

PALKITSEMISRAPORTTI



Palkitsemisraportti 2025

Tässä palkitsemisraportissa kuvataan, miten Evli Oyj (”Evli” tai ”yhtiö”) on toteuttanut palkitsemispolitiikkaansa vuonna 2025. 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 päätä tuoda sitä aikaisempaan yhtiökokoukseen neuvoa-antavaa päätöstä varten.

Evlin palkitsemisvaliokunta on tarkistanut palkitsemisraportin, ja hallitus on hyväksynyt sen. Osakkeenomistajat päättävät palkitsemisraportin 2025 hyväksymisestä Evlin varsinaisessa yhtiökokouksessa keväällä 2026.

Yleiskatsaus palkitsemiseen vuonna 2025

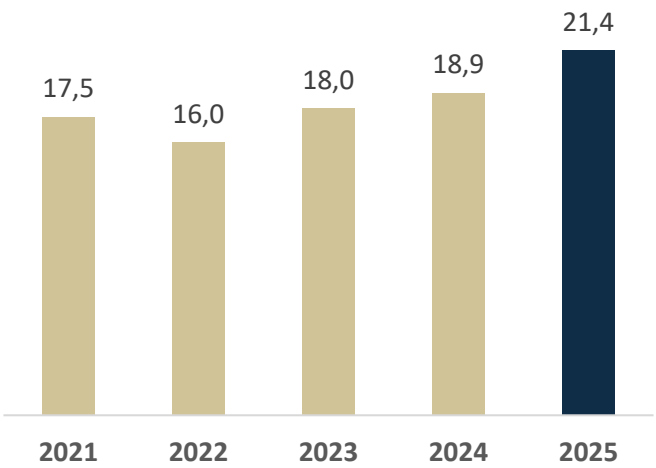
Palkitsemista koskevassa päätöksenteossa on noudatettu palkitsemispolitiikassa määriteltäviä päätöksentekoprosessia. Palkitsemispolitiikasta ei tehty väliaikaisia poikkeuksia vuonna 2025. Hallitus ei havainnut sellaisia olosuhteita tai toimintoja, jotka olisivat johtaneet tarpeeseen soveltaa toimitusjohtajan muuttuviin palkkioihin vuonna 2025 sovellettavaa takaisinperintää. Hallitus ei myöskään pitänyt tarpeellisena käyttää oikeuttaan muuttaa vuonna 2025 sovellettavia tulokriteerejä.

Palkitsemispolitiikan mukaisesti palkitseminen on vuonna 2025 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 2025 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.

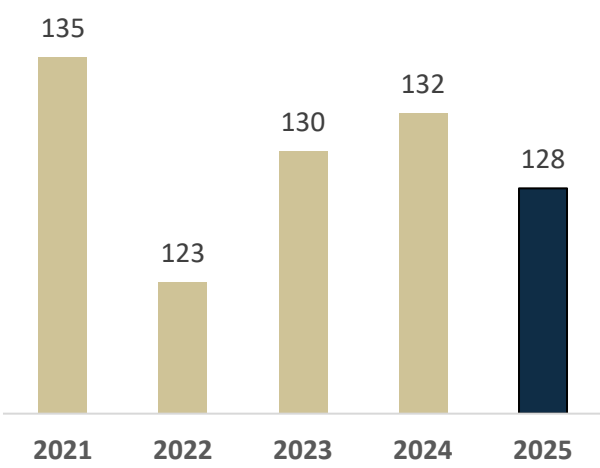
Taloudellisen tuloksen ja palkkioiden kehitys

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.

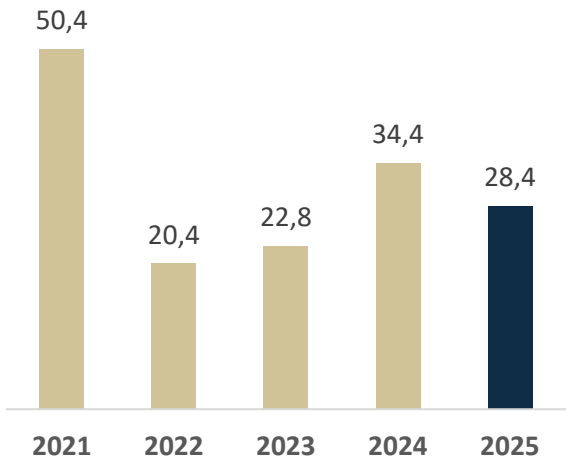
Hallinnoitavien asiakasvarojen kehitys (MRD. €)



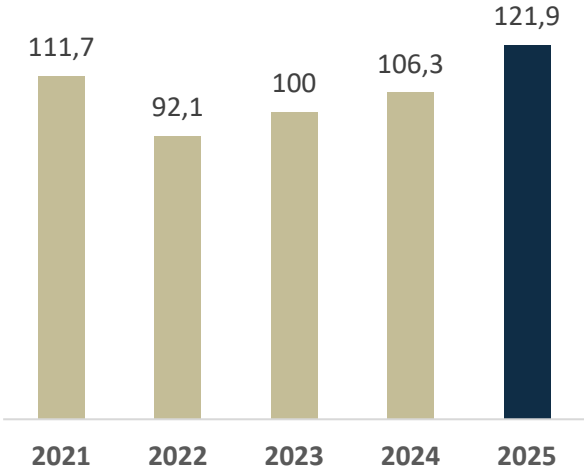
Toistuvien tuottojen suhde operatiivisiin kuluihin (%)



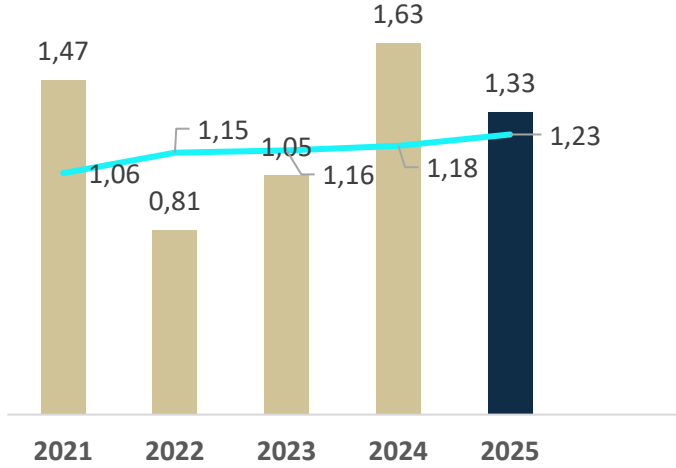
Oman pääoman tuotto (%)



Nettopalkkiotuotot (M€)



Osinko & tulos/osake (€)



Palkitsemisen kehitys viiden vuoden aikana*

	2025	2024	2023	2022	2021
HALLITUS					
Hallituksen puheenjohtaja, euroa	90 000	90 000	90 000	90 000	90 000
Valiokuntien puheenjohtajat (keskimäärin), euroa	72 000	72 000	72 000	72 000	70 500
Hallituksen muut jäsenet (keskimäärin), euroa	60 000	60 000	60 000	60 000	60 000
TOIMITUSJOHTAJA					
Toimitusjohtaja, euroa	1 157 677	939 178	844 204**	626 010	699 888
TYÖNTEKIJÖIDEN KESKIMÄÄRÄINEN PALKKA					
Työntekijöiden keskimääräinen palkka, euroa***	107 803	101 468	91 376	101 203	103 598

* Vuoden 2021 luvut ovat Evli Pankki Oyj:n lukuja. Evli Oyj syntyi osittaisjakautumisella Evli Pankki Oyj:stä 2.4.2022.

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

*** 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 2025

Evli Oyj:n yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista. Varsinainen yhtiökokous 18.3.2025 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 2025 hallituksen jäsenille maksettiin palkkioita yhteensä 414 238 euroa. Summa koostuu hallituksen ja valiokuntien työskentelyyn liittyvistä palkkioista. Vuonna 2025 hallituksen jäsenet eivät saaneet työstään palkkiona osakkeita tai osakeperusteisia oikeuksia eivätkä muita etuuksia.

Hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot, euroa

	2025
Robert Ingman, hallituksen puheenjohtaja	90 000
Christina Dahlblom, hallituksen jäsen	60 000
Fredrik Hacklin, hallituksen jäsen, palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja	72 000
Sari Helander, hallituksen jäsen, tarkastus- ja riskivaliokunnan puheenjohtaja	72 000
Niko Mokkila, hallituksen jäsen 18.3.2025 alkaen	47 381
Antti Kuljukka, hallituksen jäsen 18.3.2025 asti	12 857
Tomi Närhinen, hallituksen jäsen	60 000
YHTEENSÄ	414 238

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen vuonna 2025

Evlin 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

Vuonna 2025 Evlillä oli voimassa konsernin henkilöstön kattava lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä, johon myös toimitusjohtaja ja hänen sijaisensa kuuluivat. Hallitus arvioi vuosittain kannustinjärjestelmän tuloskriteerit. Toimitusjohtajalle ja hänen sijaiselleen asetetut lyhyen aikavälin kannustimiin sidotut tulostavoitteet vuodelle 2025 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 2025

	Painotus	Toteutuma, toimitusjohtaja	Toteutuma, 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 2025 liiketoimintaympäristö leimasi kohonneet geopolitiittiset riskit ja epävarma markkinaympäristö, ei tulostavoitteisiin tehty muutoksia vuoden kuluessa. Vuoden 2025 osalta kriteerien täyttyminen näkyy yllä olevassa taulukossa.

Toimitusjohtajan osalta vuonna 2025 ansaitut lyhyen aikavälin kannustimet olivat noin 29 prosenttia palkitsemispolitiikan mukaisesta enimmäiskorvauksesta. Toimitusjohtajan sijaisen osalta vastaava luku oli noin 35 prosenttia. Palkkion määrä maksetaan sääntelyn mukaisesti erissä: 50 prosenttia keväällä 2026 ja 50 prosenttia portaittain seuraavan kolmen vuoden kuluessa. Lykätty palkkio on sidottu Evli Oyj:n osakkeen kurssikehitykseen lykkäysaikana.

Pitkän aikavälin kannustimet

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 ja toimitusjohtajan sijaiselle ei myönnetty vuonna 2025 uusia pitkän aikavälin kannustimia. Toimitusjohtajan sijaisella on voimassa vuonna 2024 käynnistynyt pitkän aikavälin kannustinohjelma. 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 lainsäädännön 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 2025 aikana.

Yhteenveto toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle myönnetyistä ja maksetuista osakepohjaisista kannustimista

Ohjelma - erä	Myöntämispäivä	Toimitusjohtaja	Toimitusjohtajan sijainen	Ansaintajakso	Lykkäysaika	Maksuvuosi	Odotusaika
2023 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä	14.9.2023	max. 40,000	max. 40,000	3 vuotta	3 vuotta	2029	+1 vuosi
2024 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä	16.12.2024	-	max. 30,000	3 vuotta	3 vuotta	2030	+1 vuosi

* Osakkeiden bruttokappalemäärä ennen osakkeiden maksamisesta aiheutuvia ansiotuloveroja

Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksetut palkkiot 2025

Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksetut palkkiot 2025, euroa

	Peruspalkka	Lisä-eläke	Maksetut vuotuiset kannustimet	Maksetut pitkäaikaiset palkkiot	Yhteensä
Toimitusjohtaja, Maunu Lehtimäki	561 440	84 216	512 021	-	1 157 677
Talousjohtaja, toimitusjohtajan sijainen Juho Mikola	255 768	—	240 105	-	495 873

* Sisältäen luontoisedut
** Vuonna 2025 maksetut lyhyen aikavälin kannustimet yhteensä. Alla olevassa taulukossa on eritelty ansaintajaksot, joilta vuonna 2025 maksetut lyhyen aikavälin kannustimet on ansaittu. Maksetut kannustinpalkkiot perustuvat aina aiempien vuosien suorituksiin.

Vuonna 2025 maksettujen lyhyen aikavälin kannustimien erittely, euroa

	Vuodelta 2021	Vuodelta 2022	Vuodelta 2023	Vuodelta 2024	Yhteensä
Toimitusjohtaja Maunu Lehtimäki	273 405	-	60 005	178 611	512 021
Talousjohtaja, toimitusjohtajan sijainen Juho Mikola	113 390	-	25 502	101 213	240 105

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 yhtiö irtisanoo toimitusjohtajan työsopimuksen.

Vuodelta 2025 ansaitut toimitusjohtaja Maunu Lehtimäen erääntyvät muuttuvat palkkiot, joita ei ole vielä maksettu tämän raportin julkistamiseen mennessä, ovat yhteensä 330 000 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 2025 ansaitut toimitusjohtajan sijaisen Juho Mikolan erääntyvät muuttuvat palkkiot, joita ei ole vielä maksettu tämän raportin julkistamiseen mennessä, ovat yhteensä 180 000 euroa.