

Ersättnings- rapport 2022



Aktia

Ersättningsrapport 2022 för Aktia Bank Abp:s ledande organ

Bästa aktieägare

Denna ersättningsrapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Aktia Bank Abp:s (nedan Aktia Bank) tillämpades räkenskapsåret 2022, gällande ersättning som betalats till styrelseledamöterna (nedan styrelsen) samt verkställande direktören och vice verkställande direktören i Aktia Bank under tiden 1.1.2022–31.12.2022. Rapporten baserar sig på rekommendationerna i bolagsstyrningskoden för finska noterade bolag (1.1.2020) och bestämmelserna i värdepappersmarknadslagen (746/2012), aktiebolagslagen (624/2006) och finansministeriets förordning (608/2019). Aktia Bank beaktar därtill bestämmelserna om ersättningssystem i kreditinstitutslagen (213/2013). Rapporten har granskats av Kompensations- och Corporate Governance-utskottet i Aktia Bank och har godkänts av styrelsen. Rapporten presenteras för Aktia Banks bolagsstämma 5.4.2023, under vilken aktieägarna fattar ett rådgivande beslut om dess innehåll.

Översikt över Aktia Banks ersättningar 2022

Ersättningen till Aktia Banks ledande organ baserar sig på riktlinjer för ersättningar till Aktia Bank Abp:s organ som presenterades för bolagsstämman 16.4.2020 för rådgivande beslutsfattande. Riktlinjerna tillämpas tills bolagsstämman 2024 om styrelsen inte beslutar att ett rådgivande beslut ska fattas på en tidigare bolagsstämma. Man har följt beslutsprocessen i fråga om ersättning, så som den beskrivs i riktlinjer för ersättningar, när man fattat beslut gällande ersättningen för år 2021. Inga tillfälliga avvikelser från riktlinjerna för ersättningar gjordes år 2022. Styrelsen noterade inte heller sådana omständigheter eller aktiviteter som skulle ha resulterat i ett behov att tillämpa återbetalningsklausulen tillämplig på verkställande direktörens och vice verkställande direktörens rörliga ersättning.

Aktia Banks ersättningsprinciper

Aktia Bank har förbundit sig till att utveckla en genomgående stark kultur avseende resultatlönen i koncernen. Aktia Banks ersättningspolicy bygger på koncernens strategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen. För att stödja, vägleda och uppnå Aktia Banks vision är det viktigt att Aktiakoncernen kan attrahera, behålla, utveckla och belöna rätt kompetens. Ersättningspolicyn ger en ram för att belöna hållbart, långsiktigt värdeskapande i aktieägarens intresse. Aktia Banks ersättningsprinciper har skapats för att stöda och belöna sådana prestationer som är i linje med utvecklingen av bolagets strategi, långsiktiga finansiella resultat samt individens personliga prestation. Ersättningen ska styra mot en effektiv och lämplig riskhantering och mot att undvika att ta överdrivna risker genom att överdriven risktagning inte belönas och att intressekonflikter i koncernen förhindras.

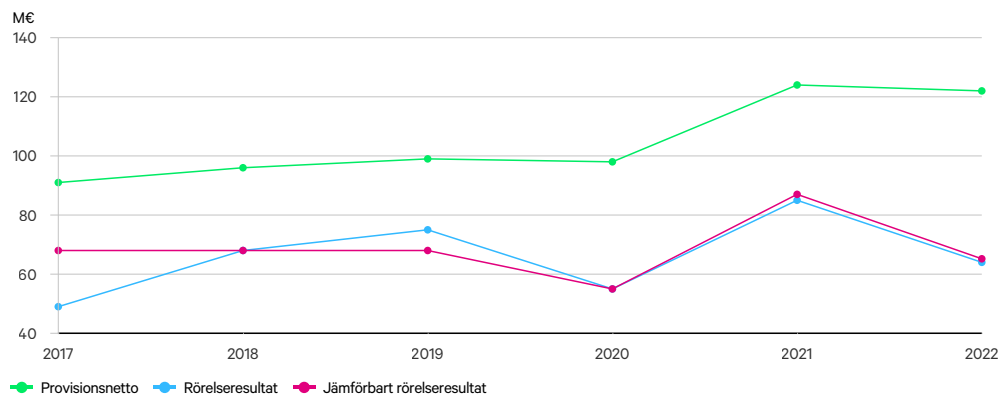
Ersättningen ska vara i linje med prestationerna och konkurrenskraftig i förhållande till relevanta konkurrenter på marknaden. Verkställande direktörens och vice verkställande direktörens rörliga ersättning bestod år 2022 av ett kortsiktigt incitamentsprogram (nedan STI) och ett långsiktigt incitamentsprogram (nedan LTI). Styrelsen har i början av året beslutat att den tills vidare sista förtjänstperioden i det långsiktiga incitamentsprogrammet (AktiaUna PSP) slutar 2023, och för perioden 2022–2023 betalas inga prestationsbaserade tilläggsaktier till deltagarna. Styrelsen har beslutat att övergå till ett incitamentprogram, med en förtjänstperiod på ett år, när det gäller belöning för den högsta ledningen. Förtjänstmöjligheterna och prestationsmålen för det nya programmet och resultatmålen har fastställts vid styrelsens sammanträde i januari. Verkställande direktören och vice verkställande direktören förväntas skapa och uppehålla betydelsefullt aktieägarskap i Aktia Bank för att ytterligare stöda och liera sig med aktieägarnas intressen.

Utveckling av Aktia Banks finansiella resultat och ersättning

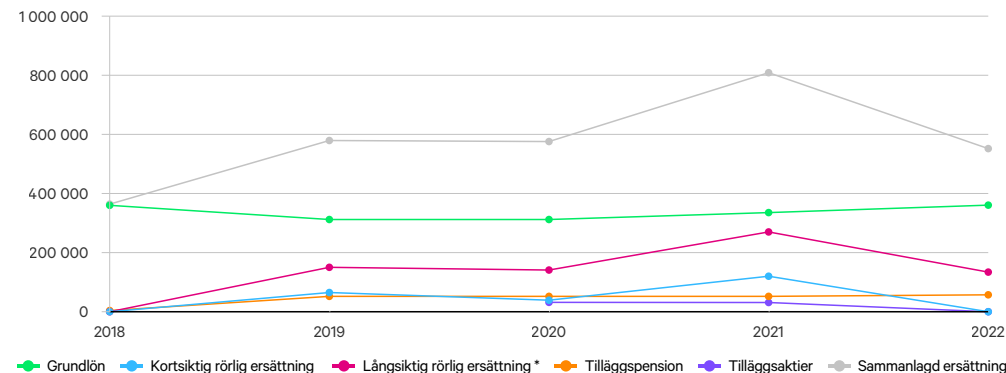
2022 var ett utmanande år i Aktias affärsverksamhet. Det jämförbara rörelseresultatet minskade med 25 % jämfört med året innan. De jämförbara intäkterna minskade med 3 % jämfört med förra året och det jämförbara resultatet för hela året var 65,2M€. Resultatet minskade i alla intäktsklasser, men den volatila placeringsmarknaden drabbade särskilt Kapitalförvaltningsverksamheten, vars resultat minskade med 23,7 % jämfört med 2021.

STI- och LTI-ersättningarna minskade betydligt jämfört med 2021, eftersom deras mål till stor del baserades på koncernens ekonomiska mål, som provisionsnetto och jämförbart rörelseresultat. Långsiktiga incitament återspeglade en prestationsperiod på två år, 2021–2022. Följande diagram visar utvecklingen av Aktia Banks verkställande direktörers och vice verkställande direktörers kompensation samt medarbetarnas genomsnittliga löneutveckling under en femårsperiod.

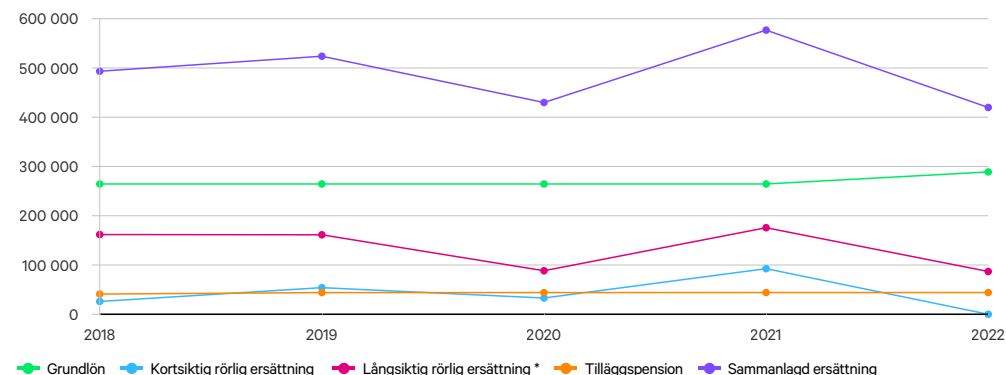
Aktia Banks finansiella resultat



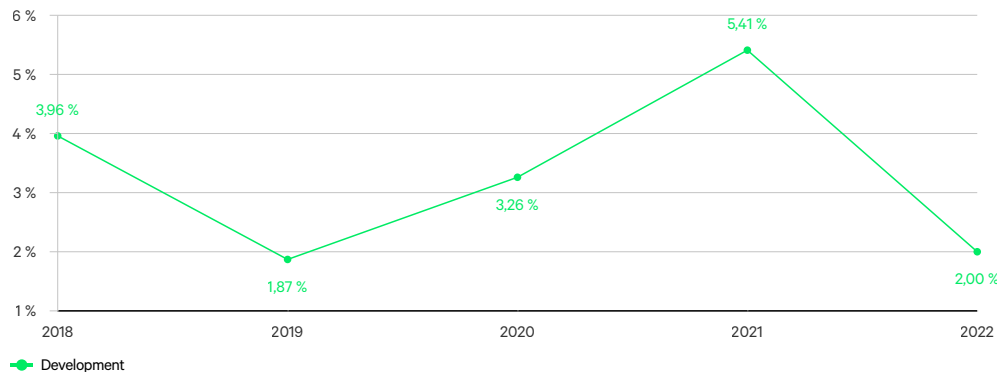
VD



VICE VD



Utveckling av den genomsnittliga medarbetarens ersättning



Ersättning till Aktia Banks styrelse 2022

På Aktia Bank Abp:s ordinarie bolagsstämma i april 2021 fastställdes det årliga arvudet för styrelsens ledamöter till **64 300** euro för ordföranden, **43 000** euro för vice ordföranden och **35 000** euro för ledamöterna. Därutöver betalas ett årligt arvode på **8 000** euro till ordföranden för de utskott som tillsatts av styrelsen. Mötesarvudet förblev oförändrat och fastställdes till 500 euro per närvarande ledamot. Ledamöterna fick en årlig ersättning samt ersättning per bevisat möte under perioden från den ordinarie bolagsstämman 2022 till den ordinarie bolagsstämman 2023. De ersättningar som betalats till Aktia Banks styrelseledamöter år 2022 (1.12.2022) framgår av tabellen nedan.

Cirka 40 % av styrelseledamöternas årliga ersättning betalades ut i form av aktier i Aktia. Styrelseledamöterna uppmuntras till att behålla dessa aktier under hela deras styrelsemandat i Aktia Bank. I enlighet med Skatteförvaltningens anvisningar om resande betalar bolaget styrelseledamöterna för deras resor och boende i fråga om sådana resor som är direkt relaterade till styrelsearbetet. Aktia Bank har dessutom tecknat en frivillig pensionsförsäkring för styrelseledamöterna.

Utvecklingen av verkställande och dess ställföreträdare ersättning

Verkställande direktör	2018 ¹	2019 ²	2020	2021	2022 ³
Grundlön	360 000	312 000	312 000	335 400	360 600
Kortsiktig rörlig ersättning	0	65 000	39 000	120 120	0
Långsiktig rörlig ersättning *	0	150 234	141 045	269 948	134 077
Tilläggs pension	4 000	52 000		52 000	57 200
Tilläggsaktier			31 699	31 195	0
Sammanlagd ersättning	364 000	579 234	575 744	808 663	551 877

1) 2018 Martin Backman (tills 7.3.2018) Grundlön/STI/LTI/tilläggs pension: 282/0/46/4, Mikko Ayub: 78/0/0/0

2) 2019 - Mikko Ayub

3) Aktias verkställande direktör Mikko Ayub lämnat sin befattning 27.2.2023. Juha Hammarén, verkställande direktörens ställföreträdare och vice verkställande direktör, utsågs till Aktias tillförordnade verkställande direktör.

* aktiepris för 31.12. under ifrågavarande år

Verkställande direktörens ställföreträdare	2018 ⁴	2019	2020	2021	2022
Grundlön	264 468	264 468	264 468	264 468	288 911
Kortsiktig rörlig ersättning	26 000	54 000	33 000	92 564	33 059
Långsiktig rörlig ersättning *	161 820	161 320	88 374	175 683	86 851
Tilläggs pension	41 000	44 000	44 000	44 068	44 078
Sammanlagd ersättning	493 288	523 788	429 842	576 783	452 899

4) 2018 - Juha Hammarén (t.f. verkställande direktör)

* aktiepris för 31.12. under ifrågavarande år

Utvecklingen av styrelsens ersättning

Styrelse	2018	2019	2020	2021	2022
Ordförande, årsersättning	61 200	61 200	64 300	64 300	64 300
Vice ordförande, årsersättning	34 650	34 650	36 400	43 000	43 000
Styrelsemedlem, årsersättning	27 140	27 140	28 500	35 000	35 000
Mötesersättning	500	500	500	500	500
Mötesersättning, ordförande	1 000	1 000	1 000	500	500
Utskottets ordförande, årsersättning	0	0	0	8 000	8 000

Verkställande direktörens och vice verkställande direktörens ersättning 2022

Fast lön och naturaförmåner

Verkställande direktörens grundlön är 28 600 euro per månad och vice verkställande direktörens

22 039 per månad, inklusive naturaförmåner. Både verkställande och vice direktören är berättigade till personalförmåner i enlighet med Aktiakoncernens vid var till gällande principer. Verkställande direktören och vice verkställande direktören är berättigade till ett premiebaserat

tilläggs pensionskydd i enlighet med den frivilliga fondanknutna gruppensionsförsäkringen som Aktia Bank har tecknat för ledningsgruppen. Verkställande direktören och vice verkställande direktören har rätt till fribrev ifall befattning pågår i minst fem (5) år. År 2022 uppgick kostnaderna för planen till 53 600 euro för verkställande direktörens del och 44 078 euro för vice verkställande direktörens del.

och fasta ersättningen i fråga om verkställande och vice verkställande direktörens ersättning vara högst 200 %.

Styrelsens ersättning 2022

EUR		Styrelsens årliga ersättning brutto	Ersättning för styrelse- och utskottsmöten	Sammanlagd ersättning
Svens Lasse	Styrelsens ordförande, medlem i kompensations- och corporate governance & riskutskottet	64 300	19 000	83 300
Vättö Timo	Styrelsens vice ordförande, ordförande för kompensations- och corporate governanceutskottet	51 000	17 000	68 000
Hammarén Johan	Styrelseledamot, medlem i kompensations- och corporate governanceutskottet	35 000	14 000	49 000
Jerhamre Engström Maria	Styrelseledamot, ordförande för riskutskottet	43 000	14 000	57 000
Lauslahti Harri	Styrelseledamot, medlem i riskutskottet	35 000	14 000	49 000
Lehtinen Olli-Petteri	Styrelseledamot, medlem i riskutskottet, ordförande för revisionsutskottet	43 000	16 500	59 500
Schulman Johannes	Styrelseledamot, medlem i revisionsutskottet	35 000	12 000	47 000
Pohjonen Sari	Styrelseledamot, medlem i revisionsutskottet	35 000	6 000	41 000
Tidigare styrelsemedlemmar				
Talma Arja	Styrelseledamot, medlem i revisionsutskottet	0	5 000	5 000
TOTAL		341 300	117 500	458 800

Rörlig ersättning

Under 2022 omfattades verkställande och vice verkställande direktören av två prestationsbaserade incitamentsprogram: ett årligt STI-program och ett aktiebaserat LTI-program. Prestationskravet och förtjänstmöjligheterna inom båda programmen fastställdes av styrelsen i början av räkenskapsåret. Aktia Bank följer finanssektorns regler om rörlig ersättning, vilket innebär att åtminstone hälften av den rörliga ersättningen ska utbetalas i form av aktier. En betydande del av utbetalningen av den införtjänade rörliga ersättningen skjuts upp med ungefär fyra (4) år och därefter inleds en väntetid på ett år. Utöver detta kräver varje utbetalning av rörlig ersättning att styrelsen beaktar bedömningen som utförts av koncernens riskkontrollfunktion om att det inte föreligger några hinder för utbetalningen med beaktande av koncernens kapitalbas, likviditet och hur nyckelpersonen skött sina uppgifter med hänsyn till tvingande reglering, koncernens strategi, regler och god praxis. I enlighet med beslutet som fattades på ordinarie bolagsstämman 2020 ska det maximala förhållandet mellan komponenterna för den rörliga

Kortsiktigt incitamentsprogram 2022

Det kortsiktiga incitamentsprogrammet fick år 2022 motsvara grundlönen för verkställande direktören och vice verkställande direktören för högst sex (6) månader. STI-målen grundade sig på koncernens finansiella målsättningar (50 %), strategiska målsättningar (25 %) och individuella målsättningar (25 %) som syftar till att uppmuntra och mäta utvecklingen av implementeringen av strategin för att uppnå Aktiakoncernens långsiktiga finansiella målsättningar. STI för 2022 motsvarade 0% av den maximala ersättningsnivån för verkställande direktören och 25% vice verkställande. Ersättningarna utbetalas i enlighet med regleringen i fem årliga rater varje vår under 2023–2027.

Långsiktigt incitamentsprogram 2021–2022

Aktia Banks långsiktiga ersättningsstruktur bygger på aktiebaserade incitamentsprogram där deltagarna erbjuds en möjlighet att placera i aktier i Aktia och således rätt till att erhålla ytterligare aktier i Aktia (matching-aktier) som långsiktigt incitament. Aktierna förtjänas som en belöning 1) dels genom aktiesparprogrammet AktiaUna (nedan **AktiaUna**) för alla medarbetare och 2) dels genom Aktia Banks prestationsbaserade program AktiaUna PSP (nedan UnaPSP) för nyckelpersoner. Genom AktiaUna har verkställande direktören och vice

verkställande direktören blivit erbjudna en möjlighet att spara högst tolv (12) % av sina årslöner för att förvärva aktier i Aktia till ett rabatterat pris (-10 %). I gengäld får deltagarna rätten till en matching-aktie (brutto) i Aktia för varje aktie som förvärvats inom programmet. Matching-aktierna tilldelas efter en väntetid på ungefär två (2) år från periodens början under förutsättning att anställningsförhållandet inte har upphört och att deltagaren inte har sålt aktierna under programmets gång. Verkställande direktören och vice verkställande direktören är även inkluderade i det prestationsbaserade programmet UnaPSP, förutsatt att de deltar i AktiaUna. Genom programmet kan verkställande direktören och vice verkställande direktören på basis av de förtjänstkriterier som fastställs av styrelsen förtjäna ytterligare matching-aktier för varje aktie som förvärvats inom AktiaUna. UnaPSP-programmet har en prestationsperiod som omfattar två år. Förtjänstkriterierna för prestationsperioden 2021-2022 var två (2) års kumulativa utveckling av Aktiakoncernens jämförbara rörelseresultat (60 % vikt) och kumulativa totala provisionsnetto (40 % vikt). Prestationsperioden för 2022-2023 pågår för närvarande med samma förtjänstkriterier och vikter. Maximiantalet matching-aktier från UnaPSP, med 100% utfall, ger verkställande direktören ytterliga 12 matching-aktier och vice verkställande direktören ytterliga 8 matching-aktier per aktie som förvärvats via AktiaUna. De totala förtjänsterna inom LTI beror således på det underliggande aktiesparandet inom AktiaUna och på hur väl man uppnår de uppställda

förtjänstkriterierna för det prestationsbaserade programmet under var förtjänstperiod. I regel betalas införtjänade aktier inte till en deltagare vars anställningsförhållande har upphört före utbetalning. Den uppnådda prestationen inom LTI för perioden 2021-2022 motsvarade 46 % av maximum, vilket utgjorde 13 233 förtjänade aktier brutto (inklusive AktiaUna) för verkställande direktörens del och 8 714 förtjänade aktier brutto för vice verkställande direktörens del. Ersättningen betalas i enlighet med programvillkoren samt gällande reglering i fem (5) årliga rater varje vår under åren 2023-2027. Därtill beläggs erhållna aktier med en väntetid om ett (1) år. Verkställande direktören och vice verkställande direktören måste behålla hälften av aktierna som förtjänats genom LTI-programmen tills de äger ett antal Aktia-aktier som motsvarar deras årliga fasta lön.

Ersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktören – Utbetalda år 2022

Den totala ersättningen för år 2022 uppgick till 624 542 euro för verkställande direktören och 538 357 euro för vice verkställande direktören. Ersättning som förtjänats inom Aktia Banks STI- och LTI-program har blivit uppskjutna i enlighet med programvillkoren samt gällande reglering inom finanssektorn. Diagrammen nedan beskriver fördelningen mellan olika ersättningsselement som betalats till verkställande direktören och vice verkställande direktören år 2022. De långsiktiga incitament

och kortsiktiga incitament som presenteras är de faktiska betalningar som har gjorts under rapporteringsåret 2022.

STI som år 2022 betalats till verkställande direktören och vice verkställande direktören inkluderar en delbetalning från förtjänstperioden 2021. Den resterande delen av ersättningen som intjänats 2021 har skjutits upp till betalning under de följande

fyra åren. LTI som år 2022 betalats till verkställande direktören och vice verkställande direktören inkluderar delar av ersättningar som intjänats under förtjänstperioderna 2019-2020 och 2020-2021 och som utbetalats under 2022. Den resterande delen av ersättningen har skjutits upp för utbetalning under de kommande åren. Semesterpremien har beaktats i den utbetalda grundlönen för år 2022.

Sammandrag över pågående LTI-program

Verkställande direktör	Program	Förvärvade aktier, genom AktiaUna*	Matching-aktier, AktiaUna-programmet	Maximiantal matching-aktier UnaPSP-program	Utfalls%, UnaPSP-program	Antal förtjänade aktier	Tidtabell för utbetalning av ersättning
	LTI 2018-2019	1 336	1 336	16 032	92 %	16 085	2020 - 2023
	LTI 2019-2020	3 132	3 132	37 584	30 %	14 407	2021 - 2024
	LTI 2020-2021	2 256	2 256	27 072	73 %	22 019	2022 - 2026
	LTI 2021-2022	2 028	2 028	24 336	46 %	13 223	2023 - 2027
	LTI 2022-2023**						2024 - 2028

Vice verkställande direktör							
	LTI 2018-2019	2 066	2 066	16 528	92 %	17 272	2020 - 2023
	LTI 2019-2020	2 655	2 655	21 240	30 %	9 027	2021 - 2024
	LTI 2020-2021	2 095	2 095	16 760	73 %	14 330	2022 - 2026
	LTI 2021-2022	1 862	1 862	14 896	46 %	8 714	2023 - 2027
	LTI 2022-2023**			0			2024 - 2028

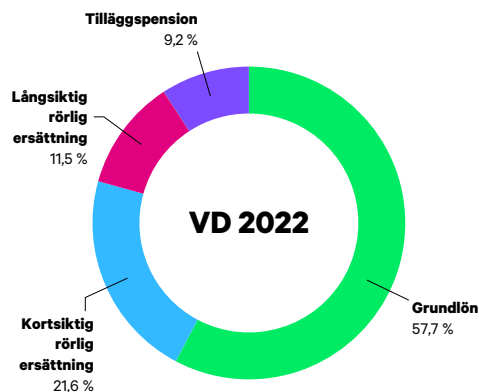
* Deltagaren förvärvar aktier med sin nettolön och får rätten att förtjäna tilläggsaktier och prestationsbaserade aktier.

** Aktieförvärvet pågår fortfarande. Antalet tilläggsaktier och maximiantalet prestationsbaserade antalet bestäms senare.

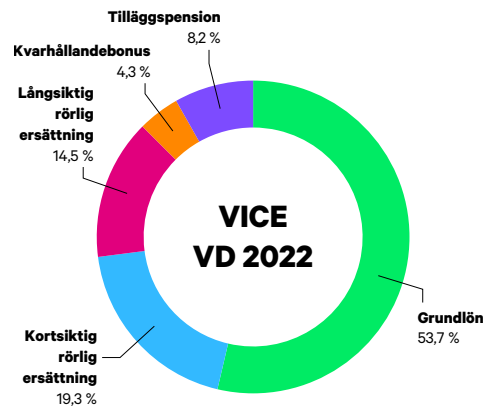
Uppsägningsvillkor

Verkställande direktörens och vice verkställande direktörens uppsägningstid är sex (6) månader. Om uppsägningen sker på Aktia Banks initiativ ska verkställande direktören och vice verkställande direktören utöver lönen för uppsägningstiden få ett penningbelopp (avgångsvederlag) som motsvarar nio (9) månaders lön. Detta är emellertid inte fallet ifall uppsägningen sker enligt grunder som skulle ha berättigat till hävning av avtalet.

VD



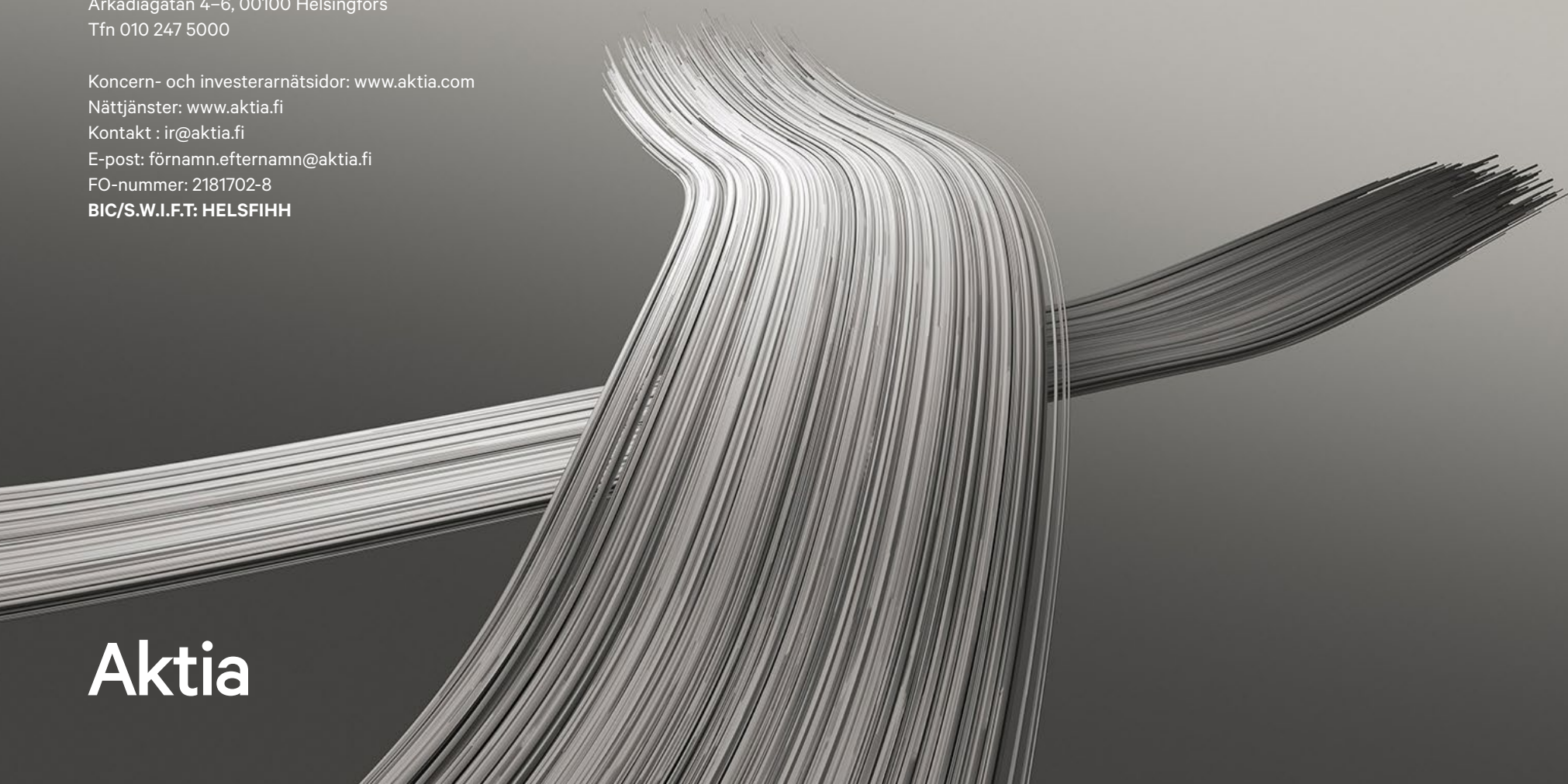
VICE VD



Kontaktuppgifter

Aktia Bank Abp
PB 207
Arkadiagatan 4-6, 00100 Helsingfors
Tfn 010 247 5000

Koncern- och investerarnätsidor: www.aktia.com
Nättjänster: www.aktia.fi
Kontakt : ir@aktia.fi
E-post: fornamn.efternamn@aktia.fi
FO-nummer: 2181702-8
BIC/S.W.I.F.T: HELSFIHH



Aktia