

17. Beslut om maximal kvot mellan den fasta och den rörliga delen av den totala ersättningen

Styrelsen föreslår att bolagsstämman fattar beslut om att den maximala kvoten mellan den rörliga och den fasta delen av den totala ersättningen för definierade medarbetarkategorier inom Aktia Bank och dess dotterbolag (nedan Aktia) fastslås till 200 %.

Enligt kreditinstitutslagen kan andelen rörlig ersättning med bolagsstämmans beslut uppgå till 200 % av den fasta ersättningen ("kvoten") för varje mottagare av rörlig ersättning. Utan bolagsstämmans beslut kan kvoten inte överstiga 100 %.

Aktia Bank uppdaterade sin strategi 2019 och strategiperiodens finansiella målsättningar sattes avsevärt högre än för tidigare strategiperioder. Detta innebär en kännbar höjning av ambitionsnivån inom organisationen och kommer att kräva avsevärda insatser av medarbetarna under strategiperioden. Med förslaget att höja kvoten för rörlig ersättning vill styrelsen göra det möjligt att på ett konkurrenskraftigt sätt belöna personer för avsevärda prestationer samt uppnående eller överträffande av målsättningar som uppställts i syfte att bidra till en markant försnabbad strategi-implementering med kontrollerad utveckling av de fasta lönekostnaderna.

Styrelsens förslag att den maximala kvoten höjs till 200 % berör ca 100 medarbetare i koncernen med följande roller eller positioner, och vars tillämplighet förutsätter individuell överenskommelse:

- Aktia Banks ledningsgrupp;
- Övriga nyckelmedarbetare i Aktia, så som enhetschefer och specialister, som är drivande i eller på ett betydande sätt bidrar till uppnåendet av Aktias långsiktiga målsättningar; eller
- Medarbetare som jobbar med försäljning och portföljförvaltning.

Styrelseledamöterna erhåller inte rörlig ersättning och omfattas inte av förslaget. Den maximala kvoten för anställda som inte omfattas av de medarbetarkategorier som nämns ovan är 100 %.

Motiveringar

Som ett led i moderniseringen av Aktia har Aktia under de senaste åren utvecklat sina kompensationsmodeller för att förenkla och knyta dem till Aktias utveckling. Detta har gjorts bl. a. genom att 2018 för alla medarbetare i Aktia införa aktiesparprogrammet AktiaUna, som likriktar medarbetarnas och aktieägarnas intressen.

Den förnyade, dynamiska kompensationsstrukturen stöder behovet av kostnadskontroll och utgår ifrån skälig, marknadsmässig fast ersättning och ökad tyngd på rörliga komponenter, vars utfall beror på prestation och resultat men som också kan justeras nedåt eller nollas vid otillbörligt risktagande.

En väsentlig del av Aktias strategi är målsättningen att göra Aktia till branschens mest attraktiva arbetsplats. Detta kräver utöver gediget arbete med transformation minst i takt med hela finansbranschens omvandling, kultur, arbetsmiljö och ledarskap även att Aktia har en konkurrenskraftig kompensationsstruktur som bidrar till att attrahera och behålla de medarbetare Aktia behöver för genomförandet av strategin och uppnåendet av kostnadsmålen.

I dagens läge fungerar regleringens kvot på 100 % som en klippare och möjliggör inte utbetalning av rörlig ersättning till fullo vid särskilt goda resultat. En maximal kvot om 200 % i enlighet med detta förslag skulle ge verktyg för att belöna toppprestationer och -resultat. Avsikten med förhöjningen är inte att automatiskt

höja den rörliga ersättningen till medarbetarna, utan endast att skapa verktyg som möjliggör en rörlig ersättning över 100 %.

Aktias belöningsprogram är utformade med beaktande av finansbranschens reglering för belöningsystem, bl a krav på fleråriga förtjänstperioder och utbetalning av ersättning över en period av flera år följt av krav på innehållande efter tilldelning. Programmen innehåller villkor för bortfall och återtagning av rörlig ersättning.

Ytterligare villkor

Styrelsen bibehåller vid var tidpunkt full diskretion att besluta om tillämpningen av den maximala kvoten, och kan därigenom säkerställa att utfall inte leder till ett skadligt eller oskäligt resultat för bolaget.

Förslaget äventyrar inte Aktias möjligheter att upprätthålla en sund kapitalbas.

Den föreslagna maximala kvoten gäller efter bolagsstämmans beslut för hela förtjänståret 2020 och därefter följande förtjänstår.

Aktia Bank ska utöva sin rösträtt för att godkänna att en maximal kvot om 200 % för ovan nämnda personalkategorier ska gälla också i Aktias dotterbolag.

Förslaget har beretts av styrelsens kompensations- och corporate governanceutskott.