

Alisa Pankki Oyj

Palkitsemisraportti 2024

Alisa
PANKKI

Johdanto

Tässä Alisa Pankki Oyj:n ("Alisa Pankki" tai "yhtiö") toimielinten palkitsemisraportissa esitetään tiedot yhtiön hallituksen jäsenien ja toimitusjohtajan sekä toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisesta tilikauden 2024 aikana. Alisa Pankki noudattaa Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia. Tämä palkitsemisraportti on laadittu hallinnointikoodin 2025 mukaisesti. Yhtiön palkitsemisraportti esitellään vuosittain Alisa Pankin varsinaisessa yhtiökokouksessa.

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. Tilikauden 2024 palkitsemisessa yhtiö on noudattanut vahvistettua palkitsemispolitiikkaa.

Palkitsemispolitiikasta ei tehty vuonna 2024 väliaikaisia poikkeamia. Hallitus ei myöskään havainnut vuonna 2024 sellaisia olosuhteita tai toimia, jotka olisivat johtaneet tarpeeseen soveltaa takaisinperintäausekkeitä, joita sovelletaan toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen muuttuvaan palkitsemiseen.

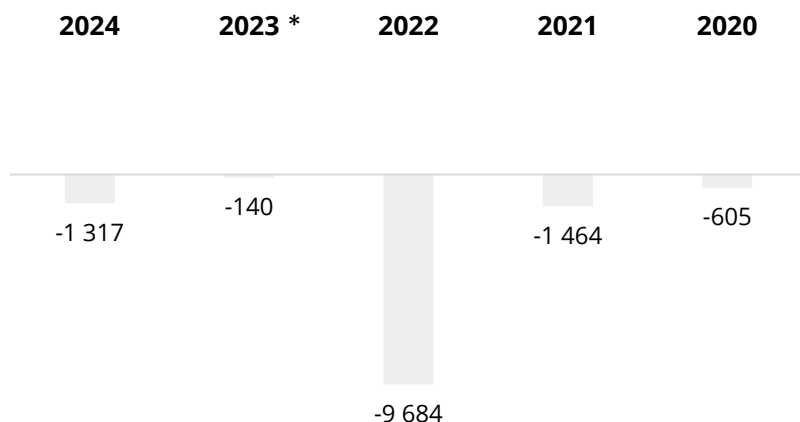
Taloudellisen tuloksen ja palkitsemisen kehitys

Vuosi 2024 oli taloudellisesti kaksijakoinen Alisa Pankille: H1/2024 oli tappiollinen ja tulosta rasittivat PURO Financen kanssa yhdistymiseen liittyvät kertaluonteiset kulut. Yhdistyneen kokonaisuuden uudistetun strategian mukainen liiketoiminta H2/2024 oli tuloskehitykseltään suotuisaa. Konsernin tilikauden 2024 tulos ennen kertaluonteisia eriä ja veroja oli -0,1 miljoonaa euroa (0,4*). Tulos ennen veroja oli -1,3 (-0,1*) miljoonaa euroa ja tilikauden tulos -1,2 miljoonaa euroa (-0,1*). Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen muuttuva palkitseminen perustuu taloudellisiin mittareihin.

Yhtiön taloudellinen kehityksen perustuen toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle ei muodostunut maksettavaa muuttuvaa palkkiota vuodelta 2024.

Konsernin taloudellinen kehitys viiden edellisen tilikauden aikana on esitetty alla olevassa kaaviossa. Vuosien 2020–2021 luvut ovat Fellow Finance -konsernin lukuja.

Konsernin tulos ennen veroja, 1000 euroa



* Tilikauden 2023 lukuja oikaistu ECL-varauksen osalta, tulosvaikutus -443 t€.

Seuraavissa kaavioissa esitetään Alisa Pankin toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen kehitys sekä työntekijän keskimääräinen palkkakehitys viiden vuoden ajalta.

Hallituksen ja ylimmän johdon kokoonpano on vaihtunut tilikauden aikana. Palkitsemisraportissa esitetyt palkkiot on esitetty kunkin aseman näkökulmasta riippumatta siitä, kuka henkilö tehtävää on milläkin ajanjaksolla hoitanut. Tilikauden aikaiset muutokset on kuvattu tarkemmin hallituksen toimintakertomuksessa.

Palkitsemisen kehitys viiden vuoden aikana, 1000 euroa

	2024	2023	2022	2021	2020
Hallitus	250	300	223	65	346
Toimitusjohtaja	187*	183	125	190	146
Työntekijöiden keskimääräinen palkka	61	54	52	38	31

* Tilikauden aikana tehtävää on hoitanut kolme eri henkilöä, esitettyyn lukuun on sisällytetty kunkin henkilön palkka tehtävän hoitamisen ajalta.

Hallituksen palkitseminen vuonna 2024

Alisa Pankki Oyj:n yhtiökokous päättää yhtiön hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista. Alisa Pankin varsinainen yhtiökokous 2024 vahvisti hallituksen jäsenille maksettavan palkkion. Palkkion suuruudeksi päätettiin hallituksen jäsenille 38 400 euroa vuodessa, hallituksen valiokuntien puheenjohtajille 48 000 euroa vuodessa ja hallituksen puheenjohtajalle 60 000 euroa vuodessa.

Vuosipalkkio maksetaan yhtiön osakkeina ja rahana siten, että noin 40 %:lla palkkion määrästä hankitaan hallituksen jäsenten nimiin ja lukuun yhtiön osakkeita ja loput maksetaan rahana. Yhtiö vastaa yhtiön osakkeiden hankinnasta aiheutuvista kuluista ja varainsiirtoverosta. Alisa Pankin hallituksen jäsenille maksetut korvaukset ilmenevät alla olevasta taulukosta.

Hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot 2024

Markku Pohjola, hallituksen puheenjohtaja, henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja	60 000
Johanna Lamminen, (varapuheenjohtaja ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja 20.3.2024 alkaen*)	48 000
Lea Keinänen, hallituksen jäsen (ajalla 1.1. – 15.5.2024*)	5 892
Jorma Pirinen, hallituksen jäsen (ajalla 1.1. – 15.5.2024*)	5 892
Sampsa Laine, hallituksen jäsen (ajalla 15.5.- 30.11.2024*)	20 936
Jukka Salonen, hallituksen jäsen (alkaen 15.5. 2024*)	32 508
Sami Honkonen, hallituksen jäsen	38 400
Tero Weckroth, hallituksen jäsen	38 400
Hallituksen palkkiot yhteensä	250 028

*Vuospalkkio maksetaan hallitustoimikauden pituuden suhteessa.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen

Yhtiön hallitus vahvistaa toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa palkitsemisen periaatteet ja elementit. Kaikki toimitusjohtajan palkan ja palkkioiden muutokset edellyttävät hallituksen hyväksyntää.

Yhtiön pitkäaikainen toimitusjohtaja Teemu Nyholm jäi

sairauslomalle äkillisen sairauskohtauksen vuoksi 8.4.2024 ja ilmoitti 8.7.2024, ettei ole enää käytettävissä toimitusjohtajan tehtävään. Ajalla 8.4.–30.11.2024 toimitusjohtajan tehtäviä hoiti toimitusjohtajan sijainen Juha Saari. Sampsa Laine on toiminut yhtiön toimitusjohtajana 1.12.2024 lähtien. Toimitusjohtajan sijaisena toimii Juha Saari.

Kiinteä palkitseminen

Toimitusjohtajan kiinteä vuosipalkka tilikaudella 2024 oli 187 079 euroa ja luontaisedut 240 euroa. Toimitusjohtajalla ei ollut muuttuvaa palkitsemista tilikaudella 2024. Yhtiön päättäessä toimitusjohtajan toimisuhteen, suoritetaan toimitusjohtajalle kuuden (6) kuukauden irtisanomisajan palkan lisäksi erokorvauksena erillinen kolmen (3) kuukauden rahapalkkaa vastaava erokorvaus.

Toimitusjohtajan sijaisen kiinteä vuosipalkka tilikaudella 2024 oli 137 842 euroa ja luontaisedut 240 euroa.

Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle ei maksettu eikä heille erääntynyt maksettavaksi muita etuuksia päättyneellä tilikaudella.

Muuttuva palkitseminen

Alisa Pankin pitkän aikavälin osakepohjaisten kannustinohjelmien tarkoituksena on kannustaa ja sitouttaa johtajia ja avainhenkilöitä työskentelemään organisaation pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamiseksi sekä omistaja-arvon kasvattamiseksi. Hallitus päättää vuosittain mahdollisista uusista ohjelmista henkilöstövaliokunnan ehdotuksen perusteella ja yhtiökokouksen antamissa rajoissa.

Palkitsemisjärjestelmässä on oltava rajoitteita, joiden avulla varmistetaan, että muuttuvaa palkkiota ei makseta, mikäli konsernin tuloskehitys ei ole suotuisa, yhtiön vakavaraisuutta ei vaaranneta muuttuvilla palkkioilla. Muuttuvien palkkioiden määrien tulee olla sellaisia, että Alisa Pankki -konserni pystyy varmistamaan joka tilanteessa maksuvalmiutensa ja ottamaan huomioon liiketoiminnan riskit. Muuttuvien palkkioiden maksussa tulee ottaa huomioon vaikutus Alisa Pankki -konsernin yhtiöiden pääoma- ja maksuvalmiussuunnitteluun ja sisäisen pääoman riittävyteen.

Osakepalkkiojärjestelmissä palkkioita myönnetään ohjelmaan sidottujen tavoitteiden täytyttyä. Myöntöä seuraa vähintään kolmen vuoden pituinen viivästysjakso. Myöntäminen perustuu kulloinkin hallituksen arvioon ohjelmalle asetettujen tavoitteiden täytymisestä. 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. Lykkäysaika seuraa lisäksi vuoden odotusaika finanssisektoria koskevan sääntelyn mukaisesti.

Muuttuvien palkkioiden suhde kiinteisiin palkkioihin ei voi koskaan nousta niin merkittäväksi, että se kannustaisi riskinkantokykyä suurempaan riskinottoon. Muuttuvat palkkiot yhteensä eivät saa ylittää 100 prosenttia koko henkilöstön kiinteistä palkkioista ja yksittäisen henkilön muuttuvan palkkion osuus ei saa ylittää 100 prosenttia henkilön kiinteän palkkion kokonaismäärästä.

Vuonna 2024 toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen olivat yhden suoritusperusteisen, vuonna 2024 käynnistetyn johdon ja avainhenkilöiden kannustinohjelman piirissä. Hallitus vahvisti ohjelman ansaintamahdollisuudet ja kriteerit elokuussa 2024.

Lyhyen aikavälin kannustimet 2024

Vuonna 2024 Alisa Pankilla oli voimassa konsernin henkilöstön kattava lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä, johon myös toimitusjohtaja ja hänen sijaisensa kuuluivat. Hallitus arvioi vuosittain kannustinjärjestelmän ansaintakriteerit.

Lyhyen aikavälin kannustimien tarkoituksena on kannustaa toimitusjohtajaa saavuttamaan strategian mukaiset taloudelliset ja muut lyhyen aikavälin tavoitteet. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen palkitseminen riippuu yhtiön taloudellisesta tuloksesta ja strategisten tavoitteiden saavuttamisesta.

Ansaintakriteerien perusteella toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle ei muodostunut maksettavaa vuodelta 2024.

Pitkän aikavälin kannustimet 2024

Suoriteperusteisessa osakepalkkiojärjestelmässä 2024–2028 on yksi (1) kahden ja puolen vuoden (2,5) ja kaksi (2) kolmen (3) vuoden pituista ansaintajaksoa, jotka koskevat tilikausia 2024–2026, 2025–2027 ja 2026–2028. Hallitus päättää vuosittain ansaintajaksojen yksityiskohdista.

Ansaintajakson 2024–2026 ensimmäisen mittausjakson H2/2024 palkkiot määräytyvät hallituksen asettamien tavoitteiden perusteella. Ensimmäisen mittausjakson määritetty

ansaintakriteeri oli yhtiön H2/2024 tulos ennen kertaluonteisia eriä ja veroja. Hallitus asettaa ansaintakriteerit mittausjaksoille 2025 ja 2026 erikseen.

Toimitusjohtajalle on myönnetty raportointikauden 2024 aikana osakepohjaisia kannustimia yhteensä 250 000 kappaletta. Toimitusjohtajan sijaiselle on myönnetty raportointikauden 2024 aikana osakepohjaisia kannustimia 200 000 kappaletta. Osakepalkkiojärjestelmän ansaintakriteerien perusteella toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle ei muodostunut maksettavaa vuodelta 2024.

Henkilöstöanti

Alisa Pankki Oyj:n hallitus päätti järjestää suunnatun osakeannin, jossa tarjotaan henkilöstön merkittäväksi yhtiön uusia osakkeita. Lisäksi hallitus päätti perustaa henkilöstölle lisäosakejärjestelmän. Päätös osakeannista perustuu varsinaisen yhtiökokouksen 20.3.2024 antamaan valtuutukseen.

Henkilöstöannin ja lisäosakejärjestelmän tarkoituksena on kannustaa henkilöstöä hankkimaan ja omistamaan Alisa Pankki Oyj:n osakkeita pitkäjänteisesti ja sitouttaa henkilöstöä työskentelemään yhtiössä.

Lisäosakejärjestelmä

Lisäosakejärjestelmässä henkilöstöannissa osakkeita merkinneillä henkilöillä on mahdollisuus saada vastikkeetta lisäosakkeita (matching) noin kolme vuotta kestävän sitouttamisjakson jälkeen. Palkkion saamisen edellytyksenä on,

että merkitsijä merkitsee yhtiön osakkeita henkilöstöannissa hallituksen ennalta vahvistamissa rajoissa. Jos merkitsijä on pitänyt henkilöstöannissa merkitsemänsä osakkeet omistuksessaan ja hänen työ- tai toimisuhteensa konserniyhtiössä on voimassa palkkion maksupäivään asti, merkitsijä saa yhtiöltä palkkiona vastikkeettomia lisäosakkeita hallituksen päättämässä suhteessa. Järjestelmän palkkiot maksetaan vuonna 2027 päättyvän sitouttamisjakson jälkeen. Lisäosakkeiden lopullinen määrä riippuu osallistujien henkilöstöannissa merkitsemien osakkeiden määrästä ja lisäosakkeiden maksun edellytysten täyttymisestä.

Mahdolliset lisäosakkeet maksetaan kuitenkin finanssialaa koskevan lainsäädännön mukaan viivästetysti siten, että palkkiot maksetaan sitouttamisjakson päättymisen jälkeen noin neljän (4) vuoden kuluessa viidessä (5) erässä. Palkkioerien maksamista seuraa yhden (1) vuoden mittainen odotusaika, jolloin henkilö ei voi luovuttaa palkkiona maksettuja osakkeita.

Hallitus hyväksyi osakeannissa merkittyjen 120 482 osakkeen merkinnän toimitusjohtajalle sekä 120 482 osakkeen merkinnän toimitusjohtajan sijaiselle.

Alisa Pankki Oyj

Bulevardi 21 A

00180 Helsinki

p. 020 380101

alisapankki.fi

Alisa
PANKKI