



Sijoittajan Pankki

Evli Pankki Oyj

# PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS

2015

Evli noudattaa Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia. Tämä palkka- ja palkkio- selvitys on laadittu hallinnointikoodin kohdan V Palkitsemi-

nen mukaisesti. Hallinnointikoodi on kokonaisuudessaan nähtävillä Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n internetsivuilla osoitteessa [www.cgfinland.fi](http://www.cgfinland.fi).

## EVLI-KONSERNIN PALKITSEMISMALLI

Evli-konsernin palkitsemismallin tavoitteena on tukea yhtiön strategian toteuttamista, edistää kilpailukykyä ja pitkän tähtäimen taloudellista menestystä. Lisäksi tavoitteena on myötävaikuttaa omistaja-arvon positiiviseen kehitykseen ja sitouttaa yhtiön henkilökunta pitkäjänteisesti yhtiön tavoitteisiin.

Palkitsemismalli koostuu seuraavista osioista:

1. Kiinteät palkat ja palkkiot
2. Muuttuva, vuosittain vahvistettavan palkitsemismallin mukainen palkkio
3. Pitkäaikaiset kannustinohjelmat.

Kiinteä ja kilpailukykyinen peruspalkka muodostaa vakaan pohjan perustoimintojen ylläpitämiselle sekä niiden kehittämiselle. Lyhyen aikavälin kasvua ja strategisten tavoitteiden saavuttamista edesauttaakseen yhtiöllä on olemassa vuosittain vahvistettava muuttuviin palkkioihin perustuva palkitsemismalli. Pitkän aikavälin kannustinohjelmissa pyritään tukemaan strategista kehitystä sekä sitouttamaan avainhenkilöitä yrityksen toimintaan.

## PALKITSEMISEN PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS

Hallituksen keskuudestaan nimittämä palkitsemisvaliokunta laatii yhdessä johdon kanssa hallituksen antamiin tavoitteisiin perustuvan palkitsemismallin, joka määrittelee Evli-konsernin muuttuvat palkkiot. Hallitus päättää

myös pitkäaikaisista kannustinohjelmissa ja optio-oikeuksien jakamisesta.

Palkitsemisvaliokuntaan kuuluu vähintään kolme hallituksen keskuudestaan valitsemaa jäsentä, joista puheenjohtajana toimii riippumaton hallituksen jäsen. Hallitus hyväksyy palkitsemismallin vuosittain.

Palkitsemismalli noudattaa palkitsemista koskevaa kulloinkin voimassa olevaa lainsäädäntöä ja viranomaisohjeita. Palkitsemismallin toimivuutta sekä sen tuloksia seurataan palkitsemisvaliokunnassa. Lisäksi palkitsemisvaliokunta valvoo palkitsemismallin noudattamista sekä yhtiön riskinottojen ja riskienhallinnasta ja valvontatoiminnoista vastaavien henkilöiden palkitsemista. Yhtiön sisäinen tarkastus suorittaa vuosittain palkitsemista koskevan tarkastuksen.

Evli Pankin yhtiökokous päättää yhtiön hallituksen jäsenten palkkioista. Palkkioita koskevan esityksen valmistelusta vastaavat pääomistajat.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisen periaatteet ja elementit vahvistaa Evli-konsernin hallitus. Hallituksen palkitsemisvaliokuntaan valmistelee esitykset palkitsemiseen liittyvistä asioista hallituksen päätöksentekoa varten. Sekä toimitusjohtaja että johtoryhmän jäsenet kuuluvat Evli-konsernin yhteisen palkitsemismallin piiriin. Kaikki muutokset toimitusjohtajan palkkaan ja palkitsemiseen tehdään ainoastaan hallituksen hyväksynnällä.

## PALKITSEMISEN KESKEISET PERIAATTEET

### KIINTEÄT PALKAT JA PALKKIOT

Palkitsemisessa kiinteiden palkkojen merkitys on yhtiössä suuri. Yhtiö pyrkii tarjoamaan työntekijöilleen kilpailukykyisen palkkatason, jolla voidaan varmistaa osaavan henkilökunnan jatkaminen yhtiön palveluksessa. Kiinteät palkat nousevat joko työehtosopimuksen mukaisten korotusten perusteella tai esimiehen tekemän henkilölle kohdistuvan henkilökohtaisen korotuksen perusteella. Konsernissa ei ole erillisiä merkittäviä luontaisetuja.

### MUUTTUVAT PALKKIOT

Evli-konsernin palkitsemismalli kattaa koko konsernin henkilöstön. Palkitsemisen tavoitteena on tukea yhtiön strategian toteuttamista, edistää kilpailukykyä ja pitkän tähtäimen taloudellista menestystä. Palkitsemismallin mukainen palkitseminen on sidottu koko konsernin taloudelliseen menestykseen, yhtiön toimintaperiaatteiden ja ohjeiden noudattamiseen sekä vakavaraisuuden varmistamiseen. Palkitsemismalli huomioi myös sen, ettei se kannusta epäterveeseen riskinottoon.

Palkitsemismallin mukainen palkitseminen on kaikissa tilanteissa ehdollinen hallituksen päätökselle. Yhtiö voi päättää muuttuvan palkkion maksamatta jättämisestä joko osittain tai kokonaan hallituksen päätöksellä, mikäli se katsotaan tarpeelliseksi. Yhtiöllä on aina myös oikeus periä takaisin jo maksettu muuttuva palkkio, mikäli maksun jälkeen käy ilmi että palkkion saanut henkilö on toimillaan vaarantanut yhtiön taloudellisen aseman, rikkonut yhtiötä koskevaa sääntelyä, toiminut vastoin yhtiön toimintaperiaatteita ja menettelytapoja tai laiminlyönnillään myötävaihtanut tällaiseen menettelyyn.

Evli-konsernin palkitsemisjärjestelmässä on rajoitteita, joiden avulla varmistetaan, että muuttuvaa palkkiota ei makseta, mikäli konsernin tuloskehitys ei ole suotuisa. Lähökohtana palkitsemiselle on riittävän vahva tulos, jolloin yhtiön vakavaraisuutta ei vaaranneta muuttuvilla palkkioilla. Palkitseminen ei voi ylittää missään tilanteessa 30 prosenttia yhtiön tuloksesta ennen voitonjakoa henkilökunnalle.

Palkitsemismalli sisältää myös rajoitteita siten, ettei muuttuvien palkkojen suhde kiinteisiin palkkoihin voi koskaan nousta niin merkittäväksi, että se kannustaisi riskinkantokykyä suurempaan riskinottoon. Yksittäisen henkilön kohdalla muuttuvan palkkion osuus ei saa ylittää 100 prosenttia henkilön kiinteän palkkion kokonaismäärästä, ellei yhtiökokouksessa toisin päätetä. Tällöinkin muuttuvan palkkion osuus voi olla korkeintaan 200 prosenttia henkilön kiinteän palkkion kokonaismäärästä.

Eturistiriitojen välttämiseksi valvontatoiminnoissa työskentelevien henkilöiden palkitseminen ei ole riippuvainen konsernin tai yhdenkään sen liiketoimintayksikön taloudellisesta menestyksestä. Valvontatoiminnoissa työskentelevien henkilöiden palkitseminen on sen sijaan sidottu kyseisten henkilöiden työsuoritteisiin ja tavoitteiden saavuttamiseen.

Evli-konsernin liiketoimintayksiköiden tuloksesta varataan palkitsemisjärjestelmään tietty prosenttiosuus, joka määrittyy yksikön ja konsernin tuloksen perusteella. Muuttuvien palkkioiden suuruudelle on määritelty yläraja. Tilanteissa, joissa konsernitulos ylittää asetetun rajan, ei mallin mukaisesti muuttuvaa palkkiota enää luvata ylittävältä osalta. Liiketoimintayksiköiden johtajat määrittävät mittarit sekä sisäiset mallit, joiden mukaisesti kullekin liiketoimintayksikölle kohdistuva palkkio jaetaan yksiköiden ja yksittäisten työntekijöiden välillä. mittareiden ja mallien osalta huomioidaan pitkän aikavälin suoriutumisen sekä se, että mahdollinen palkitseminen on sopusuunnassa yhtiön toiminnan ja siihen liittyvien riskien kanssa.

Tietyissä tilanteissa yhtiö on velvollinen lykkäämään muuttuvan palkkion maksamista. Tällöin yhtiö lykkää muuttuvan palkkion maksamista kolmella (3) vuodella ansaintajakson päättymisestä. Lykkäyksen jälkeen maksettavan palkkion suuruus on riippuvainen yhtiön taloudellisesta kehityksestä lykkäysajanjakson aikana ja sen määrä voi olla jopa nolla. Yhtiö edellyttää, etteivät työntekijät suojaudu henkilökohtaisilla toimillaan mahdollisilta tulevien muuttuvien palkkioiden määrään tai maksuajankohtaan liittyviltä riskeiltä.

## PITKÄN AJAN KANNUSTINOHJELMAT

Edellä mainittujen palkitsemistapojen lisäksi yhtiöllä on mahdollisuus luoda erillisiä pitkän aikavälin kannustinohjelmia. Evli-konsernilla on yksi voimassa oleva osakeperusteinen optio-oikeuksin toteutettu kannustinjärjestelmä. Tässä järjestelmässä optio-oikeudet on annettu vastikkeetta Evli-konsernin palveluksessa oleville avainhenkilöille. Ne on annettu osakkeenomistajien merkintäetuoikeudesta poiketen yhtiön hallituksen määräämille avainhenkilöille lisäämään heidän sitoutumistaan ja motivoituneisuuttaan. Optio-oikeuksien jakamisesta on päättänyt yhtiön hallitus. Hallitus päättää myös yhtiölle myöhemmin mahdollisesti palautuneiden optio-oikeuksien uudelleen jakamisesta.

## HALLITUKSEN JÄSENTEN PALKITSEMINEN

Evli Pankin yhtiökokous päättää yhtiön hallituksen jäsenten palkkioista. Yhtiökokous 6.3.2015 päätti, että hallituksen puheenjohtajan ja muiden jäsenten kokouspalkkiot maksetaan seuraavasti:

Puheenjohtajalle 6 000 euroa / kk

Jäsenille 4 100 euroa / kk

Hallitus on asettanut sen vastuulle kuuluvien tehtävien valmistelua varten tarkastusvaliokunnan sekä palkitsemis- ja nimitysvaliokunnan. Valiokuntien puheenjohtajille maksetaan 800 euroa kustakin valiokunnan kokouksesta. Evlin hallituksen jäsenillä ei ole osakejohdannaisia tai muita palkitsemisjärjestelmiä.

## TOIMITUSJOHTAJAN JA JOHTORYHMÄN JÄSENTEN PALKITSEMINEN

Evli-konsernin hallitus vahvistaa vuosittain toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisen periaatteet ja elementit. Kaikki muutokset toimitusjohtajan palkkaan ja palkitsemiseen tehdään ainoastaan hallituksen hyväksynnällä.

Yhtiön toimitusjohtaja Maunu Lehtimäelle maksettiin vuonna 2015 palkkaa 381 600 euroa sekä tulospalkkioita ja luontaisetuja 50 240 euroa, eli yhteensä 431 840 euroa.

Toimitusjohtajalla ei ole merkittäviä luontaisetuja. Hän ja muu johtoryhmä kuuluu Evli-konsernin yhteisen palkitsemismallin piiriin. Toimitusjohtajalle on lisäksi myönnetty optio-oikeuksia 42 500 kappaletta osana kannustin- ja sitouttamisjärjestelmää.

Toimitusjohtajalla on kuuden kuukauden mittainen, molempia osapuolia sitova irtisanomisaika. Hän on oikeutettu 12 kuukauden palkkaa vastaavaan erorahaan siinä tapauksessa, että sopimus irtisanottaisiin yrityksen toimesta.

Yhtiön johtoryhmään kuuluville henkilöille vuonna 2015 maksetut palkat ja palkkiot sisältäen luontoisedut, lukuun ottamatta toimitusjohtajan palkkaa ja palkkioita, olivat yhteensä 1 265 000 euroa. Johtoryhmän jäsenillä ei ole merkittäviä luontaisetuja. Johtoryhmän eläkevastuut on järjestetty lakisääteisillä eläkevakuutuksilla.

## PALKITSEMISRAPORTTI 2015

### HALLITUS

Evli Pankin yhtiökokous päättää yhtiön hallituksen jäsen-  
ten palkkioista. Yhtiökokous 6.3.2015 päätti, että hallituk-  
sen puheenjohtajan ja muiden jäsenten kokouspalkkiot  
maksetaan seuraavasti:

Puheenjohtajalle 6 000 euroa / kk

Jäsenille 4 100 euroa / kk

Hallitus on asettanut sen vastuulle kuuluvien tehtävien val-  
mistelua varten tarkastusvaliokunnan sekä palkitsemis- ja  
nimitysvaliokunnan. Valiokuntien puheenjohtajille makse-  
taan 800 euroa kustakin valiokunnan kokouksesta.

Vuonna 2015 Evli-konsernin hallituksen jäsenille mak-  
settiin palkkioita yhteensä 338 780 euroa. Summa koostuu  
kokouspalkkioista liittyen työskentelyyn Evli-konsernin hal-  
lituksessa ja sen valiokunnissa. Yhtiön hallituksen jäsenille  
ei ole luovutettu palkkiona osakkeita eikä osakeperusteisia  
oikeuksia vuonna 2015.

Hallituksen jäsenten kokouspalkkiot, euroa	2015
Henrik Andersin, puheenjohtaja	72 240
Robert Ingman	49 200
Teuvo Salminen, tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	54 000
Harri-Pekka Kaukonen, palkitsemis- ja nimitysvaliokunnan puheenjohtaja	52 400
Johanna Lamminen*	12 300
Mikael Lilius	49 200
Thomas Thesleff	49 440
<b>Yht.</b>	<b>338 780</b>

\* Aloitti hallituksessa 1.10.2015

### TOIMITUSJOHTAJA JA JOHTORYHMÄ

Evli-konsernin hallitus vahvistaa vuosittain toimitusjohta-  
jan ja johtoryhmän palkitsemisen periaatteet ja elementit.  
Kaikki muutokset toimitusjohtajan palkkaan ja palkitsemi-  
seen tehdään ainoastaan hallituksen hyväksynnällä.

Yhtiön toimitusjohtaja Maunu Lehtimäelle maksettiin  
vuonna 2015 palkkaa 381 600 euroa sekä tulospalkkioita  
ja luontaisetuja 50 240 euroa, eli yhteensä 431 840 euroa.

Toimitusjohtaja ja muut johtoryhmän jäsenet kuuluvat  
Evli-konsernin yhteisen palkitsemismallin piiriin. Toimitus-  
johtajalle on lisäksi myönnetty optio-oikeuksia 42 500 kap-  
paletta osana kannustin- ja sitouttamisjärjestelmää.

Yhtiön johtoryhmään kuuluville henkilöille vuonna 2015  
maksetut palkat ja palkkiot sisältäen luontoisedut, lukuun  
ottamatta toimitusjohtajan palkkaa ja palkkioita, olivat  
yhteensä 1 265 000 euroa.

Toimitusjohtaja, euroa	2015
<b>Palkka ja luontaisedut</b>	381 840
<b>Palkkiot</b>	50 000
<b>Yht.</b>	<b>431 840</b>

Johtoryhmän muut jäsenet, euroa	2015
<b>Palkka ja luontaisedut</b>	1 042 772
<b>Palkkiot</b>	222 228
<b>Yht.</b>	<b>1 265 000</b>

Päivitetty: 15.2.2016

Evli Pankki Oyj  
Aleksanterinkatu 19 A  
PL 1081  
00101 Helsinki  
Puhelin (09) 476 690  
Faksi (09) 661 387  
[www.evli.com](http://www.evli.com)



Sijoittajan Pankki