

Palkka ja palkkioselvitys

2018



Palkka- ja palkkioselvitys 2018

Evli Pankki Oyj:n (”Evli”) palkka- ja palkkioselvitys kuvaa yhtiön palkitsemiskäytäntöjä sekä ylimmän johdon eli hallituksen, toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitsemista vuonna 2018. Evli noudattaa Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia. Tämä palkka- ja palkkioselvitys on laadittu hallinnointikoodin 2015 mukaisesti. Hallinnointikoodi on kokonaisuudessaan nähtävillä Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n internetsivuilla osoitteessa www.cgfinland.fi.

Evli-konsernin palkitsemismalli

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

Palkitsemismalli koostuu seuraavista osioista:

1. **Kiinteät palkat ja palkkiot:** Kiinteä ja kilpailukykyinen peruspalkka muodostaa vakaan pohjan perustoimintojen ylläpitämiselle sekä niiden kehittämislle.

2. **Muuttuvat palkkiot:** Lyhyen aikavälin kasvua ja strategisten tavoitteiden saavuttamista edesauttaakseen yhtiöllä on olemassa vuosittain vahvistettava muuttuviin palkkioihin perustuva palkitsemismalli. Palkitsemismalli on sidottu yhtiön taloudelliseen menestykseen, toimintaperiaatteiden ja ohjeiden noudattamiseen sekä vakavaraisuuden varmistamiseen.
3. **Pitkän ajan kannustin- ja sitouttamisohjelmat:** Hallituksen avainhenkilöille määrittämällä pitkän aikavälin kannustinojelmilla pyritään tukemaan yhtiön strategista kehitystä ja sitouttamaan avainhenkilöt sen toimintaan.

Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Hallituksen keskuudestaan nimittämä palkitsemisvaliokunta laatii yhdessä johdon kanssa hallituksen antamiin tavoitteisiin perustuvan palkitsemismallin, joka määrittelee Evli-konsernin muuttuvat palkkiot. Palkitsemisvaliokuntaan kuuluu vähintään kaksi hallituksen keskuudestaan valitsemää jäsentä, joista puheenjohtajana toimii riippumaton hallituksen jäsen. Hallitus käsittelee ja hyväksyy palkitsemismallin

vuosittain. Hallitus päättää myös pitkäaikaisista kannustinojelmista ja optio-oikeuksien tai osakepohjaisten kannustimien jakamisesta.

Palkitsemismalli noudattaa kulloinkin voimassa olevaa palkitsemista koskevaa lainsäädäntöä ja viranomaisohjeita. Palkitsemismallin toimitusta ja tuloksia seurataan palkitsemisvaliokunnassa. Lisäksi palkitsemisvaliokunta valvoo palkitsemismallin noudattamista sekä yhtiön riskinottajien ja riskienvalvonnasta ja muista 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 yhtiön pääomistajat. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisen periaatteet ja elementit vahvistaa Evli Pankin hallitus. Hallituksen palkitsemisvaliokunta valmistele esitykset palkitsemiseen liittyvistä asioista hallituksen päätöksentekoa varten. Sekä toimitusjohtaja että johtoryhmän jäsenet kuuluvat Evli-konsernin yhteisen palkitsemismallin piiriin. Kaikki muutokset toimitus-

johtajan 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 sekä edistää sen kilpailukykyä ja pitkän tähtäimen taloudellista menestystä. Palkitsemismallin mukainen palkitseminen on sidottu koko konsernin taloudelliseen menestykseen, yhtiön

toimintaperiaatteiden ja ohjeiden noudattamiseen sekä vakavaraisuuden varmistamiseen. Palkitsemismallissa otetaan huomioon myös, ettei se kannusta epäterveeseen riskinottoon.

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

Evli-konsernin palkitsemisjärjestelmässä on rajoitteita, joiden avulla varmistetaan, että muuttuvaa palkkiota ei makseta, mikäli konsernin tulokset eivät ole suotuisia. Lähtökohtana palkitsemiselle on riittävän vahva tulos, jolloin yhtiön vakavaraisuutta ei vaaranneta muuttuvilla palkkioilla. Palkitseminen ei voi missään tilanteessa ylittää 25 prosenttia yhtiön tuloksesta ennen voitonjakoa henkilökunnalle. Palkitsemismalli sisältää myös rajoitteita siten, ettei muuttuvien palkkioiden suhde kiinteisiin palkkioihin voi koskaan nousta niin mer-

kittäväksi, että se kannustaisi riskinkantokykyä suurempaan riskinottoon. Yksittäisen henkilön muuttuvan palkkion osuus ei saa ylittää 100 prosenttia henkilön kiinteän palkan kokonaismäärästä, ellei yhtiökokouksessa toisin päätetä. Tällöinkin muuttuvan palkkion osuus voi olla korkeintaan 200 prosenttia henkilön kiinteän palkan kokonaismäärästä.

Eturistiriitojen välttämiseksi valvontatoiminoissa työskentelevien henkilöiden palkitseminen ei ole riippuvainen konsernin tai yhdenkään sen liiketoimintayksikön taloudellisesta menestyksestä. Valvontatoiminoissa työskentelevien henkilöiden palkitseminen on sen sijaan sidottu kyseisten henkilöiden työsuorituksiin ja tavoitteiden saavuttamiseen.

Muuttuvien palkkioiden kohdistamisessa yksilöille otetaan huomioon niin työn vaatavuustaso kuin yksilön suoriutuminen. Suoriutumisen arvioinnissa käytetään sekä kvalitatiivisia että kvantitatiivisia mittareita, jotka ovat Evlin strategiasta johdettuja. Esimiesten tehtävänä on vähintään kerran vuodessa arvioida kunkin yksilön suoriutuminen. Näiden arvioiden perusteella lasketaan henkilökunnalle suoriutumisen perusteella kohdistuva palkkio, jota tarvittaessa voidaan leikata alaspäin, mikäli mallin mukaiset ylärajat vaarantuvat. Mittareissa ja malleissa otetaan huomioon pitkän aikavälin suoriutuminen sekä se, että mahdol-

linen palkitseminen on sopusoinnussa 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 kaksi voimassa olevaa osakeperusteista optio-oikeuksin toteutettua kannustinjärjestelmää, Optio-ohjelma 2014 ja Optio-ohjelma 2016. Molemmissa järjestelmissä 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.

Optio-ohjelmien lisäksi Evli-konsernilla on vuonna 2017 ja vuonna 2018 perustetut osakepohjaiset kannustinjärjestelmät. Kannustinjärjestelmien perusteella maksettavat palkkiot maksetaan Evlin osakkeina. Kannustinjärjestelmien tavoitteena on tukea Evlin strategian toteuttamista sekä linjata osakkeenomistajien ja valittujen avainhenkilöiden tavoitteet Evlin pitkän aikavälin arvonn kasvattamiseksi. Lisäksi tavoitteena on lisätä avainhenkilöiden sitoutumista yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen palkitsemisuunnitelma. Palkkion myöntämisen ja maksamisen edellytyksenä on, että osallistujan työ- tai palvelusuhde on voimassa. Lisäksi hallitus voi harkita osallistujan työpanosta palkkion myöntämisen yhteydessä. Vuoden 2017 osakepohjaisen kannustinjärjestelmän mukainen palkkio myönnetään kolmessa erässä. Ensimmäinen erä myönnettiin syyskuussa 2017, toinen erä myönnettiin syyskuussa 2018 ja kolmas erä myönnetään syyskuussa 2019. Vuoden 2018 osakepohjaisen kannustinjärjestelmän mukainen palkkio myönnetään kolmessa erässä. Ensimmäinen erä myönnettiin kesäkuussa 2018, toinen erä myönnetään kesäkuussa 2019 ja kolmas erä myönnetään kesäkuussa 2020.

Palkitsemisraportti 2018

Hallitus

Evli Pankin yhtiökokous päättää yhtiön hallituksen jäsenten palkkioista. 12.3.2018 pidetty varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituksen puheenjohtajan ja muiden jäsenten kokospalkkiot maksetaan seuraavasti:

- Puheenjohtajalle 7.500,00 euroa / kk
- Valiokuntien puheenjohtajille 6.000,00 euroa / kk
- Jäsenille 5.000,00 euroa / kk

Hallituksen jäsenten kokospalkkiot, €	2018
Henrik Andersin, hallituksen puheenjohtaja	86.500
Robert Ingman	60.000
Teuvo Salminen, tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	72.000
Harri-Pekka Kaukonen, hallituksen varapuheenjohtaja, palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja*	18.000
Johanna Lamminen	60.000
Mikael Lilius, hallituksen varapuheenjohtaja, palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja**	69.667
Yhteensä	366.167

*Hallituksen jäsen 12.3.2018 yhtiökokoukseen saakka

**Hallituksen varapuheenjohtaja ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja 12.3.2018 alkaen.

Hallitus on asettanut sen vastuulle kuuluvien tehtävien valmistelua varten tarkastusvaliokunnan ja palkitsemisvaliokunnan.

Vuonna 2018 Evli-konsernin hallituksen jäsenille maksettiin palkkioita yhteensä 366.167 euroa. Summa koostuu kokospalkkioista liittyen työskentelyyn Evli-konsernin hallituksessa ja sen valiokunnissa. Yhtiön hallituksen jäsenille ei ole luovutettu palkkiona osakkeita, eikä osakeperusteisia oikeuksia vuonna 2018. Hallituksen jäsenet on esitelty [sivulla 135](#).

Toimitusjohtaja

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

Evlin toimitusjohtajana toimi vuonna 2018 Maunu Lehtimäki. Toimitusjohtajalle maksettiin vuonna 2018 palkkaa ja luontaisetuja 381.840 euroa sekä tulospalkkioita 58.269 euroa, eli yhteensä 440.109 euroa.

Toimitusjohtaja, €	2018
Palkka ja luontaisedut	381.840
Palkkiot	58.269
Yhteensä	440.109

Toimitusjohtajalla ei ole merkittäviä luontaisetuja. Hän kuulu Evli-konsernin yhteisen palkitsemismallin piiriin. Toimitusjohtajalle on myönnetty optio-oikeuksia 42.500 kappaletta Optio-ohjelma 2014 puitteissa sekä 40.000 kappaletta Optio-ohjelma 2016 puitteissa 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.

Johtoryhmä

Evli-konsernin hallitus vahvistaa vuosittain johtoryhmän palkitsemisen periaatteet ja elementit. Johtoryhmässä oli vuonna 2018 toimitusjohtajan lisäksi kuusi jäsentä. Johtoryhmän jäsenet on esitelty [sivulla 136](#).

Yhtiön johtoryhmään kuuluvilla henkilöillä vuonna 2018 maksetut palkat ja palkkiot sisältäen luontaisedut, lukuun ottamatta toimitusjohtajan palkkaa ja palkkioita, olivat yhteensä 1.044.470 euroa. Johtoryhmän jäsenillä ei ole merkittäviä luontaisetuja. Johtoryhmä kuuluu Evli-konsernin yhteisen palkitsemismallin piiriin. Johtoryhmälle on myönnetty optio-oikeuksia yhteensä 35.000 Optio-ohjelma 2016 puitteissa ja 9.200 Evlin osaketta vuonna 2017 perustetun osakepohjaisen kannustinjärjestelmän puitteissa sekä 9.334 Evlin osaketta vuonna 2018 perustetun osakepohjaisen kannustinjärjestelmän puitteissa. Johtoryhmän eläkevastuut on järjestetty lakisääteisin eläkevakuutuksin.

Johtoryhmän jäsenet, €***	2018
Palkat ja luontaisedut	787.890
Palkkiot	256.580
Yhteensä	1.044.470

***Poislukien toimitusjohtaja

