



Evli Pankki Oyj
Palkka- ja palkkioselvitys 2016

83916500122870
115480002268
206599100020
58320659910
0011548000
10002005877
09841003662
54800022680
0659910002005
410036622
500122870
0002268
100020
659910
11548000

841003662
022680
2005
036622
500122870
480002268
0020
8320659910
00011548000
910002005877
7782300001
54800022680
910002005
984100366225
122870
0002268
6599100020
59910
11548000
2005877
0001
228700
1548000
300001
2680

20659910002005
700984100366225
8 9165001228700
000115480002268
83206599100020
00558320659910

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.

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 kannustinohjelmilla 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 määrit-

telee Evli-konsernin muuttuvat palkkiot. Hallitus päättää myös pitkäaikaisista kannustinohjelmista ja optio-oikeuksien jakamisesta.

Palkitsemisvaliokuntaan kuuluu vähintään kolme hallituksen keskuudestaan valitsemää 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 vahvittaa Evli-konsernin hallitus. Hallituksen palkitsemisvaliokunta 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 25 prosent-

tia 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.

Muuttuvien palkkioiden kohdistamisessa yksilöille huomioidaan niin työn vaativuustaso kuin yksilön suoriutumisen. Suoriutumisen arvioinnissa käytetään sekä kvalitatiivisia että kvantitatiivisia mittareita. Liiketoimintayksiköiden johtajat määrittävät konsernin strategiasta johdetut mittarit, joiden avulla kohdistuva palkkio jaetaan yksittäisten työntekijöiden välillä. Mittareiden ja mallien osalta huomioidaan pitkän aikavälin suoriutuminen sekä se, että mahdollinen 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.

HALLITUKSEN JÄSENTEN PALKITSEMINEN

Evli Pankin yhtiökokous päättää yhtiön hallituksen jäsenten palkkioista. Yhtiökokous 8.3.2016 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 2016 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 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.

Yhtiön johtoryhmään kuuluville henkilöille vuonna 2016 maksetut palkat ja palkkiot sisältäen luontoisedut, lukuun ottamatta toimitusjohtajan palkkaa ja palkkioita, olivat yhteensä 1 702 794 euroa. Johtoryhmälle on lisäksi myönnetty optio-oikeuksia 35 000 kappaletta Optio-ohjelma 2016 puitteissa osana kannustin- ja sitouttamisjärjestelmää. Johtoryhmän jäsenillä ei ole merkittäviä luontaisetuja. Johtoryhmän eläkevastuut on järjestetty lakisääteisillä eläkevaikutuksilla.

PALKITSEMISRAPORTTI 2016

HALLITUS

Evli Pankin yhtiökokous päättää yhtiön hallituksen jäsen-ten palkkioista. Yhtiökokous 8.3.2016 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 2016 Evli-konsernin hallituksen jäsenille mak-settiin palkkioita yhteensä 373 600 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 2016.

Hallituksen jäsenten kokouspalkkiot, euroa	2016
Henrik Andersin, hallituksen puheenjohtaja	72 000
Robert Ingman	49 200
Teuvo Salminen, tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	53 200
Harri-Pekka Kaukonen, palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja	51 600
Johanna Lamminen	49 200
Mikael Lilius	49 200
Thomas Thesleff	49 200
Yht.	373 600

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 2016 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 kappalletta Optio-ohjelma 2014 puitteissa sekä 40 000 kappal-letta Optio-ohjelma 2016 puitteissa osana kannustin- ja sitouttamisjärjestelmää.

Yhtiön johtoryhmään kuuluville henkilöille vuonna 2016 maksetut palkat ja palkkiot sisältäen luontoisedut, lukuun ottamatta toimitusjohtajan palkkaa ja palkkioita, olivat yhteensä 1 702 794 euroa. Johtoryhmälle on lisäksi myön- netty optio-oikeuksia 35 000 kappaletta Optio-ohjelma 2016 puitteissa osana kannustin- ja sitouttamisjärjestelmää.

Toimitusjohtaja, euroa	2016
Palkka ja luontaisedut	381 840
Palkkiot	50 000
Yht.	431 840

Johtoryhmän muut jäsenet, euroa	2016
Palkka ja luontaisedut	1 442 288
Palkkiot	260 506
Yht.	1 702 794

Päivitetty: 17.2.2017



Sijoittajan Pankki