismäärä. Konsernin hallitus vahvistaa ansaintajakson päättymisen jälkeen, että lopullinen muuttuvien palkkioiden toteutuma ei ylitä jakson bonuspoolia. Riskienvalvontatoimintoa kuullaan ennen bonuspoolien vahvistamista. Bonuspooleja vahvistettaessa tulisi huomioida kaikki nykyiset riskit, odotetut tappiot, lasketut odottamattomat tappiot ja yhtiön toimintaan liittyvät kuormitustilanteet.

Hallituksen sisällä toimii palkitsemis- ja corporate governance -valiokunta, jonka tehtävänä on valmistella ja esitellä päätösehdotuksia hallitukselle mm. palkitsemisasiossa. Hallituksen työjärjestys sisältää tarkemmat tiedot palkitsemis- ja corporate governance -valiokunnan tehtävistä.

### **3. YHTIÖN RISKIPROFIILIIN OLENNaisesti VAIKUTTAVIEN HENKILÖIDEN TUNNISTAMINEN**

Erityisiä määräyksiä sovelletaan muuttuvien palkkioiden osalta jos kyseessä on henkilö, jolla arvioidaan olevan olennainen vaikutus yhtiön riskiprofiiliin (riskinottaja).

Konsernin operatiivinen johto vastaa päivittäisestä palkka- ja palkkiopolitiikan soveltamisesta ja sen noudattamisesta.

Hallituksen vastuulla on, että vuosittain suoritetaan arvio siitä, ketkä konsernin henkilöistä ovat riskinottajia yhtiön strategian ja siihen liittyvien riskien pohjalta, niiden määrällisten ja laadullisten kriteerien mukaisesti, jotka määritellään kulloinkin sovellettavassa sääntelyssä. HR vastaa vuosittaisesta arvioinnista ja sen dokumentoinnista sekä johdonmukaisten perusteiden soveltamisesta. Compliance- ja riskienvalvontatoiminto osallistuu arviointiin. Palkitsemis- ja corporate governance -valiokunta osallistuu arviointiin osana vastuutaan valmistella palkka- ja palkkiopäätöksiä sekä riski- ja tilintarkastusvaliokuntaan ko. roolin mukaisesti. Riippumaton sisäinen tai ulkoinen tarkastus arvioinnista ja sen tuloksista suoritetaan vuosittain.

### **4. PALKKA- JA PALKKIORAKENNE**

Aktian palkka- ja palkkiorakenne koostuu kiinteistä ja muuttuvista palkkioista, jotka jakautuvat lyhytaikaisiin muuttuviin palkkioihin (STI) sekä pitkäaikaisiin muuttuviin palkkioihin (LTI) (suoriteperusteinen osakesäästöohjelma ja yhteinen osakesäästöohjelma, Aktia Una).

#### **a. Kiinteät palkkiot**

*Kiinteällä palkkiolla* tarkoitetaan tiettyyn ajanjaksoon tai muuhun suorituksesta tai tuloksesta riippumattomaan tekijään sidottua palkkaa ja mahdollista muuta palkkiota. Jotta palkkiota voidaan pitää kiinteänä, sen tulee pääsääntöisesti muodostua työsuhteen osasta, eikä olla luonteeltaan tilapäinen. Kiinteän palkkion tulee olla riittävän suuri, jotta muuttuvan palkkion mahdollinen maksamatta jättäminen ei muodostu työntekijälle kohtuuttomaksi.

#### 4.a.1. PERUSPALKKA JA EDUT

Kiinteän peruspalkan muodossa oleva palkkio on vakaa lähtökohta liiketoiminnan perustoiminnoille ja niiden kehittämiseksi. Peruspalkan tulee heijastaa henkilökunnan ammattikokemusta ja vastuuta organisaatiossa ottaen huomioon heidän osaamisensa ja asiantuntemuksensa asteen, työn rajoitukset ja työkokemuksen sekä relevantin liiketoiminnan. Soveltuvien osin huomioidaan myös relevantti työehtosopimus ja vallitseva markkinatilanne.

Aktia-konserni noudattaa työnantajana lähtökohtaisesti soveltuvia valtakunnallisia työehtosopimuksia, ja niiden puitteissa tehtyjä päätöksiä. Lähtökohtana on myös se, että tarvittaessa tehdään paikallisia sopimuksia ja että tehtyjä sopimuksia noudatetaan.

Tällä hetkellä voimassa on kaksi yleissitovaa työehtosopimusta:

- Rahoitusalan yleissitova työehtosopimus
- Vakuutusalan yleissitova työehtosopimus

Työehtosopimusten mukaisten palkankorotusten lisäksi lasketaan konsernin n.k. ”palkkapotti”, joka perustuu alan palkkakehitykseen. Potti jaetaan liiketoiminta-alueiden kesken huomioiden henkilökunnan rakenne ja määrä sekä painotetaan strategisten panostusalueiden perusteella konsernin strategian mukaan. Palkkaneuvottelut, joissa palkkoja voidaan tarkistaa palkkapotin mukaisesti, käydään vuoden alussa. Tämän prosessin tarkoituksena on yhtenäistää ja selventää palkantarkistusprosessia sekä ajankohtaa, jolloin tarkistukset astuvat voimaan konsernissa. Prosessi mahdollistaa myös kilpailukykyiset ja oikeudenmukaiset kokonaiskorvaukset ja -palkkiot henkilökunnalle.

Peruspalkasta ja henkilökohtaisista palkankorotuksista sovitaan työntekijän ja tämän esimiehen välillä niin, että esimiehen esimies hyväksyy palkan yksi yli yhden -periaatteen mukaisesti.

#### 4.a.2. LISÄELÄKE JA EROKORVAUS

Toimitusjohtajalla ja Aktian johtoryhmän jäsenillä on oikeus lisäeläkkeeseen henkilön vakinaiseen työsopimukseen sisältyvin erityisin ehdoin. Maksuperusteiseen lisäeläkkeeseen siirrettävä määrä perustuu edunsaajan kiinteään kuukausipalkkaan.

Lisäksi tietyt henkilöt ovat oikeutettuja saamaan rahoitusalan voimassa olevan työehtosopimuksen mukaisen lisäeläkkeen erityisehdoin.

Eläke-edun arvo otetaan huomioon kokonaispalkkausta vahvistettaessa.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan varamiehen irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Jos irtisanominen tapahtuu Aktian puolelta, toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan varamies saa irtisanomisajan palkan lisäksi erokorvauksen, joka vastaa hänen yhdeksän kuukauden rahapalkkaansa, ei kuitenkaan siinä tapauksessa, että irtisanominen tapahtuu perustein,

jotka oikeuttaisivat tämän sopimuksen kumoamisen. Vastaavat ehdot johtoryhmän jäsenten osalta ovat 3 + 9 kuukautta.

## 5. MUUTTUVAT PALKKIOT

### 5.a.1. MUUTTUVIA PALKKIOITA KOSKEVAT YLEISET PERIAATTEET

*Muuttuvalla palkkiolla* tarkoitetaan palkkiota, joka ei ole kiinteä vaan sidottu työntekijän suoritukseen, taloudellisiin tai muihin tekijöihin. Muuttuvan palkkion kriteerit eivät saa rohkaista liialliseen riskinottoon, ja mahdollisiin eturistiriitoihin tulee kiinnittää huomiota.<sup>1</sup>

Muuttuvat palkkiot jaetaan lyhytaikaisiin ja pitkäaikaisiin palkkioihin ansaintajakson pituuden mukaan. Lyhytaikaisen muuttuvan palkkion, lähinnä vuosittaisen bonuksen, ansaintajako on yhden kalenterivuoden (tilikauden) pituinen, kun taas pitkäaikainen muuttuva palkkio yleensä kattaa kaksi kalenterivuotta (tilikautta).

Muuttuvan palkkion tulee perustua kokonaisarvioon palkkionsaajan ja liiketoimintayksikön sekä konsernin kokonaistuloksesta ja sen kehityksestä. Arvioinnissa on otettava huomioon taloudelliset ja muut tekijät sekä suorituksen tai tuloksen toteutuminen pidemmällä aikavälillä. Kriteerit eivät saa pääasiallisesti tai yksinomaan olla määrällisiä, vaan niitä tulisi tasapainottaa tarkoituksenmukaisilla laadullisilla kriteereillä, jotka heijastavat sääntöjen noudattamista, asiakkaiden oikeudenmukaista kohtelua, asiakkaille tarjottujen palveluiden laatua ja yhtiön arvojen mukaista toimintaa.

Muuttuvan palkkion maksaminen edellyttää yleensä sitä, että työntekijä ei ole irtisanoutunut, kun palkkio maksetaan.

Taulukko: Muuttuvan palkkion enimmäismäärä suhteessa kiinteään palkkioon

	Avainhenkilöt, jotka ovat riskinottajia	Provisiopalkat	Muut
kuukausipalkkojen enimmäistaso	Korkeintaan 12	Korkeintaan 12	0,5 - 6,5
% enimmäistasolla vuosittaisesta kiinteästä palkkiosta	Korkeintaan 100 %	Korkeintaan 100 %	n. 4 % - 52 %

### 5.a.2. MUUTTUVIEN PALKKIOIDEN KÄYTÄNTÖJÄ NS. RISKINOTTAJILLE

Muuttuvaan palkkioon kohdistuu finanssialalla erityistä säätelyä ns. riskinottajien, eli sellaisten henkilöiden, joiden katsotaan vaikuttavan yhtiön riskiprofiiliin merkittävästi, riskinottamisen hillitsemiseksi. Näin ollen muuttuvien palkkioiden maksamisessa tulee noudattaa soveltuvia sääntöjä lykkäysajoista, odotusajoista ja osittaisesta maksamisesta

<sup>1</sup> Erilaiset säätelyt sisältävät selkeitä sääntöjä (AIF, UCITS, MCD, MiFID2 ja IDD) sen lisäksi, mitä mainitaan Finanssivalvonnan määräyksissä ja ohjeissa & ESA:n palkitsemissuosituksissa.

rahoitusvälineiden muodossa. Sääntöjen mukaan yhtiöllä on tietyillä perusteilla oikeus ja velvollisuus peruuttaa ansaittu muuttuva palkkio joko kokonaan tai osittain. Riskinottajille määritellään määrälliset ja laadulliset tuloskriteerit, ml. taloudelliset ja ei-taloudelliset tavoitteet.

Aktia soveltaa tietyin poikkeuksin (suoriteperusteinen osakesäästöohjelma) suhteellisuusperiaatetta siten, että yli 50 000 euron muuttuvien palkkioiden maksussa ns. riskinottajille tulee noudattaa sääntöjä, jotka koskevat osittaista maksamista rahoitusvälineiden, lykkääntyneen maksun, odotusajan ja riskinsäätelyn muodossa. Muuttuvien palkkioiden maksu ns. riskinottajille, joiden muuttuva kokonaispalkkio ylittää 50 000 euroa, edellyttää aina konsernin riskienhallintatoiminnon arviota siitä, että maksamiselle ei ole estettä, kun otetaan huomioon yhtiön omat varat, maksuvalmius sekä se, miten avainhenkilö on suorittanut työtehtävänsä pakottava säätely, konsernin strategia, säännöt ja hyvä tapa huomioon ottaen.

Rahoitusalan muuttuvia palkkioita koskevien sääntöjen mukaan lyhyt- ja pitkäaikaiset muuttuvat palkkiot tulee kunkin ansaintajakson jälkeen yhdistää, jotta voidaan arvioida määrä, joka voidaan maksaa välittömästi, ja vastaavasti määrä, jonka maksua voidaan lykätä noin kolmen vuoden jaksolle. Suurehko osa palkkiosta lykkääntyy, jos avainhenkilön kaikki muuttuvat palkkiot muodostavat erityisen suuren osan avainhenkilön muuttuvien ja kiinteiden palkkioiden kokonaissummasta.

Aktia noudattaa kuitenkin muuttuvia palkkioita koskevia, kulloinkin voimassa olevia sääntöjä ja viranomaismääräyksiä.

Alla mainittujen riskeihin liittyvien mittareiden perusteella konsernin hallitus voi päättää, että muuttuvaa palkkiota ei makseta, osittain tai kokonaan, mikäli:

- konsernin vakavaraisuus alittaa konsernin ydinpääoman suhteelle määriteltyjen raja-arvojen vähimmäistason tai muille pääomaerille (ensisijaisen pääoman suhde tai vakavaraisuus) asetettujen viranomaisvaateiden vähimmäistason
- maksu aiheuttaa konsernin maksuvalmiuden laskun konsernin toipumissuunnitelmassa likviditeettivarannolle (LCR) asetetun tavoitteen alle
- maksu johtaa yhtiön haitalliseen tai kohtuuttomaan tulokseen

Muuttuva palkkio voidaan vaatia takaisin myös silloin, kun yhtiö on saanut tiedon palkkionsaajan moitittavasta menettelystä vasta sen jälkeen, kun palkkio on maksettu, jos palkkionsaaja on toiminnallaan ollut vaikuttamassa merkittävien taloudellisten tappioiden syntyyn tai jos palkkionsaajan toiminta on ristiriidassa luotettavuus- ja osaamisvaatimusten kanssa.

### 5.a.3. LYHYTAIKAISET MUUTTUVAT PALKKIOT

Lyhytaikaisten muuttuvien palkkioiden, bonusten, tarkoitus on tukea tavoitteiden saavuttamista toimintavuoden aikana/lyhyellä aikavälillä. Lyhytaikaisten muuttuvien palkkioiden vuosittaiset puitteet vahvistaa Aktia Pankki Oyj:n toimitusjohtaja Compliance-toiminnon kuulemisen jälkeen.

Lyhytaikaisia muuttuvia palkkioita voidaan Aktia-konsernissa käyttää kannustavan palkitsemisjärjestelmän mukaan ottaen huomioon laadullisten kriteerien vaatimus seuraavasti:

- Tulostavuuksille esimiehille ja asiantuntijajohtajille yhtiön ja yksikön kokonaistuloksen mukaan – myös yksilölliset mittarit ovat mahdollisia. Yksilöllisten mittareiden osalta erityistä huomiota tulee kiinnittää johtajuuteen ja työnantajakuvaan (eNPS)
- Kaikille yksikön työntekijöille yhtiön ja yksikön kokonaistuloksen mukaan
- Myyjän kannusteet, joissa huomioidaan yksikkö, yhtiön tulos ja asiakastytyytyväisyys (NPS)
- Provisiopalkka tietyille uusasiakashankinnasta vastaaville yhteyspäälliköille
- Käyttö edellyttää yhteisistä konsernitason pelisäännöistä sopimista. Toimitusjohtaja vahvistaa pelisäännöt vuosittain.
- Tavoitteiden tulee olla mitattavia, läpinäkyviä ja selkeitä, eivätkä ne saa kannustaa liialliseen riskinottoon.

Konsernin yleisten kokonaistavoitteiden tulee ohjata yksittäisten yksiköiden ja yksilöiden lyhytaikaisten tulospalkkaohjelmien kriteerien laatimista.

Lyhytaikainen palkitsemisohjelma koskee myös toimitusjohtajaa ja muita johtoryhmän jäseniä. Toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten tavoitteet ja mittarit vahvistetaan konsernin hallituksessa palkitsemis- ja corporate governance -valiokunnan valmistelun pohjalta lähtökohtana henkilöiden vastualueet ja konsernin strategiset tavoitteet. Konsernin hallituksen puheenjohtaja käy vuosittain tavoite- ja tuloskeskustelut toimitusjohtajan kanssa. Toimitusjohtaja käy vuosittain tavoite- ja tuloskeskustelut muiden johtoryhmän jäsenten kanssa.

Lyhytaikaisen muuttuvan palkkion enimmäismäärä:

- toimitusjohtajalle: 3 kuukauden kiinteä palkka (TyEL)
- johtoryhmän muut jäsenet: 3 kuukauden kiinteä palkka (TyEL)
- lyhytaikaiseen muuttuvaan palkkioon oikeutetut Aktia Varainhoidon henkilöt: 6 kuukauden kiinteä palkka (TyEL) tai korkeintaan 50 000 €
- muut lyhytaikaiseen muuttuvaan palkkioon oikeutetut henkilöt: 2 kuukauden kiinteä palkka (TyEL)

Tavoite- ja tuloskeskustelut käydään suorituksen johtamisen kautta 1–2 kertaa vuodessa lyhytaikaiseen palkitsemisohjelmaan kuuluvien henkilöiden kanssa. Keskustelujen tavoitteena on

- arvioida bonukseen oikeuttavien tavoitteiden saavuttamisen edellytykset sekä luoda tällaiset edellytykset
- saada palautetta ja seurata tuloksen toteutumista

Aktia-konsernissa on myös käytössä niin kutsuttu kannustuslisä. Aktia-konsernin käytännön mukaan kertaluonteista palkitsemista voidaan käyttää tilanteissa, joissa työnantaja haluaa palkita yksikön tai henkilön hyvästä työtuloksesta tai yksittäisestä suorituksesta jälkikäteen.



Muuttuva palkkio ei kuitenkaan yhtenäkkään vuonna voi ylittää 100 % riskinottajien ja provisiopalkkaa saavien työntekijöiden kiinteästä palkkiosta tai ~52 % muiden työntekijöiden kiinteästä palkkiosta (6,5 kuukausipalkkaa).

#### 5.a.4. PITKÄAIKAISET MUUTTUVAT PALKKIOT

##### 5.a.4.1. YHTEINEN OSAKESÄÄSTÖOHJELMA – AKTIAUNA

Aktia on perustanut yhteisen osakesäästöohjelman konsernin henkilökunnalle. Ohjelman tarkoituksena on antaa koko henkilökunnalle mahdollisuus säästää osa palkastaan yhtiön osakkeiden hankkimiseen ja tarjota siten kannusteohjelma, joka perustuu yhtiön osakkeiden ansaintaan.

Työntekijä osallistuu ohjelmassa yhteen säästökauteen kerrallaan. Henkilöstölle tarjotaan säästökauden 2018-2019 aikana mahdollisuus säästää vuosipalkastaan 2-4 % (7 % johtoryhmän jäsenille), joka käytetään Aktia-osakkeiden ostamiseen. Jos työntekijä haluaa ostaa osakkeita ohjelman kautta, hän saa jokaista ohjelman kautta ostamaansa osaketta (brutto) vastaan yhden osakkeen (lisäosake), sekä rahamäärän, joka kattaa palkkiosta avainhenkilölle aiheutuneet verot ja veronluonteiset maksut. Palkkio maksetaan noin kahden vuoden odotusajan jälkeen. Jos osallistuja on ns. riskinottaja, ja osallistujan muuttuvat palkkiot yhteensä ylittävät 50 000 euroa, maksetaan palkkio rahoitusalan soveltuvien sääntöjen mukaisesti.

Palkkio maksetaan pääsääntöisesti sillä edellytyksellä, että osallistujan työ- tai toimitus sopimusta ei ole irtisanottu tai purettu ennen palkkion maksamista ja että osakkeita, joiden perusteella palkkio maksetaan, ei ole luovutettu ennen palkkion maksamista. Jos osallistuja luovuttaa osakkeitaan ennen palkkion maksamista, lisäosakkeiden määrä pienenee samassa suhteessa.

##### 5.a.4.2. SUORITEPERUSTEINEN OSAKESÄÄSTÖOHJELMA

Aktiolla on tällä hetkellä käytössään konsernin avainhenkilöille suunnattu suoriteperusteinen osakesäästöohjelma. Ohjelman tarkoituksena on tukea Aktia-konsernin pitkän aikavälin strategiaa, sovittaa yhteen omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet kasvattaa yhtiön arvoa sekä sitouttaa avainhenkilöitä yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyisiä kannustimia. Ohjelman kohderyhmä on Aktian johtoryhmä sekä valitut päällikkötasolla olevat avainhenkilöt.

Osallistujan on säästettävä osa palkastaan osakesäästöohjelma AktiaUnaan saadakseen mahdollisuuden osakkeiden ansaitsemiseen suoriteperusteisen osakesäästöohjelman kautta. Jokaista osakesäästöohjelman kautta ostettua osaketta vastaan henkilöllä on mahdollisuus ansaita maksimimäärä suoritusosakkeita (brutto), sekä rahamäärä, joka kattaa palkkiosta avainhenkilölle aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut.

Suoriteperusteisessa osakesäästöohjelmassa on suoritekausi, joka kattaa yleensä kaksi kalenterivuotta. Palkkio koostuu osittain Aktian A-osakkeista, osittain rahamäärästä, joka kattaa palkkiosta avainhenkilöille aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut.

Ansaintajakson 2018-2019 ansaintakriteerit ovat Aktia-konsernin vertailukelpoisen liikevoiton kehitys (paino 50 %) sekä konsernin yhteenlaskettu palkkio- ja vakuutusnetto (paino 50 %) kyseiselle ansaintajaksolle.

Palkkion sitouttava vaikutus muodostuu siitä, että sitä ei yleensä makseta avainhenkilölle, joka palkkion maksuajankohtana ei enää ole työ- tai toimisuhteessa Aktia-konserniin. Palkkiot maksetaan neljässä erässä vuosina 2020, 2021, 2022 ja 2023.

Lisäksi palkkiona maksettaville osakkeille asetetaan yhden vuoden mittainen odotusaika. Myös tämän jälkeen henkilön tulee pitää puolet osakkeista, kunnes henkilön omistuksessa on Aktian A-osakkeita hänen kiinteää vuosipalkkaansa vastaava määrä, jos kyseinen henkilö on konsernin johtoryhmän jäsen.

Yhteinen osakesäästöohjelma ja suoriteperusteinen osakesäästöohjelma on laadittu Alexander Incentivesin tuella. Lisätietoja osakeperusteisista kannusteohjelmista on Aktian verkkosivuilla

<https://www.aktia.com/fi/johto-ja-hallinto/palkitseminen>

## 6. RIIPPUMATTOMIEN VALVONTATOIMINTOJEN PALKAT JA PALKKIOT

Valvontatoimintojen palkkojen ja palkkioiden tulee olla tasolla, joka varmistaa, että Aktia pystyy rekrytoimaan ja pitämään ammattitaitoisia ja kokeneita henkilöitä kyseisissä toiminnoissa. Valvontatoiminnoissa työskentelevien henkilöiden palkkojen ja palkkioiden tulee pääasiallisesti koostua kiinteistä palkkioista.

Konsernin valvontatoiminnoissa (riskienvalvonta, compliance, sisäinen tarkastus) työskentelevien henkilöiden muuttuvat palkkiot eivät saa vaarantaa kyseisten henkilöiden puolueettomuutta tai olla riippuvaisia sen liiketoimintayksikön tuloksesta, jota he valvovat. Konsernin hallituksen palkitsemis- ja corporate governance -valiokunta valvoo riippumattomien valvontatoimintojen esimiesten palkkioita ja laatii suosituksia maksettavien palkkiopakettien ja palkkiomäärien määräytymisestä.

Konsernin hallitus vahvistaa vuosittain konsernin riskienvalvonta- ja compliance-toiminnon tavoitteet hallituksen riskivaliokunnan valmistelun pohjalta. Riskivaliokunta myös valvoo tavoitteiden saavuttamista ja ottaa kantaa muuttuvien palkkioiden maksuun.

Konsernin hallitus vahvistaa vuosittain konsernin sisäisen tarkastuksen tavoitteet hallituksen tilintarkastusvaliokunnan valmistelun pohjalta. Tilintarkastusvaliokunta myös valvoo tavoitteiden saavuttamista ja ottaa kantaa muuttuvien palkkioiden maksuun.

### 6.a.1. MUUT TYÖSUHDE-EDUT

Aktian tavoitteena on olla alan houkuttelevin työnantaja vuonna 2021. Tavoitteen saavuttamiseksi rahallisten etujen lisäksi myös muiden työsuhte-etujen tulee olla kilpailukykyisellä tasolla. Aktia on panostanut mm. nykyaikaiseen terveys- ja hyvinvointikonseptiin ja henkilökunnalle tarjotaan myös tuote- ja palveluetuja sekä

kulttuuri- ja liikuntatukea. Aktian tavoitteena on myös tarjota kaikille aktialaisille mahdollisuus kehittyä ja oppia uutta. Siksi Aktia panostaa myös nykyaikaisiin ja tehokkaisiin työssä oppimisen metodeihin. Aktia haluaa tarjota henkilökunnalle mahdollisuuden pysyvästi kilpailukykyiseen osaamiseen.

Siksi Aktian työsuhde-edut koostuvat seuraavista elementeistä:

- Työsuhde-edut, kuten auto ja matkapuhelin, myönnetään yhtiön voimassa olevien sisäisten sääntöjen mukaisesti.
- Aktia-konsernin työntekijöille myönnetään henkilöstöalennuksia Aktian omista tuotteista ja palveluista sen mukaisesti, mitä konsernin hallitus vuosittain päättää.
- Aktia-konsernin työntekijöillä on oikeus vähintään yleislääkäritason työterveyshuoltoon. Koko konsernille tarjotaan laajennettua erikoislääkäritason työterveyshuoltoa, kun työterveyslääkäri pitää sitä perusteltuna. Johtoryhmän jäsenet käyvät vuosittain ns. laajemmassa tutkimuksessa.
- Yritys kannustaa ja tukee työntekijöiden terveyttä ja työkykyä edistävää liikunta- ja kulttuuritoimintaa. Rahoitus- ja vakuutusalan työntekijöille maksetaan sairausajan palkka kolmelta kuukaudelta.

## **7. TIEDOTTAMINEN**

Aktia-konsernissa sovelletaan palkkasalaisuutta lukuun ottamatta konserninjohtajaa ja tämän varamiestä, joiden palkkatiedot ja muut työsuhde-ehdot ovat sovellettavan säätelyn mukaisesti julkisia. Lisäksi Aktiassa noudatetaan Finanssivalvonnan palkkojen ja palkkioiden julkistamista koskevia määräyksiä ja ohjeita niin, että asiaankuuluvat tiedot julkistetaan ja päivitetään vähintään kerran vuodessa yhtiön vuosikertomuksessa, verkkosivuilla tms.