

17. Päätös enimmäiskiintiöstä kokonaispalkkion kiinteän ja muuttuvan osan välillä

Hallitus ehdottaa, että yhtiökokous tekee päätöksen, jonka mukaan kokonaispalkkion muuttuvan ja kiinteän osan välille vahvistetaan 200 prosentin enimmäiskiintiö tietyille Aktia Pankin ja sen tytäryhtiöiden (jäljempänä "Aktia") työntekijäkategorioille.

Luottolaitoslain mukaan kaikkien muuttuvaa palkkiota saavien muuttuvan palkkion osuus voi yhtiökokouksen päätöksellä olla 200 prosenttia kiinteästä palkkiosta ("kiintiö"). Ilman yhtiökokouksen päätöstä kiintiö ei voi ylittää 100 prosenttia.

Aktia Pankki päivitti strategiansa vuonna 2019, ja strategiakauden taloudelliset tavoitteet asetettiin huomattavasti korkeammalle kuin aiempina strategiakausina. Tämä tarkoittaa organisaation tavoitetason merkittävää kohottamista, mikä tulee vaatimaan huomattavia panostuksia työntekijöiltä strategiakaudella. Ehdotuksellaan korottaa muuttuvan palkkion kiintiötä hallitus haluaa mahdollistaa kilpailukykyisen tavan palkita henkilöitä merkittävistä suorituksista sekä siitä, jos he saavuttavat tai ylittävät tavoitteet, jotka on asetettu tukemaan strategian toteuttamisen selkeää nopeuttamista ja kiinteiden palkkakulujen hallittua kehitystä.

Hallituksen ehdotus nostaa enimmäiskiintiö 200 prosenttiin koskee noin sataa konsernin työntekijää seuraavissa rooleissa tai asemissa, joiden soveltuvuudesta on sovittava yksilöllisesti:

- Aktia Pankin johtoryhmä;
- Muut Aktia Pankin avaintyöntekijät, kuten yksikönpäälliköt ja asiantuntijat, jotka ajavat tai merkittävästi tukevat Aktian pitkäaikaisten tavoitteiden saavuttamista; tai
- Myynnin ja salkunhoidon parissa työskentelevät työntekijät.

Hallituksen jäsenet eivät saa muuttuvaa palkkiota eikä ehdotus koske heitä. Enimmäiskiintiö niille työntekijöille, jotka eivät kuulu yllä mainittuihin työntekijäkategorioihin, on 100 prosenttia.

Perustelut

Osana Aktian uudistamista Aktia on viime vuosina kehittänyt palkitsemismallejaan niiden yksinkertaistamiseksi ja sitomiseksi Aktian kehitykseen. Tämä on toteutettu muun muassa ottamalla vuonna 2018 kaikille Aktian työntekijöille käyttöön osakesäästöohjelma AktiaUna, joka soveltaa yhteen työntekijöiden ja osakkeenomistajien edut.

Uudistettu, dynaaminen palkitsemisrakenne tukee kustannuskurin tarvetta, ja sen lähtökohtana on kohtuullinen, markkinaehtoinen kiinteä korvaus ja painon lisääminen muuttuville osille, joiden toteutuminen riippuu suorituksesta ja tuloksesta, mutta joita voidaan myös korjata alaspäin tai nollata, jos riskejä otetaan tarpeettomasti.

Tavoite tehdä Aktiasta alan houkuttelevin työpaikka on olennainen osa Aktian strategiaa. Tämä vaatii perusteellista työtä muutoksen parissa ja vähintään koko rahoitusalan, kulttuurin, työympäristön ja johtajuuden muutoksen tahdissa pysymistä, mutta myös sitä, että Aktialla on kilpailukykyinen palkitsemisrakenne, joka auttaa houkuttelemaan ja pitämään strategian täytäntöönpanemiseen ja kustannustavoitteiden saavuttamiseen tarvitsemamme työntekijät.

Nykyään sääntelyn mukainen 100 prosentin kiintiö toimii leikkurina, eikä muuttuvaa palkkiota ole mahdollista maksaa täysimääräisenä erityisen hyvistä tuloksista. Tämän ehdotuksen mukainen 200 prosentin enimmäiskiintiö antaisi työkalut huippusuoritusten ja tulosten palkitsemiseen. Korotuksen

tarkoituksena ei ole korottaa työntekijöiden muuttuvaa palkkiota automaattisesti, vaan ainoastaan luoda työkaluja, jotka mahdollistavat yli 100 prosentin muuttuvan palkkion.

Aktian palkitsemisohjelmien muotoilussa on huomioitu rahoitusalan palkitsemisjärjestelmien sääntely, muun muassa vaatimukset usean vuoden ansaintajaksoista ja palkkion maksamisesta neljän vuoden kauden aikana sekä vaatimukset maksamisen lykkäämisestä usean vuoden ajalle ja vaatimukset pidättämisestä palkitsemisen jälkeen. Ohjelmaan sisältyvät ehdot muuttuvan palkkion menettämislle ja takaisinotolle.

Muut ehdot

Hallitus pidättää kulloinkin täyden harkintavallan päättää enimmäiskiintiön soveltamisesta, ja se voi siten varmistaa, että toteuma ei johda yhtiön kannalta vahingolliseen tai kohtuuttomaan tulokseen.

Ehdotus ei vaaranna Aktian mahdollisuuksia terveen pääomapohjan säilyttämiseen.

Ehdotettu enimmäiskiintiö on voimassa yhtiökokouksen päätöksen jälkeen koko ansaintavuodelle 2020 ja seuraaville ansaintavuosille.

Aktia Pankin on käytettävä äänioikeuttaan sen hyväksymiseksi, että 200 prosentin enimmäiskiintiö koskee yllä mainittuja työntekijäkategorioita myös Aktian tytäryhtiöissä.

Ehdotuksen on valmistellut hallituksen palkitsemis- ja corporate governance -valiokunta.