

EVLI

EVLI OYJ

PALKITSEMISRAPORTTI

2024



Palkitsemisraportti 2024

Tässä palkitsemisraportissa kuvataan, miten Evli Oyj ("Evli" tai "yhtiö") on toteuttanut palkitsemispolitiikkaansa vuonna 2024. Lisäksi raportissa esitetään hallituksen jäsenille ja konsernin toimitusjohtajalle sekä toimitusjohtajan sijaiselle tilikauden aikana maksetut palkkiot ja muut taloudelliset etuudet. Yhtiön toimielinten ja niiden jäsenten nykyinen palkitseminen perustuu palkitsemispolitiikkaan, joka on hyväksytty 9.3.2022. Palkitsemispolitiikka on voimassa vuoden 2026 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka, ellei hallitus päättä tuoda sitä aikaisempaan yhtiökokoukseen neuvoa–antavaa päätöstä varten.

Evlin palkitsemisvaliokunta on tarkistanut palkitsemisraportin, ja hallitus on hyväksynyt sen. Osakkeenomistajat päättävät palkitsemisraportin 2024 hyväksymisestä Evlin varsinaisessa yhtiökokouksessa keväällä 2025.

Yleiskatsaus palkitsemiseen vuonna 2024

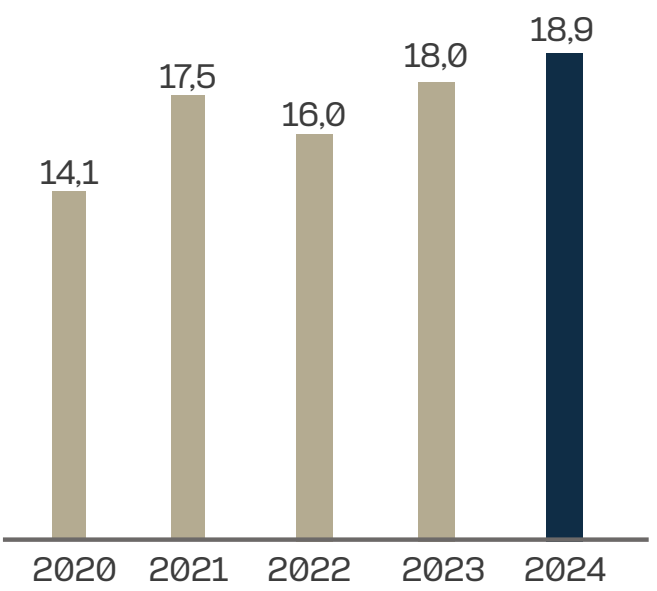
Palkitsemista koskevassa päätöksenteossa on noudatettu palkitsemispolitiikassa määriteltä päätöksentekoprosessia. Palkitsemispolitiikasta ei tehty väliaikaisia poikkeuksia vuonna 2024. Hallitus ei havainnut sellaisia olosuhteita tai toimintoja, jotka olisivat johtaneet tarpeeseen soveltaa toimitusjohtajan muuttuviin palkkioihin vuonna 2024 sovellettavaa takaisinperintää. Hallitus ei myöskään pitänyt tarpeellisena käyttää oikeuttaan muuttaa vuonna 2024 sovellettavia tuloskriteerejä.

Palkitsemispolitiikan mukaisesti palkitseminen on vuonna 2024 tukenut Evlin liiketoimintastrategiaa keskittymällä pitkäaikaisen kasvun ja omistaja–arvon luomiseen. Vaikka merkittävä osa toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkkiosta on kiinteitä maksuja, tulosperusteisten maksujen avulla pyritään edistämään yhtiön tavoitteiden saavuttamista. Palkitsemista tasapainotetaan liiallisen riskinoton välttämiseksi. Palkitsemisvaliokunta on arvioinut toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemista vuoden 2024 osalta varmistaakseen kilpailukykyisen ja oikeudenmukaisen kokonaispalkitsemisen verrattuna kilpailijoihin ja markkinoihin. Osakeomistuksen edistämiseksi yhtiössä on käytössä toimitusjohtajan osakeomistuksen ohjeet osakkeenomistajien ja ylimmän johdon etujen tukemiseksi ja yhdenmukaistamiseksi.

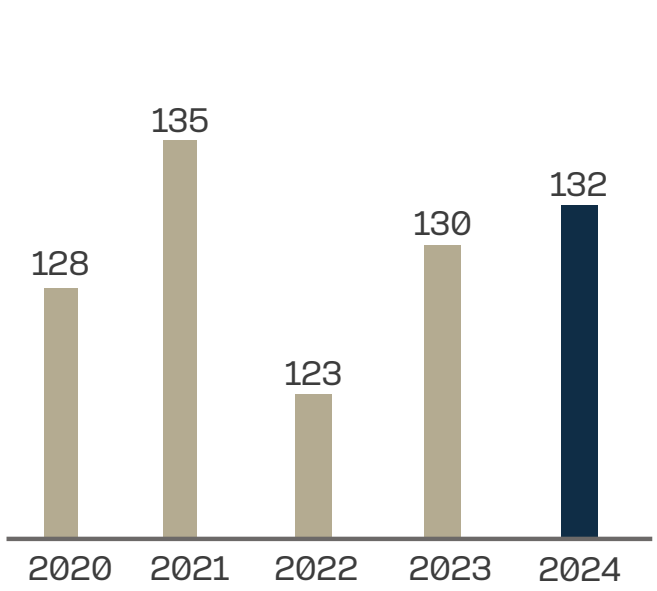
Taloudellisen tuloksen ja palkkioiden kehitys

Evlin liiketoiminta on kehittynyt suotuisasti viiden viime vuoden aikana. Tarkastelussa on huomioitu ennen Evli Oyj:n syntymistä, Evli Pankki Oyj:n aikana harjoitettu sijoituspalvelutoiminta. Yhtiö on asettanut neljä keskeistä tulosindikaattoria, joiden se katsoo kuvaavan liiketoiminnan tuloksellisuutta hyvin. Indikaattorit ovat hallinnoitavat varat, toistuvien tuottojen suhde operatiivisiin kuluihin, oman pääoman tuotto ja nettopalkkiotuotot. Yhtiö on pystynyt tarjoamaan osakkeenomistajille vakaan tuoton.

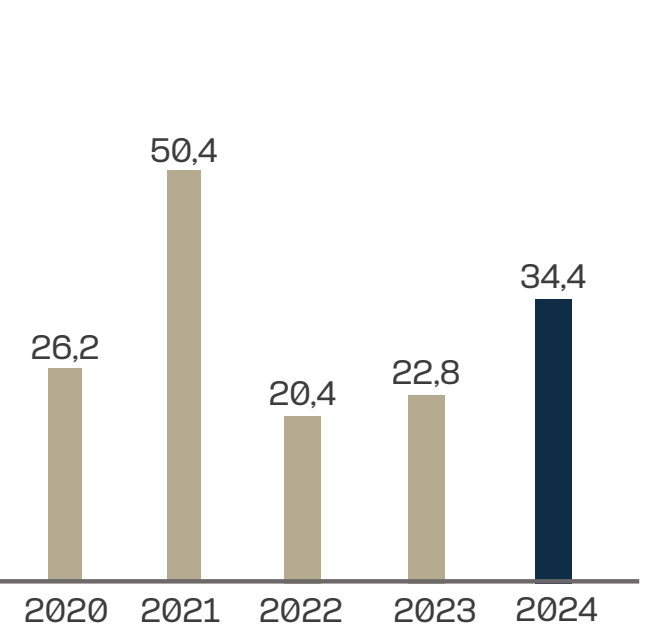
HALLINNOITAVIEN ASIAKASVAROJEN KEHITYS (MRD. €)



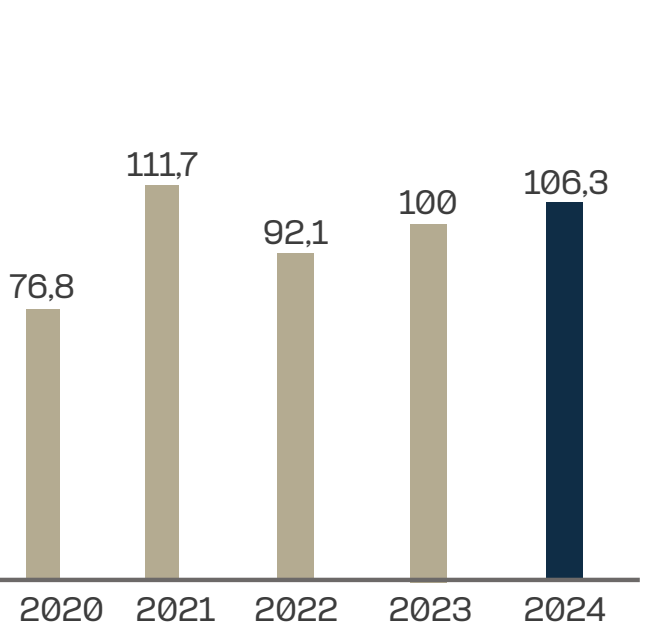
TOISTUVIEN TUOTTOJEN SUHDE OPERATIIVISIIN KULUIHIN (%)



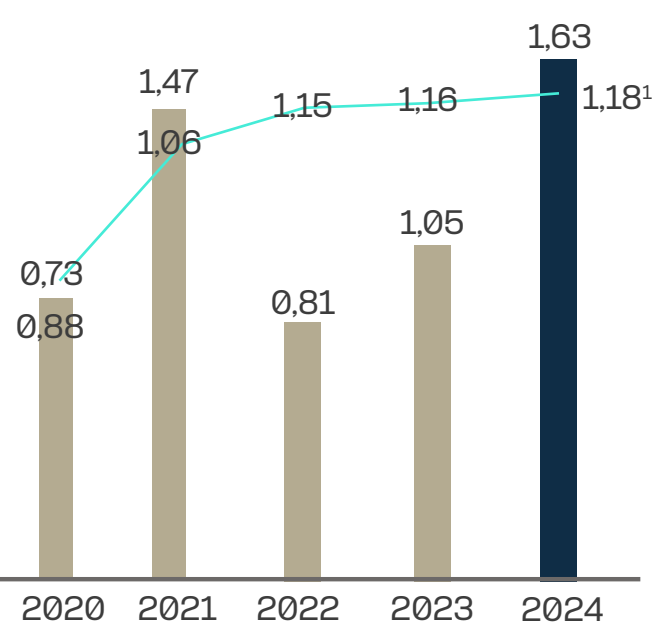
OMAN PÄÄOMAN TUOTTO (%)



NETTOPALKKIUOTUOTOT (M€)



OSINKO & TULOS/OSAKE (€)



¹Hallituksen esitys yhtiökokoukselle

PALKITSEMISEN KEHITYS VIIDEN VUODEN AIKANA ¹					
	2024	2023	2022	2021	2020
HALLITUS					
Hallituksen puheenjohtaja, euroa	90 000	90 000	90 000	90 000	84 000
Valiokuntien puheenjohtajat (keskimäärin), euroa	72 000	72 000	72 000	70 500	67 200
Hallituksen muut jäsenet (keskimäärin), euroa	60 000	60 000	60 000	60 000	56 000
TOIMITUSJOHTAJA					
Toimitusjohtaja, euroa	939 178	844 204 ²	626 010	699 888	446 605 ³
TYÖNTEKIJÖIDEN KESKIMÄÄRÄINEN PALKKA					
Työntekijöiden keskimääräinen palkka, euroa ⁴	101 468	91 376	101 203	103 598	96 614

¹ Vuosien 2020–2021 luvut ovat Evli Pankki Oyj:n lukuja. Evli Oyj syntyi osittaisjakautumisella Evli Pankki Oyj:stä 2.4.2022

² Lisäksi toimitusjohtaja sai osakeohjelmassa 2019 hänelle myönnetyt 50 000 osaketta. Merkinnän yhteisarvo oli merkintäpäivän päätöskurssin mukaan 992 516 euroa.

³ Lisäksi toimitusjohtaja merkitsi optio–ohjelmassa 2016 hänelle myönnetyt 40 000 osaketta. Merkinnän yhteisarvo oli merkintäpäivän päätöskurssin mukaan 372 000 euroa.

⁴ Konsernin kokonaispalkkasumma vähennettynä yhtiön toimitusjohtajalle maksetulla palkkasummalla, ja jaettuna konsernin vuoden keskimääräisellä henkilöstömäärällä (lukuun ottamatta toimitusjohtajaa). Lyhyen aikavälin kannustimet on huomioitu maksuperusteisesti. Eläkkeitä ja muita henkilöstösivukuluja ei ole huomioitu.

Hallituksen jäsenten palkitseminen vuonna 2024

Evli Oyj:n yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista. Varsinainen yhtiökokous 14.3.2024 päätti hallituksen puheenjohtajalle ja muille jäsenille maksettavista palkkioista seuraavasti:

- hallituksen puheenjohtaja 7 500 €/kk
- valiokuntien puheenjohtajat 6 000 €/kk
- jäsenet 5 000 €/kk

Hallitus on asettanut tarkastus– ja riskivaliokunnan sekä palkitsemisvaliokunnan valmistelemaan hallitukselle kuuluvia asioita. Vuonna 2024 Evli–konsernin hallituksen jäsenille maksettiin palkkioita yhteensä 414 000 euroa. Summa koostuu hallituksen ja valiokuntien työskentelyyn liittyvistä palkkioista. Vuonna 2024 hallituksen jäsenet eivät saaneet työstään palkkiona osakkeita tai osakeperusteisia oikeuksia eivätkä muita etuuksia.

HALLITUKSEN JÄSENILLE MAKSETTAVAT PALKKIOT, EUROA

	2024
Robert Ingman, hallituksen puheenjohtaja 14.3.2024 alkaen	82 500
Henrik Andersin, hallituksen jäsen ja puheenjohtaja 14.3.2024 asti	22 500
Christina Dahlblom, hallituksen jäsen	60 000
Fredrik Hacklin, hallituksen jäsen, palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja	72 000
Sari Helander, hallituksen jäsen, tarkastus- ja riskivaliokunnan puheenjohtaja	72 000
Antti Kuljukka, hallituksen jäsen	60 000
Tomi Närhinen, hallituksen jäsen 14.3.2024 alkaen	45 000
YHTEENSÄ	414 000

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2024

Evli–konsernin hallitus vahvistaa toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa palkitsemisen periaatteet ja elementit vuosittain. Palkitseminen noudattaa Evli Oyj:n voimassa olevaa palkitsemispolitiikkaa. Kaikki toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa palkan ja palkkioiden muutokset edellyttävät hallituksen hyväksyntää. Palkitsemispolitiikan mukaisesti myönnettävät muuttuvat palkkiot, sisältäen sekä lyhyen aikavälin että pitkän aikavälin kannustimet, ovat korkeintaan 200 prosenttia vuotuisista kiinteistä palkkioista.

Lyhyen aikavälin kannustimet 2024

Vuonna 2024 Evlillä oli voimassa konsernin henkilöstön kattava lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä, johon myös toimitusjohtaja ja hänen sijaisensa kuuluivat. Hallitus arvioi vuosittain kannustinjärjestelmän tulokriteerit. Toimitusjohtajalle ja hänen sijaiselleen asetetut lyhyen aikavälin kannustimiin sidotut tulostavoitteet vuodelle 2024 on esitetty seuraavassa taulukossa. Lyhyen aikavälin kannustimien tarkoituksena on kannustaa saavuttamaan liiketoimintastrategian mukaiset taloudelliset ja muut lyhyen aikavälin tavoitteet. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen palkitseminen riippuu Evlin taloudellisesta tuloksesta ja strategisten tavoitteiden saavuttamisesta.

LYHYEN AIKAVÄLIN KANNUSTINJÄRJESTELMÄN KRITEERIT 2024

	Painotus	Toteuma, Toimitusjohtaja	Toteuma, Toimitusjohtajan sijainen
Evli-konsernin taloudellinen tulos, liikevoiton kehitys	50 %	Ylittyi	Ylittyi
Konsernitason keskeiset suorituskykyindikaattorit (KPI)	30–50 %	Ylittyi osittain	Ylittyi osittain
Strategisten projektien loppuunsaattaminen	0–20 %	Ylittyi	Ylittyi

Vaikka vuoden 2024 liiketoimintaympäristö oli kohonneiden geopolitiittisten riskien sekä muuttuneen korkoympäristön takia poikkeuksellinen, ei tulostavoitteisiin tehty muutoksia vuoden kuluessa. Vuoden 2024 osalta kriteerien täyttyminen näkyy yllä olevassa taulukossa.

Toimitusjohtajan osalta vuonna 2024 ansaitut lyhyen aikavälin kannustimet olivat noin 29 prosenttia palkitsemispolitiikan mukaisesta enimmäiskorvauksesta. Toimitusjohtajan sijaisen osalta vastaava luku oli noin 33 prosenttia. Palkkion määrä maksetaan sääntelyn mukaisesti erissä: 50 prosenttia keväällä 2025 ja 50 prosenttia portaittain seuraavan kolmen vuoden kuluessa. Lykätty palkkio on sidottu Evli Oyj:n osakkeen kurssikehitykseen lykkäysaikana.

Pitkän aikavälin kannustimet 2024

Toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa voimassa olevat pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät on toteutettu suoriutumiseen perustuvina osakepalkkiojärjestelminä (performance share plan, PSP). Osakepohjaisten kannustinjärjestelmien tarkoituksena on kannustaa Evlin johtajia ja avainhenkilöitä työskentelemään pitkäjänteisesti omistaja–arvon kasvattamiseksi. Hallitus päättää vuosittain mahdollisista uusista järjestelmistä palkitsemisvaliokunnan ehdotuksen perusteella ja yhtiökokouksen antamissa rajoissa.

Osakepalkkiojärjestelmät tarjoavat mahdollisuuden ansaita yhtiön osakkeita palkkiona yhtiön ja yksilön erinomaisesta suoriutumisesta ja Evlin palveluksessa pysymisestä. Osakepalkkiojärjestelmissä palkkioita myönnetään ohjelmaan sidottujen tavoitteiden täytyttyä. Myöntöä seuraa vähintään kolmen vuoden pituinen viivästysjakso. Myöntäminen perustuu kulloinkin hallituksen arvioon ohjelmalle asetettujen tavoitteiden täyttymisestä. Yleensä osakepalkkiojärjestelmän osakkeet luovutetaan osallistujille lykkäysajan jälkeen edellyttäen, että muuttuville palkkioille asetetut maksun edellytykset täyttyvät ja osallistujat ovat työskennelleet yhtiössä keskeytyksettä koko ohjelman ajan ainakin osakkeiden luovuttamiseen asti. Lykkäysaikaa seuraa lisäksi vuoden odotusaika finanssisektoria koskevan sääntelyn mukaisesti. Osakeohjelmissa palkkiot maksetaan osakkeiden ja käteisen yhdistelmänä. Käteisosuus on tarkoitettu kattamaan osakkeisiin liittyvät verot ja lakisääteiset sosiaaliturvamaksut.

Toimitusjohtajalle ei myönnetty vuonna 2024 uusia pitkän aikavälin kannustimia. Toimitusjohtajan sijaiselle on myönnetty uusia pitkän aikavälin kannustimia vuoden 2024 osakekannustinohjelmassa. Järjestelmässä on mahdollisuus ansaita Evli Oyj:n B–sarjan osakkeita suoriutumisen perusteella. Järjestelmän ansaintajakso alkoi 1.1.2025 ja päättyy 31.12.2027. Järjestelmän ansainta on sidottu yhtiön tulostavoitteiden saavuttamiseen. Toimitusjohtajalla ja toimitusjohtajan sijaisella on voimassa vuonna 2023 käynnistynyt pitkän aikavälin kannustinohjelma. Järjestelmässä on mahdollista ansaita Evli Oyj:n B–sarjan osakkeita suoriutumisen perusteella. Järjestelmän ansaintajakso alkoi 1.9.2023 ja päättyy 31.12.2026. Järjestelmän ansainta on sidottu yhtiön liikevoittoon (EBIT). Kaikkien järjestelmien mahdolliset palkkiot maksetaan finanssialaa koskevan sääntelyn mukaan viivästetysti. Palkkioiden maksamista seuraa lisäksi yhden vuoden mittainen odotusaika, jolloin palkkiona maksettuja osakkeita ei voi luovuttaa.

Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle ei maksettu osakepohjaisia kannustimia vuoden 2024 aikana.

YHTEENVETO TOIMITUSJOHTAJALLE JA TOIMITUSJOHTAJAN SIJAISELLE MYÖNNETYISTÄ JA MAKSETUISTA OSAKEPOHJAISISTA KANNUSTIMISTA

Ohjelma - erä	Myöntämis- päivä	Myönnetyt erät, Osakkeiden ¹ Kpl-määrät		Ansainta- Jakso	Lykkäys- aika	Maksu- vuosi	Odotus- aika
		Toimitus- johtaja	Toimitus- johtajan sijainen				
2023 pitkän aikavälin kannustin- järjestelmä	14.9.2023	max. 40 000	max. 40 000	3 vuotta	3 vuotta	2029	+1 vuosi
2024 pitkän aikavälin kannustin- järjestelmä	16.12.2024	-	max. 30 000	3 vuotta	3 vuotta	2030	+1 vuosi

¹ Osakkeiden bruttokappalemäärä ennen osakkeiden maksamisesta aiheutuvia ansiotuloveroja

Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksetut palkkiot 2024

TOIMITUSJOHTAJALLE JA TOIMITUSJOHTAJAN SIJAISELLE MAKSETUT PALKKIOT VUONNA 2024, EUROA

	Peruspalkka	Lisäeläke	Maksetut vuotuiset kannustimet	Maksetut pitkäaikaiset palkkiot	Yhteensä
Toimitusjohtaja Maunu Lehtimäki	509 040 ¹	76 356	353 782 ²	-	939 178
Talousjohtaja, toimitusjohtajan sijainen Juho Mikola	248 992 ¹	–	159 464 ²	-	408 456

¹ Sisältäen luontoisedut
² Vuonna 2024 maksetut lyhyen aikavälin kannustimet yhteensä. Alla olevassa taulukossa on eritelty ansaintajaksot, joilta vuonna 2024 maksetut lyhyen aikavälin kannustimet on ansaittu. Maksetut kannustinpalkkiot perustuvat aina aiempien vuosien suorituksiin.

VUONNA 2024 MAKSETTUJEN LYHYEN AIKAVÄLIN KANNUSTIMIEN ERITTELY, EUROA

	Vuodelta 2019	Vuodelta 2020	Vuodelta 2021	Vuodelta 2022	Yhteensä
Toimitusjohtaja Maunu Lehtimäki	102 532	–	100 000	151 250	353 782
Talousjohtaja, toimitusjohtajan sijainen Juho Mikola	53 862	–	41 322	64 281	159 464

Toimitusjohtajalla ei ole merkittäviä erillisiä luontoisetuja, ja hän kuuluu Evli–konsernin yhteisen palkitsemisjärjestelmän piiriin. Toimitusjohtajalla on kuuden kuukauden irtisanomisaika, joka sitoo molempia osapuolia. Toimitusjohtajalla on oikeus 12 kuukauden palkkaa vastaavaan erorahaan, jos toimitusjohtajan työsopimus irtisanotaan yhtiön toimesta.

Vuodelta 2024 ansaitut toimitusjohtaja Maunu Lehtimäen erääntyvät muuttuvat palkkiot, joita ei ole vielä maksettu tämän raportin julkistamiseen mennessä, ovat yhteensä 300 000 euroa.

Toimitusjohtajan sijaisella ei ole merkittäviä erillisiä luontoisetuja, ja hän kuuluu Evli–konsernin yhteiseen palkitsemisjärjestelmään. Toimitusjohtajan sijaisella on rahoitusalan työehtosopimuksen mukainen irtisanomisaika, joka sitoo molempia osapuolia.

Vuodelta 2024 ansaitut toimitusjohtajan sijaisen Juho Mikolan erääntyvät muuttuvat palkkiot, joita ei ole vielä maksettu tämän raportin julkistamiseen mennessä, ovat yhteensä 170 000 euroa.

EVLI



[LinkedIn — Evli](#)



[Facebook — Evli](#)



[Viestipalvelu X — Evli](#)



[Instagram — Evli](#)



[evli.com](#)

