

PALKITSEMISPOLITIikka

Johdanto

Tässä Evli Oyj:n ("Evli" tai "yhtiö") palkitsemispolitiikassa esitetään yleiset periaatteet sekä päätöksentekoprosessit hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemiselle. Toimitusjohtajaa koskevat menettelytavat koskevat myös mahdollista toimitusjohtajan sijaista. Yhtiön palkitsemispolitiikan 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 hallitus ja toimitusjohtaja pitkäjänteisesti yhtiön tavoitteisiin.

Evli noudattaa Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia. Tämä palkitsemispolitiikka on laadittu hallinnointikoodin 2020 mukaisesti. Yhtiön palkitsemispolitiikka esitellään Evlin varsinaisessa yhtiökokouksessa vähintään joka neljäs vuosi ja aina, kun siihen ehdotetaan merkittäviä muutoksia. Palkitsemisraportti esitellään vuosittain Evlin varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Evli noudattaa kaikessa palkitsemisessaan siihen soveltuvaan finanssialan sääntelyä. Tämä palkitsemispolitiikka on laadittu ottaen huomioon sovellettava sääntely sekä Evli-konsernin yleinen koko henkilöstöä koskeva palkitsemismalli. Palkitsemispolitiikan tulee noudattaa koko Evlin henkilöstöön sovellettavia palkitsemisperiaatteita. Palkitsemispolitiikka perustuu seuraaviin pääperiaatteisiin:

- kilpailukykyisen kiinteän ansainnan tarjoaminen vakaan pohjan muodostamiseksi perustoimintojen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi
- lyhyen aikavälin kasvun ja strategisten tavoitteiden saavuttamisen edesauttaminen hallituksen vuosittain vahvistaman palkitsemismallin mukaisilla muuttuvilla lyhyen aikavälin palkkioilla
- pitkän aikavälin muuttuvien palkkioiden käyttäminen yhtiön strategisen kehityksen ja johdon sitouttamisen tukemiseen.

Palkitsemisperiaatteiden mukaisesti yksilön vuotuiset lyhyen ja pitkän aikavälin muuttuvat palkkiot voivat yhdessä vastata enintään 200 prosenttia henkilön vuotuisesta kiinteästä palkasta.

Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Hallituksen palkitsemisvaliokunta valmistelee palkitsemispolitiikan ja hallitus hyväksyy sen esiteltäväksi yhtiökokoukselle. Palkitsemispolitiikan noudattamista, toimivuutta ja tuloksia seurataan palkitsemisvaliokunnassa ja hallituksessa. Yhtiön sisäinen tarkastus suorittaa vuosittain palkitsemistä koskevan tarkastuksen.

Evli-konsernin toimielinten jäsenten palkitsemisesta päättää aina heidät toimeen nimittänyt toimielin.

Evlin yhtiökokous päättää yhtiön hallituksen jäsenten palkkioista. Palkkioita koskevan esityksen valmistelusta vastaavat yhtiön pääomistajat. Toimitusjohtajan ja hänen mahdollisen sijaisensa palkitsemisen periaatteet ja elementit vahvistaa Evlin hallitus tämän palkitsemispolitiikan mukaisesti. Hallituksen asettama palkitsemisvaliokunta valmistelee esitykset palkitsemiseen liittyvistä asioista hallituksen päätöksentekoa varten. Kaikki muutokset toimitusjohtajan palkkaan ja palkitsemiseen tai johtajasopimuksen ehtoihin tehdään palkitsemisvaliokunnan ehdotuksesta hallituksen päätöksellä tämän palkitsemispolitiikan mukaisesti.

Hallituksen palkitseminen

Hallituksen palkitsemisesta päättää yhtiökokous lähtökohtaisesti pääomistajien ehdotuksen perusteella. Päätöksen hallituksen jäsenten palkitsemisesta on perustuttava yhtiökokoukselle esitettyyn ja voimassa olevaan palkitsemispolitiikkaan.

Hallituksen jäsenten palkkiot muodostuvat kiinteästä kuukausipalkkiosta ja mahdollisista kokouskohtaisista palkkiosta. Hallituksen puheenjohtajalle sekä hallituksen nimittämien valiokuntien puheenjohtajille voidaan maksaa korotettua palkkiota.

Tilanteissa, joissa hallituksen jäsen osallistuu hallitustyöskentelyn ulkopuolella projektiluontoisesti yhtiön toiminnan kehittämiseen, kyseisestä työstä voidaan hallituksen päätöksellä maksaa erillinen

kohtuullinen korvaus. Palkan ja palkkion lisäksi hallituksen jäsenille maksetaan korvaus heille aiheutuneista matkakuluista. Lähtökohtaisesti hallituksen palkkio maksetaan rahana.

Toimitusjohtajan palkitseminen

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

Toimitusjohtajan palkitseminen muodostuu lähtökohtaisesti kiinteästä palkasta sekä lyhyen ja pitkän aikavälin muuttuvista palkkioista. Tämän lisäksi toimitusjohtajalle voidaan myöntää erillinen, kohtuullinen lisäeläkejärjestely tai muita mahdollisia etuja, joilla varmistetaan osaavan toimitusjohtajan sitoutuminen yhtiön kehitykseen.

Toimitusjohtajan muuttuvan palkkion suuruus ja suhteellinen osuus kiinteään palkkaan verrattuna noudattaa finanssialan sääntelyä. Toimitusjohtajan vuotuiset lyhyen ja pitkän aikavälin muuttuvat palkkiot voivat yhdessä vastata enintään 200 prosenttia henkilön vuotuisesta kiinteästä palkasta.

Muuttuva palkkio on sidottu yhtiön taloudelliseen menestykseen ja strategisten tavoitteiden saavuttamiseen. Yhtiö voi hallituksen päätöksellä päättää muuttuvan palkkion maksamatta jättämisestä joko osittain tai kokonaan, mikäli se katsotaan tarpeelliseksi.

Toimitusjohtajalle myönnettävistä pitkän aikavälin muuttuvista palkkioista hallitus tekee päätökset tapauskohtaisesti. Tietyissä tilanteissa yhtiö on velvollinen lykkäämään muuttuvan palkkion maksamista. Tällöin yhtiö lykkää muuttuvan palkkion maksamista finanssialan sääntelyn mukaisesti. Lykkäyksen jälkeen maksettavan palkkion suuruus on riippuvainen yhtiön taloudellisesta kehityksestä lykkäysajanjakson aikana ja sen määrä voi olla jopa nolla. Yhtiö edellyttää, ettei toimitusjohtaja suojaudu henkilökohtaisilla toimillaan mahdollisilta tulevien muuttuvien palkkioiden määrään tai maksuajankohtaan liittyviltä riskeiltä. Tietyissä tilanteissa yhtiö voi myös periä takaisin jo maksettuja muuttuvia palkkioita.

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. Toimitusjohtajalla on kulloinkin voimassa olevien markkinakäytäntöjen mukainen irtisanomisaika. Vastaavasti tilanteissa, joissa toimitusjohtaja irtisanotaan yhtiön puolesta, hän on oikeutettu kulloinkin voimassa olevien markkinakäytäntöjen mukaiseen irtisanomiskorvaukseen.

Edellä mainitut toimitusjohtajaa koskevat asiat soveltuvat myös mahdolliseen toimitusjohtajan sijaiseen.

| PALKITSEMISEN ELEMENTTI | TARCOITUS JA YHTEYS STRATEGIAAN | KUVAUS |
|------------------------------------|---|---|
| Kiinteä palkka | Tarkoituksena on rekrytoida ja sitouttaa korkeatasoisia osaajia yhtiön strategian toteuttamiseen. | Peruspalkkaan lasketaan mukaan verotettavia luontaisetuja (kuten matkapuhelin). Peruspalkan tasoa arvioitaessa voidaan ottaa huomioon useita tekijöitä, kuten markkinaolosuhteet, kilpailukyky, aiempi suoriutuminen ja yksilölliset taidot sekä kokemus tehtävistä yhtiössä ja liiketoiminnan johtamisesta. Peruspalkkaa tarkastellaan lähtökohtaisesti vuosittain. |
| Lyhyen aikavälin kannustimet (STI) | Tarkoituksena on kannustaa ja ohjata lyhyen aikavälin taloudellisten ja operatiivisten tavoitteiden saavuttamiseen. | Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä perustuu yhden vuoden ansaintakriteereihin. Palkkiot maksetaan rahana ansaintajakson päättymisen jälkeen toteutuneiden tavoitteiden perusteella. Maksettavalla vuosittaisella kannustimella on enimmäismäärä. Lyhyen aikavälin kannustimet on sidottu yhtiön taloudelliseen menestykseen, toimintaperiaatteiden ja ohjeiden noudattamiseen sekä vakavaraisuuden varmistamiseen. |
| Pitkän aikavälin kannustimet (LTI) | Tarkoituksena on kannustaa pitkän aikavälin omistaja-arvon | Pitkän aikavälin kannustimilla palkitsemisesta päättää hallitus yhtiökokouksen myöntämässä rajoissa. Pitkän aikavälin kannustinohjelmat sisältävät lähtökohtaisesti vähintään kolmen vuoden viivästysjakson. Hallitus asettaa kannustimien |

| | | |
|--------------|---|---|
| | kasvattamiseen ja sitouttaa yhtiöön. | perusteena mahdollisesti olevat tavoitteet ja mittarit sekä niiden painotukset. Viivästysjakson päätyttyä hallituksella on mahdollisuus arvioida maksuperusteita lopullisen maksutason määrittämiseksi. |
| Eläke | Tarkoituksena on tarjota paikallisten markkinakäytäntöjen mukainen eläke. | Hallitus päättää eläkeiästä ja mahdollisen lisäeläkejärjestelmän myöntämisestä markkinakäytäntöjen mukaisesti. |
| Osakeomistus | Tarkoituksena on varmistaa toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien tavoitteiden vahva yhdistäminen pitkällä aikavälillä. | Hallitus päättää toimitusjohtajan osakeomistuksen pitkän aikavälin tavoitteesta. |

Väli aikaista poikkeamista koskevat edellytykset

Yhtiön toimielimien palkitsemisen tulee lähtökohtaisesti perustua yhtiökokouksen hyväksymään palkitsemispolitiikkaan. Poliitiikan mukaisista periaatteista voidaan poiketa vain, mikäli yhtiön pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamisen ja strategian toteutumisen arvioidaan muutoin vaarantuvan. Mahdollisuus poiketa väliaikaisesti toimielinten palkitsemispolitiikasta on tarkoitettu sovellettavaksi vain poikkeuksellisissa olosuhteissa, joissa pörssi-yhtiön keskeiset toimintaedellytykset olisivat toimielinten palkitsemispolitiikan yhtiökokouskäsittelyn jälkeen muuttuneet esimerkiksi toimitusjohtajan vaihdoksen, yritysjärjestelyiden, kuten fuusion tai ostotarjouksen seurauksena, eikä voimassa oleva toimielinten palkitsemispolitiikka olisi enää tarkoituksenmukainen näissä muuttuneissa olosuhteissa.

Poikkeaminen on mahdollista myös tilanteissa, joissa palkitsemispolitiikan mukainen toiminta ei olisi mahdollista finanssialan sääntelyn mukaisista palkitsemisrajoitteista johtuen. Jos palkitsemispolitiikasta poikkeamisen arvioidaan jatkuvan muutoin kuin väliaikaisesti, yhtiön on valmisteltava uusi palkitsemispolitiikka, joka käsitellään seuraavassa mahdollisessa varsinaisessa yhtiökokouksessa. Jos poikkeamisen tarve ilmenee lähellä kyseistä yhtiökokousajankohtaa, yhtiökokouskutsua ja kokousmateriaalin esilläpitoa koskevat säännökset voivat johtaa siihen, ettei uutta palkitsemispolitiikkaa ehditä esittämään seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle. Tällöin palkitsemispolitiikka on esitettävä sille yhtiökokoukselle, jolle se ehditään asianmukaisesti valmistella.

Jos väliaikainen poikkeaminen palkitsemispolitiikasta koskee uuden toimitusjohtajan palkitsemista, tai politiikasta on poikettu yritysjärjestelyn tai muun vastaavan poikkeavan tilanteen takia, palkitsemista koskevat uudet ehdot ovat voimassa sovitun mukaisesti riippumatta väliaikaisen poikkeamisen kestosta. Poikettaessa politiikan mukaisista toimintatavoista ja periaatteista poikkeama dokumentoidaan ja raportoidaan sekä hallitukselle että osana palkitsemisraporttia vuotuisessa yhtiökokouksessa.