

Aktia Pankki Oyj:n toimielinten palkitsemista koskevat ohjeet

1. Johdanto

Nämä Aktia Pankki Oyj:n (jäljempänä Aktia Pankki) toimielinten palkitsemista koskevat ohjeet on laadittu osakeyhtiölain (624/2006), arvopaperimarkkinalain (746/2012), valtionvarainministeriön asetuksen (608/2019) sekä Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin mukaisesti (1.1.2020). Aktia Pankki noudattaa lisäksi luottolaitoslain (213/2013) säännöksiä palkitsemisjärjestelmistä.

Näitä ohjeita sovelletaan Aktia Pankin hallituksen, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan varamiehen palkitsemiseen. Se, mitä tässä sanotaan toimitusjohtajasta, koskee myös toimitusjohtajan varamiestä.

Hallinnointikoodi on saatavilla Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n verkkosivuilla osoitteessa: www.cg.finland.fi. Nämä ohjeet esitellään Aktia Pankin yhtiökokouksessa 16.4.2020.

1.1 Aktian palkka- ja palkkioperiaatteet

Aktian palkka- ja palkkioperiaatteiden on autettava Aktian pitkäaikaisten tavoitteiden saavuttamisessa

- tukemalla Aktian mahdollisuuksia houkutella, rekrytoida, kehittää ja pitää innostuneita, osaavia ja tavoitteellisia työntekijöitä sekä tukemalla monipuolista osaamista ja yhteistyötä;
- kehittämällä kulttuuria, johon kuuluu selkeä suoriteperusteinen muuttuva palkkio, sekä ohjaamalla konsernin kehitystä konsernin strategian, tavoitteiden, arvojen, yrityskulttuurin ja riskinottohalun pohjalta sekä
- tukemalla hyvää ja tehokasta riskienhallintaa, hillitsemällä liiallista riskinottoa niin, että siitä ei palkita, sekä toimimalla eturistiriitojen välttämiseksi konsernin sisällä.

2. Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Aktia Pankin hallitus on valmistellut nämä Aktia Pankin toimielinten palkitsemista koskevat ohjeet. Siltä osin, kuin ohjeet koskevat hallituksen palkkioita, valmistelussa konsultoidaan osakkeenomistajien nimitystoimikuntaa.

Aktia Pankin yhtiökokous vahvistaa nämä ohjeet vähintään joka neljäs vuosi tai useammin, jos ohjeisiin tulee olennaisia muutoksia. Hallitus tarkistaa ohjeet vuosittain ja ehdottaa tarvittaessa ohjeisiin päivityksiä, jotka viedään seuraavan yhtiökokouksen hyväksyttäväksi teknisiä korjauksia lukuun ottamatta. Yhtiökokouksen ohjeita koskevat mahdolliset äänestykset ovat neuvoa-antavia. Yhtiön hallitus ja operatiivinen johto vastaavat siitä, että ohjeita noudatetaan.

Aktia Pankin hallitus tekee päätökset toimitusjohtajan palkitsemisesta sekä mahdollisista muista taloudellisista eduista ja niihin liittyvistä työsuhde-ehdoista. Hallitus käy toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen pääsääntöisesti vuosittain läpi ja vahvistaa toimitusjohtajan muuttuvan palkkion periaatteet seuraavalle ansaintajaksolle. Hallituksen palkitsemis- ja corporate governance -valiokunta vastaa yleensä hallitukselle tehtävien ehdotusten valmistelusta.

Hallituksen palkitsemis- ja corporate governance -valiokunta on koostettu hallinnointikoodin suositusten mukaisesti, eikä valiokunnan kokoonpanoon kuulu johdon edustajia. Yhtiön tukitoimintoja sekä ulkoisia konsultteja voidaan konsultoida palkitsemisasioiden valmistelussa.

Yhtiökokous tekee osakkeiden muodossa maksettavia palkkioita koskevat päätökset tai valtuuttaa hallituksen tekemään sellaiset päätökset.

3. Hallitukselle maksettavat palkkiot ja päätöksentekoprosessi

Aktia Pankin yhtiökokous päättää vuosittain yhtiön hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee yhtiökokoukselle ehdotuksen hallituksen palkkioista sekä esittelee päätösesityksen yhtiökokoukselle.

Hallituksen palkkiot voivat koostua kiinteästä vuosittaisesta tai kuukausittaisesta palkkiosta, kokouksiin osallistumisesta maksettavasta kokouspalkkiosta sekä muista palkkion osista, kuten matka- ja majoituskustannusten korvaamisesta yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti. Palkkiot voivat vaihdella hallituksen jäsenten toimesta, työtaakasta tai vastuusta riippuen. Osa korvauksesta voidaan maksaa Aktia Pankin osakkeiden muodossa, ja siihen saattaa liittyä luovutusrajoituksia. Yhtiön muuttuvan palkkion ohjelma ei koske hallitusta.

Nimitystoimikunta arvioi hallituksen palkkiot säännöllisesti. Hallituksen palkkioiden tulee olla kohtuullisia tehtävän laatuun ja laajuuteen nähden samalla, kun niiden tulee olla kilpailukykyisiä, jotta tarvittavaa osaamista voidaan rekrytoida hallitukseen ja pitää siinä Aktian pitkäaikaisten tavoitteiden saavuttamisen tukemiseksi.

Hallitukselle maksetut palkkiot käyvät ilmi yhtiön sivuilla julkaistavasta vuosittaisesta palkitsemisraportista. Kulloinkin ajankohtaiset hallituksen palkkiot käyvät ilmi edellisen varsinaisen yhtiökokouksen pöytäkirjasta.

4. Toimitusjohtajalle maksettavat korvaukset

Toimitusjohtajalle maksettavat korvaukset perustuvat Aktian palkka- ja palkkioperiaatteisiin, jotka käyvät ilmi yllä olevasta kohdasta 1.1.

Hallitus tarkistaa hallituksen palkitsemis- ja corporate governance -valiokunnan valmistelun pohjalta vuosittain toimitusjohtajan kokonaiskorvauksen suhteessa markkinoilla oleviin vastaaviin yhtiöihin, yhtiön strategian, pitkäaikaiset taloudelliset tavoitteet ja kehitysvaiheen sekä toimitusjohtajan yksilölliset suoritukset. Konsernin muuttuvaa palkkiota koskevien palkka- ja palkkioperiaatteiden noudattaminen tarkistetaan vuosittain ja raportoidaan hallituksen palkitsemis- ja corporate governance -valiokunnalle.

Toimitusjohtajan korvaus koostuu kiinteästä ja muuttuvasta korvauksesta.

4.1 Kiinteät korvaukset

Peruspalkka on vakaa lähtökohta, ja se määritellään olennainen yksilöllinen osaaminen ja kokemus huomioiden. Peruspalkan tulee olla kilpailukykyinen ja riittävä, jotta muuttuvan palkkion mahdollinen maksamatta jättäminen ei ole kohtuutonta. Toimitusjohtajan kiinteään

korvaukseen lasketaan hänen kuukausittainen peruspalkkansa, luontoisetunsa ja mahdollinen palkkioperusteinen eläke-etunsa.

Toimitusjohtajalla on lisäksi oikeus Aktia-konsernin kulloinkin voimassa olevien periaatteiden mukaisesti henkilöstötietuihin mukaan lukien työterveyshuolto, lounas-, liikunta- ja kulttuurietu, työsuhdeauto ja puhelin.

4.2 Muuttuvat palkkiot

Muuttuvien palkkioiden tavoitteena on kannustaa edistysaskeleisiin strategian toteuttamisessa ja palkita niistä Aktian pitkäaikaisten taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

Toimitusjohtajan muuttuva palkkio on jaettu lyhytaikaiseen muuttuvaan palkkioon (STI) ja pitkäaikaiseen muuttuvaan palkkioon (LTI).

4.2.1 Lyhytaikaiset muuttuvat palkkiot

Lyhytaikaisilla muuttuvilla palkkioilla on tarkoitus tukea tavoitteiden saavuttamista toimintavuoden aikana, minkä tulee johtaa pitkällä aikavälillä siihen, että Aktia saavuttaa pitkäaikaiset taloudelliset tavoitteensa. Toimitusjohtajan lyhytaikainen muuttuva palkkio (STI) voi vastata enintään 6 kuukauden peruspalkkaa. STI-tavoitteet perustuvat osin konsernin taloudellisiin tavoitteisiin, osin yksilöllisiin tavoitteisiin, joihin vaikuttavat sekä laadulliset että määrälliset kriteerit mittauskaudella. Hallitus vahvistaa tavoitteet ja seuraa niitä vuosittain palkitsemis- ja corporate governance -valiokunnan valmistelun perusteella.

4.2.2 Pitkäaikaiset muuttuvat palkkiot

Toimitusjohtaja osallistuu konsernin pitkäaikaiseen osakepalkitsemisohjelmaan. Pitkäaikaisen muuttuvan palkkion tarkoituksena on tukea yhtiön pitkän aikavälin strategiaa, sovittaa yhteen omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet kasvattaa yhtiön arvoa sekä sitouttaa avainhenkilöitä yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen, yhtiön osakkeiden omistamiseen perustuva kannusteohjelma. Palkkiolla on lisäksi sitouttava vaikutus, sillä sitä ei yleensä makseta henkilölle, joka palkkion maksuajankohtana ei enää ole työ- tai toimisuhteessa Aktia-konserniin.

Aktia-konsernilla on yleensä rullaava pitkäaikainen osakepalkkio-ohjelma, johon toimitusjohtaja osallistuu. Osakepalkkio-ohjelma voi koostua osakesäästöosasta ja suoriteperusteisesta osasta.

Säästöosassa toimitusjohtajalle tarjotaan mahdollisuutta varata (säästää) osa palkastaan Aktia-osakkeiden hankkimiseen ja saada vastineeksi tietyn ajan jälkeen matching-osakkeita näiden ehtojen mukaisesti.

Konsernin avainhenkilöille tarjottava osakepalkkio-ohjelman suoriteperusteinen osa koskee myös toimitusjohtajaa edellyttäen, että hän osallistuu osakesäästöosaan.

Suoriteperusteisessa osassa on yleensä monivuotiset juoksevat suoritejaksot. Hallitus päättää uusien ansaintajaksojen käyttöönotosta ja vahvistaa ansaintakriteerit konsernin pitkäaikaisten taloudellisten tavoitteiden perusteella ennen uuden ansaintajakson alkua. Hallitus seuraa suoritejakson aikana suoritekriteerien kehitystä ja päättää lopputuloksesta, kun suoritejakso on päättynyt. Palkkio maksetaan osakkeina suhteessa siihen, miten hyvin suoritekriteerit on

saavutettu ansaintajakson aikana. Hallituksen palkitsemis- ja corporate governance -valiokunta valmistelelee asiaa pitkäaikaisen muuttuvan palkkion ohjelman yhteydessä.

Hallitus voi lisäksi päättää erityisistä syistä tarjota myös toimitusjohtajalle osakkeiden muodossa maksettavan palkkion niin kutsutusta Restricted Share Poolista (RS-Pool), joka on tarkoitettu Aktian pitkäaikaisten taloudellisten tavoitteiden saavuttamisen kannalta erityisen kriittisten henkilöiden palkitsemiseen ja sitouttamiseen. RS-Poolin osakkeita saa pääsääntöisesti odotusjakson jälkeen ilman suoritekriteereitä sillä edellytyksellä, että työsuhde ei ole päättynyt ennen osakkeiden maksamista.

Hallitus voi lisäksi päättää erityisistä syistä ja kohtuullisessa määrin tarjota toimitusjohtajalle kertakorvauksen osakkeina tai rahana.

4.2.3 Muut muuttuvia palkkioita koskevat ehdot

Toimitusjohtajan muuttuva palkkio voi yhtiökokouksen hyväksynnällä olla korkeintaan 200 prosenttia kiinteästä korvauksesta. Muuttuvan palkkion kriteerit eivät saa rohkaista liialliseen riskinottoon rahoitusosalalla, ja mahdollisiin eturistiriitihin tulee kiinnittää huomiota.

Aktia Pankki noudattaa rahoitusalan muuttuvia palkkioita koskevia sääntöjä, mikä tarkoittaa sitä, että vähintään puolet muuttuvasta palkkiosta tulee maksaa osakkeina. Osa muuttuvasta palkkiosta tulee pääsääntöisesti lykätä maksettavaksi noin kolmen vuoden jakson aikana, minkä jälkeen seuraa yleensä vuoden pituinen odotusaika. Toimitusjohtajaa kannustetaan hankkimaan merkittävä omistus Aktia-osakkeita.

Hallituksella on kulloinkin täysi harkintavalta päättää olla maksamatta muuttuvaa palkkiota tai vaatia maksettua muuttuvaa palkkiota takaisin poikkeuksellisissa tapauksissa, jotka johtaisivat tai ovat johtaneet yhtiön kannalta haitalliseen tai kohtuuttomaan tulokseen.

4.3 Muut keskeiset sopimusehdot toimitusjohtajalle

Toimitusjohtajan sopimussuhteeseen sisältyy yleensä myös muita kokonaispalkkioon vaikuttavia ehtoja.

Toimitusjohtajalla ja hänen varamiehellään saattaa olla oikeus (maksuperusteiseen) lisäeläkkeeseen, ja sopimuksessa saattaa olla eläkeikää, irtisanomisaikaa ja erokorvausta koskevia ehtoja siltä varalta, että yhtiö irtisanoo sopimuksen. Toimitusjohtajan sopimus on pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa.

Poikkeustapauksissa hallitus voi käyttää toimitusjohtajalle maksettavia kertakorvauksia, eli niin kutsuttuja sign on- tai stay on -bonuksia.

Toimitusjohtajan kulloinkin sovellettavat sopimusehdot kuvaillaan tarkemmin yhtiön kotisivuilla julkaistavassa vuosittaisessa palkitsemisraportissa.

5. Poikkeukset

Aktia Pankki seuraa Aktia Pankin elimille maksettavia palkkioita koskevia ohjeita yhtiön elimille maksettavien palkkioiden osalta. Ohjeista voidaan poiketa väliaikaisesti hallituksen nimenomaisella päätöksellä poikkeustilanteissa, kuten esimerkiksi toimitusjohtajan vaihtuessa, yhtiön rakenteen, organisaation, omistuksen tai liiketoiminnan (esim. sulautuminen, yrityskauppa, jakautuminen, joka edellyttää muutoksia kiinteisiin tai muuttuviin palkkioihin tai muihin taloudellisiin ehtoihin) muuttuessa olennaisesti tai jos liiketoiminnassa on odotettavissa muuten olennainen muutos sillä edellytyksellä, että poikkeus on tarpeen yhtiön pitkän aikavälin etujen turvaamiseksi. Yhtiön pitkän aikavälin etuja arvioitaessa voidaan ottaa huomioon yhtiön pitkän aikavälin taloudellisten etujen, kilpailukyvyyn ja omistaja-arvon kehityksen turvaaminen. Ohjeista voidaan poiketa väliaikaisesti myös uuden sääntelyn tai verotuksen perusteella, jos ohjeiden mukaiset palkkiot eivät niiden seurauksena enää ole lainmukaisia, taloudellisesti tarkoituksenmukaisia tai järkeviä.

Ohjeista poikkeamista edellyttävissä poikkeuksellisissa tapauksissa pyritään siihen, että hallituksella on riittävästi varoja toimitusjohtajan palkkioihin.

Nämä ohjeet on laadittu ruotsiksi. Jos nämä ohjeet eroavat ruotsinkielisestä versiosta, ruotsinkielinen versio on määrävä.