

Aktia Pankki Oyj:n toimielinten palkitsemista koskevat ohjeet

1. Johdanto

Nämä Aktia Pankki Oyj:n (jäljempänä Aktia tai yhtiö) toimielinten palkitsemista koskevat ohjeet on laadittu osakeyhtiölain (624/2006), arvopaperimarkkinalain (746/2012), valtionvarainministeriön asetuksen (608/2019) sekä Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin (1.1.2020) mukaisesti. Aktia noudattaa lisäksi luottolaitoslain (610/2014) säännöksiä palkitsemisjärjestelmistä. Näitä ohjeita sovelletaan Aktian hallituksen, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemiseen. Se, mitä ohjeessa todetaan toimitusjohtajasta, koskee myös toimitusjohtajan sijaista. Hallinnointikoodi on saatavilla Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n verkkosivuilla osoitteessa: www.cg.finland.fi.

Nämä ohjeet esitetään Aktia Pankin yhtiökokoukselle 3.4.2024 ja ne korvaavat yhtiökokoukselle 16.4.2020 esitetyt aiemmat ohjeet.

1.1. Aktian palkitsemisperiaatteet

Aktian palkitsemisperiaatteiden tulee tukea Aktian strategiaa ja auttaa pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamisessa

- edistämällä Aktian mahdollisuuksia houkutella, rekrytoida, kehittää ja sitouttaa motivoituneita, osaavia ja tavoitteellisia työntekijöitä sekä tukemalla monipuolista osaamista ja yhteistyötä;
- kehittämällä vahvasti suoritukseen perustuvan muuttuvan palkitsemisen kulttuuria ja ohjaamalla Aktia-konsernin (jäljempänä konserni) kehitystä konsernin strategian, tavoitteiden, arvojen, yrityskulttuurin ja riskinottohalun pohjalta;
- tukemalla hyvää ja tehokasta riskienhallintaa, hillitsemällä liiallista riskinottoa siten, että liiallisesta riskinotosta ei palkita, sekä estämällä eturistiriitojen syntyminen konsernin sisällä;
- kannustamalla vastuulliseen ja eettiseen toimintaan palkitsemisessa, kuten palkitsemisen tasa-arvoisuuteen ja läpinäkyvyyteen;
- rohkaisemalla kestävään ja sääntöjenmukaiseen toimintaan yhdistämällä vastuullisuuteen sekä riskien huomioimiseen ja hallintaan liittyvät tavoitteet palkittavien KPI-mittareihin.

2. Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

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

Aktian yhtiökokous vahvistaa nämä ohjeet vähintään joka neljäs vuosi tai useammin, jos ohjeisiin tehdään olennaisia muutoksia. Hallitus arvioi ohjeet vuosittain ja ehdottaa tarvittaessa niihin päivityksiä, jotka teknisiä korjauksia lukuun ottamatta viedään seuraavan yhtiökokouksen hyväksyttäväksi. Yhtiökokouksen mahdolliset ohjeita koskevat äänestykset ovat neuvoa-antavia. Yhtiön hallitus ja operatiivinen johto vastaavat ohjeiden noudattamisesta.

Aktian hallitus päättää toimitusjohtajalle maksettavista palkkioista ja muista mahdollisista taloudellisista eduista sekä toimitusjohtajan työsuhteen ehdoista. Hallitus arvioi lähtökohtaisesti vuosittain toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen ja vahvistaa toimitusjohtajan muuttuvan palkitsemisen kriteerit seuraavalle ansaintajaksolle. Hallituksen palkitsemis- ja corporate governance -valiokunta vastaa pääsääntöisesti hallitukselle annettavien ehdotusten valmistelusta.

Hallituksen palkitsemis- ja corporate governance -valiokunta muodostetaan hallinnointikoodin suositusten mukaisesti, eikä valiokunnan kokoonpanoon kuulu johdon edustajia. Yhtiön tukitoiminnot voivat olla mukana palkitsemiseen liittyvien asioiden valmistelussa. Myös ulkoisia konsutteja voidaan käyttää apuna.

Yhtiökokous tekee tai valtuuttaa hallituksen tekemään osakkeina maksettavia palkkioita koskevat päätökset.

3. Hallitukselle maksettavat palkkiot ja päätöksentekoprosessi

Aktian yhtiökokous päättää vuosittain yhtiön hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee yhtiökokoukselle ehdotuksen hallituksen palkkioista ja antaa päätösesityksen yhtiökokoukselle.

Hallituksen palkkiot voivat koostua yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti vuosittaisesta tai kuukausittaisesta palkkiosta, kokouksiin osallistumisesta maksettavista kokouspalkkiosta sekä muista palkkion osista, kuten matka- ja majoituskustannusten korvaamisesta. Palkkiot voivat vaihdella hallituksen jäsenten toimesta, työmäärästä tai vastuusta riippuen. Osa palkkioista voidaan maksaa Aktian osakkeina, ja niihin saattaa liittyä luovutusrajoituksia. Yhtiön kannustinohjelma ei koske hallitusta.

Nimitystoimikunta arvioi hallituksen palkitsemista säännöllisesti. Hallituksen palkkioiden tulee olla tehtävän laatuun ja laajuuteen nähden kohtuulliset ja samaan aikaan kilpailukykyiset, jotta ne houkuttelevat ja sitouttavat hallituksen jäseniksi riittävän osaavia henkilöitä tukemaan Aktian sen pitkäaikaisten tavoitteiden saavuttamisessa.

Hallitukselle maksetut palkkiot käyvät ilmi yhtiön sivuilla julkaistavasta vuosittaisesta palkitsemisraportista, joka esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle. Kulloinkin voimassa oleva hallituksen palkitseminen käy ilmi edellisen varsinaisen yhtiökokouksen pöytäkirjasta.

4. Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen

Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksettavat korvaukset perustuvat Aktian palkitsemisperiaatteisiin, jotka on kerrottu kohdassa 1.1.

Hallitus arvioi palkitsemis- ja corporate governance -valiokunnan valmistelun pohjalta toimitusjohtajan kokonaiskorvauksen suhteessa vertailukelpoisiin yhtiöihin, yhtiön strategiaan, pitkän aikavälin taloudellisiin tavoitteisiin ja kehitysvaiheeseen sekä toimitusjohtajan henkilökohtaiseen suoriutumiseen. Konsernin palkitsemisperiaatteiden noudattaminen tarkistetaan muuttuvien palkkioiden osalta vuosittain ja raportoidaan hallituksen palkitsemis- ja corporate governance -valiokunnalle.

4.1. Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen elementit

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkkio voi koostua kuukausipalkasta, vapaaehtoisesta lisäeläkevakuutuksesta, vakuutuksista, henkilöstöeduista sekä lyhyen ja/tai pitkän aikavälin kannustimista.

4.1.1. Kuukausipalkka

Peruspalkka määritellään tehtävän, vastuualueiden, osaamisen, kokemuksen ja markkinakäytännön mukaan. Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkkiota verrataan vastaaviin yhtiöihin, ja hallitus arvioi palkkioita tarvittaessa. Kuukausipalkan tulee olla kilpailukykyinen ja riittävä varmistamaan, että palkitseminen on kohtuullinen, vaikka muuttuvia palkkioita ei maksettaisi.

4.1.2. Edut

Kuukausipalkan lisäksi toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen kiinteään palkitsemiseen voi sisältyä eläke-etu tai Aktian kulloinkin voimassa olevien periaatteiden mukaisia henkilöstöetuja, kuten työterveyshuolto, lounasetu, liikunta- ja kulttuurietu, työsuhteauto ja puhelin.

4.1.3. Muuttuvat palkkiot

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen muuttuvat palkkiot voivat muodostua lyhyen aikavälin kannustimista ja/tai, mikäli hallitus näin päättää, pitkän aikavälin kannustimista.

Muuttuvien palkkioiden tavoitteena on kannustaa strategiaa edistävään toimintaan Aktian pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamiseksi ja palkita tästä. Maksamalla merkittävä osa muuttuvasta

palkkiosta Aktian osakkeina pyritään myös siihen, että toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen intressit olisivat linjassa yhtiön osakkeenomistajien kanssa. Jotta varmistetaan, että toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen ovat sitoutuneet yhtiöön ja sen tulevaan menestykseen, palkitsemisohjelmassa ansaittuihin osakkeisiin voidaan soveltaa omistusvelvoitetta hallituksen näin päättäessä.

Merkittävä osa toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen kannustinpalkkioista lykätään maksettavaksi pidemmän ajan kuluessa. Osakkeen arvon kehitys lykkäysaikana vaikuttaa palkkioiden lopulliseen arvoon ja varmistaa, että toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen intressit ovat yhteneväiset osakkeenomistajien intressien kanssa.

Sääntelyn mukaisesti osinkoja ei makseta lykätyille maksamattomille osakepalkkioille.

Lykätyillä/pitkän aikavälin kannustimilla on lisäksi sitouttava vaikutus, sillä kannustimia ei pääsääntöisesti makseta henkilölle, joka maksuhetkellä ei ole enää Aktian palveluksessa. Aktian hallituksella on oikeus poikkeustilanteissa poiketa tästä periaatteesta (esimerkiksi silloin, kun työsuhde päättyy yhteisellä sopimuksella).

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen muuttuvan palkkion enimmäismäärä (lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinosat yhdistettynä) voi vuositasona olla 200 prosenttia kiinteästä palkitsemisesta. Hallitus päättää vuosittain sopivasta tasapainosta lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinosien välillä. Kaikkiin muuttuviin palkkioihin sovelletaan malus- ja takaisinperintäsäännöksiä. Malus tarkoittaa muuttuvan palkkion oikaisua tai alentamista ennen maksuhetkeä (mukaan lukien lykätyt muuttuvat palkkiot). Takaisinperintä tarkoittaa kerrytettyjen/lykätyjen muuttuvien palkkioiden perumista, jolloin aiemmin maksetut muuttuvat palkkiot peritään takaisin sovellettavan lainsäädännön mukaisesti.

4.1.3.1. Lyhyen aikavälin kannustinohjelma

Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle voidaan tarjota lyhyen aikavälin kannustinohjelmaa, jonka tavoitteena on tukea tavoitteiden saavuttamista kalenterivuoden aikana, ja täten pitkällä aikavälillä tukea Aktiaa saavuttamaan pitkän aikavälin tavoitteensa. Lyhyen aikavälin kannustimien tavoitteet voivat perustua osin taloudellisiin tai muihin konsernitavoitteisiin ja osin henkilökohtaisiin tavoitteisiin, ja suoritusjaksolle voidaan määritellä sekä laadulliset että määrälliset kriteerit sääntelyn mukaisesti. Hallitus vahvistaa tavoitteet vuosittain palkitsemis- ja corporate governance -valiokunnan valmistelun perusteella ja seuraa niiden toteutumista.

4.1.3.2. Pitkän aikavälin kannustinohjelma

Hallitus voi tehdä päätöksen toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen pitkän aikavälin kannustinohjelman käynnistämisestä. Pitkän aikavälin kannustinohjelmassa määritellään useamman vuoden suoritusjakso varmistamaan vahvempi keskittyminen pitkän aikavälin

tavoitteisiin. Yleensä merkittävä osa pitkän aikavälin kannustinohjelmien KPI-mittareista on taloudellisia, mutta myös laadullisia mittareita käytetään sääntelyn vaatimusten mukaisesti. Taloudellinen KPI-mittari voi esimerkiksi olla osakkeenomistajien saaman tuoton absoluuttinen ja/tai suhteellinen kehitys.

Pitkän aikavälin kannustinohjelman palkkiot voidaan myöntää vuosittain siten, että ansaintaoikeus syntyy pitkän aikavälin suoritusvaatimusten perusteella. Pitkän aikavälin kannustimet ovat yleensä osakepohjaisia, mutta ne voidaan osittain maksaa myös rahana.

4.2. Muut muuttuvat tai kiinteät palkkiot

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

Hallitus voi myös päättää erityisistä syistä ja kohtuullisessa määrin tarjota toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle kertakorvauksen osakkeina tai rahana. Esimerkiksi työsuhteen alkaessa voidaan maksaa sign-on-bonus sopimuksen allekirjoituspalkkiona.

4.3. Muuttuvia palkkioita koskevat muut ehdot

Muuttuvien palkkioiden kriteerit eivät saa rohkaista liialliseen riskinottoon rahoitusalan, ja mahdollisiin eturistiriitoihin tulee kiinnittää huomiota.

Aktia noudattaa rahoitusalan muuttuvia palkkioita koskevia sääntöjä, mikä tarkoittaa sitä, että vähintään puolet muuttuvasta palkkiosta tulee maksaa osakkeina. Osa muuttuvista palkkioista tulee pääsääntöisesti lykätä maksettavaksi noin neljän vuoden jakson aikana, minkä jälkeen seuraa yleensä vuoden pituinen odotusaika.

Hallituksella on kulloinkin täysi harkintavalta päättää olla maksamatta muuttuvaa palkkiota tai vaatia maksettua muuttuvaa palkkiota takaisin sellaisissa poikkeustapauksissa, jotka johtaisivat tai ovat johtaneet yhtiön kannalta haitalliseen tai kohtuuttomaan tulokseen. Hallituksella on mahdollisuus käyttää harkintavaltaansa myös riskienhallintaa ja sääntöjen noudattamista koskevissa tilanteissa, jotka liittyvät palkitsemisohjelman yksittäiseen osallistajaan tai koko konserniin. Sisäiset kontrollitoiminnot tukevat hallitusta päätöksenteossa.

4.4. Muut keskeiset toimitusjohtajaa ja toimitusjohtajan sijaista koskevat ehdot

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen sopimussuhteeseen sisältyy pääsääntöisesti myös muita kokonaispalkitsemiseen vaikuttavia ehtoja.

Toimitusjohtajalla ja toimitusjohtajan sijaisella saattaa olla oikeus lisäeläkkeeseen, ja sopimuksessa saattaa olla eläkeikää, irtisanomisaikaa ja erokorvausta koskevia ehtoja siltä varalta, että yhtiö irtisanoo sopimuksen. Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen sopimukset ovat pääsääntöisesti voimassa toistaiseksi.

Toimitusjohtajaan ja toimitusjohtajan sijaiseen kulloinkin sovellettavat sopimusehdot kuvataan tarkemmin yhtiön kotisivuilla julkaistavassa vuosittaisessa palkitsemisraportissa.

5. Poikkeukset

Aktia noudattaa Aktian toimielinten palkitsemisohjeita näille toimielimille 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 poikkeaminen on tarpeen yhtiön pitkän aikavälin etujen turvaamiseksi. Yhtiön pitkän aikavälin etuja arvioitaessa voidaan ottaa huomioon yhtiön pitkän aikavälin taloudellisten etujen, kilpailukyvyn 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 tavoitteena on varmistaa, että hallituksella on riittävät keinot toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemiseen.

Nämä ohjeet on laadittu ruotsin kielellä. Mikäli käännös eroaa ruotsinkielisestä versiosta, ruotsinkielinen teksti on määräävä.