



PALKITSEMISRAPORTTI **2025**

 **PANKKI**

S-PANKIN PALKITSEMISJÄRJESTELMÄT 2025 (EU REMA)

1. PALKITSEMISJÄRJESTELMÄN HALLINNOINTI

S-Pankki-konsernin palkitsemisperiaatteita sovelletaan koko konsernin henkilöstöön. Palkitsemisperiaatteet on hyväksytty S-Pankki-konsernin emoyhtiön, S-Pankki Oyj:n (jäljempänä S-Pankki) hallituksessa sekä konsernin tytäryhtiöiden S-Pankki Rahastoyhtiö Oy:n, S-Asiakaspalvelu Oy:n ja S-Pankki Kiinteistöt Oy:n hallituksissa.

S-Pankin hallitus päättää Palkitsemis- ja nimitysvaliokunnan ehdotuksesta kulloinkin käytössä olevat palkitsemisjärjestelmät ja -periaatteet sekä valvoo ja arvioi palkitsemisjärjestelmien toimivuutta sekä päätettyjen toimintaperiaatteiden ja menettelytapojen noudattamista S-Pankki-konsernissa vähintään vuosittain. Myös S-Pankki Rahastoyhtiön hallitus valvoo osaltaan periaatteiden noudattamista S-Pankki Rahastoyhtiössä. S-Pankin tytäryhtiöiden hallitukset hyväksyvät kyseisten yhtiöiden osalta palkitsemisperiaatteet.

S-Pankin hallitus päättää Palkitsemis- ja nimitysvaliokunnan ehdotuksesta kulloinkin käytössä olevat palkitsemisjärjestelmät ja -periaatteet sekä valvoo ja arvioi säännöllisesti palkitsemisjärjestelmien toimivuutta ja päätettyjen toimintaperiaatteiden ja menettelytapojen noudattamista. Palkitsemis- ja nimitysvaliokunta on hallitusta avustava elin, jonka tehtävänä on mm. varmistaa, että pankin palkitsemisperiaatteet ovat sopusuhteissa hyvän ja tehokkaan riskienhallinnan kanssa ja että ne eivät houkut-

tele liialliseen riskinottoon. Lisäksi valiokunnan tehtävänä on varmistaa, että S-Pankki-konsernin palkitsemisperiaatteet ovat linjassa pankin liiketoimintastrategian, tavoitteiden, arvojen ja pitkän aikavälin etujen kanssa. Palkitsemis- ja nimitysvaliokunta koostuu vähintään kahdesta S-Pankin hallituksen keskuudestaan nimeämästä jäsenestä ja puheenjohtajasta. Vuonna 2025 valiokunnalla oli yhdeksän kokousta. Palkitsemisperiaatteiden mukaan liiketoiminnoista riippumaton valvontatoiminto todentaa kerran vuodessa, että palkitsemisjärjestelmiä on noudatettu. S-Pankissa todentamisen suorittaa sisäinen tarkastus. Vuonna 2025 S-Pankissa ei ole käytetty ulkopuolisia konsultteja palkitsemisjärjestelmiin liittyvissä asioissa. Vuodelle 2025 palkitsemisperiaatteisiin tehtiin pieniä muutoksia esim. päivittämällä noudatettavia sääntelyitä sekä täsmentämällä rooleja ja hyväksyntäkäytäntöjä.

2. KONSERNIN RISKIASEMAAN VAIKUTTAVAT HENKILÖT

Osana palkitsemisperiaatteita S-Pankki-konsernissa ylläpidetään luottolaitoslain edellyttämää luetteloa henkilöistä, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus konsernin riskiasemaan. Näiden henkilöiden muuttuvaan palkkioon sovelletaan muutoinkin lainsäädäntöä ja viranomaismääräyksiä mm. palkkioiden lykkäämisestä.

Vuoden 2025 luettelon mukaisesti S-Pankki-konsernissa seuraavien henkilöiden tai henkilöryhmien ammatillisella toiminnalla voi olla merkittävä vaikutus pankin riskiprofiiliin:

- S-Pankki-konsernin johtoryhmän jäsenet
- Compliance-toimintojen ja riskienvalvonnan johtajat sekä sisäisen tarkastuksen tarkastusjohtaja
- Lakiasiat ja hallinto -yksikön päälliköt/johtajat
- Liiketoiminnan riskienhallinnan tehtävissä työskentelevät johtajat/päälliköt
- Henkilöt, joilla on johtamisvastuuta olennaisessa liike- tai tukitoimintayksikössä
- Tietohallintojohtaja ja tietoturva johtaja
- Konsernin sisäisten yhtiöiden toimitusjohtajat
- Varallisuudenhoitoliiketoiminnan johtoryhmä
- Rahastohallinto-yksikön hallintojohtaja ja riskienhallintapäällikkö
- Pääomasijoituksista vastaava johtaja
- Transactions, Finance and Controlling -tiimin esihenkilö

S-Pankki-konserni vaatii luottolaitoslain 8 luvun mukaisesti sellaista riskihenkilöihin kuuluvaa palkki-
onsaajaa, jonka muuttuva palkkio voi olla 6 kuukauden palkka tai korkeampi sitoutumaan siihen, ettei hän käytä rahoitusvälineitä, vakuuttamista tai muita niihin rinnastuvia keinoja palkitsemisjärjestelmään liittyvältä palkkionsaajan henkilökohtaiselta riskiltä suojautumiseen.

3. MUUTTUVAT PALKKIOMALLIT

3.1 Muuttuvien palkkiomallien periaatteet

Palkitsemisperiaatteissa on selkeästi erotettu toisistaan kiinteä peruspalkka ja mahdollinen muuttuva palkkio. Peruspalkka perustuu mm. tehtävän vaativuuteen sekä henkilön osaamiseen, työkokemukseen ja suoriutumiseen. Muuttuvien palkkiomallien tavoitteena on täydentää peruspalkkaa ja kannustaa henkilöstöä panostamaan strategisten ja operatiivisten tavoitteiden saavuttamisen kannalta erityisen tärkeisiin asioihin. Pankilla on oikeus muuttaa muuttuvien palkkiomallien sisältöä yksipuolisesti. Muuttuvan palkkion osuus ei voi ylittää 100 prosenttia palkkionsaajan peruspalkan kokonaismäärästä. Muuttuvat palkkiot maksetaan rahana. S-Pankki-konsernissa on käytössä henkilöstörahasto, jonne henkilöstöllä on mahdollisuus ohjata muuttuvia palkkioitaan.

S-Pankki-konsernissa käytössä olevat muuttuvien palkkioiden järjestelmät ovat voimassa enintään kalenterivuoden kerrallaan, pitkän aikavälin kannustinohjelmaa lukuun ottamatta. Mikäli S-Pankki-konsernin toimintaympäristössä tai liiketoiminnassa tapahtuu olennaisia muutoksia, S-Pankin hallituksella on oikeus muuttaa palkkiojärjestelmän ehtoja kesken sopimuskauden.

S-Pankissa ei ole käytössä taattuja muuttuvia palkkioita. S-Pankin johtajasopimuksissa voidaan sopia

kertakorvauksesta, joka maksetaan silloin, kun työnantajan ja johtajan välillä solmitaan erillinen työsuhteen päättämistä koskeva sopimus. Kertakorvaus on korvaus ansionmenetyksestä, joka johtuu työnantajan aloitteesta päättyvästä työsuhteesta, eikä kertakorvausta lueta osaksi muuttuvaa palkitsemista.

Vastuullinen sijoittaminen ja kestävyysriskit huomioidaan tiettyjen varallisuudenhoitoliiketoiminnassa työskentelevien sijoituspäätöksiä tekevien henkilöiden muuttuvassa palkkiossa. Kestävyysriskien vaikutus muuttuvaan palkkioon saattaa vaihdella vuosittain.

3.2 Yleinen tulospalkkiomalli

Suurin osa S-Pankki-konsernin asiantuntija- ja tuki-tehtävissä toimivista henkilöistä kuuluu yleisen tulospalkkiomallin piiriin. S-Pankin Palkitsemis- ja nimitysvaliokunta valmistelee S-Pankin hallitukselle hyväksyttäväksi vuosittain koko henkilöstölle yhteiset S-Pankki-konsernitason tavoitteet ja niiden painoarvot sekä johtoryhmän tavoitteet. Mahdolliset muut tulospalkkioitekiöt ovat kunkin yksikön tavoitteista johdettuja yksikkö-, tiimi- tai tehtävätason tavoitteita, jotka esihenkilön esihenkilö hyväksyy.

3.3 Erityisryhmien palkkiomallit

S-Pankki-konsernissa on muutamia erityisryhmiä, kuten Varallisuudenhoitoliiketoiminnan myynti- ja salkunhoitotehtävät sekä kiinteistöliiketoiminnan ja vaihtoehtoisten sijoitusten tehtävät, jotka eivät kuulu

edellä kuvatun yleisen tulospalkkiomallin piiriin, vaan heillä on tehtävien luonteesta johtuen oma erityinen palkkiomallinsa. S-Pankin hallitus päättää Palkitsemis- ja nimitysvaliokunnan ehdotuksesta kunkin vuoden alussa kunkin erityisryhmän palkkiomallin keskeiset ehdot. Hallitus päättää kunkin palkkiomallin piiriin kuuluvien henkilöiden maksimipalkkion sekä maksettavien palkkioiden kokonaismäärän, mikäli palkkiomallin ehdoissa on määriteltä jaettava palkkiomäärän kokoon liittyviä seikkoja, eikä palkkiomallin ehdoissa ole muuta sovittu. Erityisryhmien palkkiomallien vuosittaiset laskentaperiaatteet, tavoitteet ja palkkioiden toteumat hyväksyy toimitusjohtaja kunkin toiminnon vetäjän ehdotuksesta S-Pankin hallituksen hyväksymien keskeisten ehtojen puitteissa. Hyväksytyt laskentaperiaatteet tiedotetaan henkilöstölle. Erityisryhmien palkkiomallien piiriin kuuluvien henkilöiden palkkion on perustuttava kokonaisarvioon henkilön suorituksesta. Suoritusta arvioitaessa on otettava huomioon merkitykselliset laadulliset, taloudelliset ja muut ennalta kommunikoidut mittarit.

3.4 Valvontatoimintojen rooli ja palkitseminen

S-Pankin riippumattomana valvontatoimintona Riskit ja Compliance -toiminto antaa vuosittain lausunnon S-Pankin hallitukselle koskien muuttuvia palkkioita ennen niiden maksamista koskevien päätösten tekemistä. Lausunnossa arvioidaan muuttuvien palkkioiden vaikutus pankkikonsernin riskiasemaan ja riskinottohalukkuuden toteutumi-

nen. Arviossa kiinnitetään erityisesti huomiota pankkikonsernin vakavaraisuus- ja maksuvalmius- sasemaan, MREL vaateen kattamiseen, taloudelliseen tilanteeseen sekä mahdollisiin compliance- riskeihin. Tarvittaessa muuttuviin palkkioihin voidaan esittää tehtäväksi riskioikaisuja. Vuonna 2025 riskioikaisuja ei ole tehty.

Valvontatoiminnoissa työskentelevien palkitsemisen määräytyy valvontaa varten määriteltyjen tavoitteiden toteutumisen perusteella, eikä se ole riippuvainen sen yksittäisen liiketoimintayksikön tuloksesta, jota henkilö valvoo. Palkkio voi kuitenkin olla riippuvainen koko S-Pankki-konsernin tuloksesta.

3.5 Vuoden 2025 tavoitteet

Vuonna 2025 yleisessä tulospalkkiomallissa on ollut vain koko henkilöstölle yhteisiä tavoitteita. Tavoitteena on ollut koko konsernin tulos, laajan asiakkuustason asiakasmäärä, aktiivisten asiakkaiden määrä, asiakassuhdetason suositteluhalukkuus sekä riskipainotettujen toimenpiteiden toteutusaste. Lisäksi esihenkilöillä on ollut henkilöstön tyytyväisyyteen liittyvä tavoite. Jokaiselle tavoitteelle on määritelty minimitaso, joka pitää saavuttaa ennen kuin kyseisestä tavoitteesta alkaa kertyä palkkiota ja maksimitaso, joka tulee saavuttaa, jotta ko. tavoitteesta kertyy täysi palkkio. Erityisryhmien palkkiomalleissa jaettavan palkkiopotin määrä perustuu liiketoiminnan mittareihin, kuten esimerkiksi tulokseen ja asiakastytyväisyyteen, sekä liiketoiminnan

onnistumiseen perustuvaan harkinnanvaraiseen osuuteen.

3.6 Muuttuvien palkkioiden lykkääminen ja maksamatta jättäminen

Jos ennen muuttuvien palkkioiden maksua osoittautuu, että S-Pankki-konsernin taloudellinen tilanne on heikentynyt tai uhkaa heikentyä merkittävästi, hallituksella on oikeus päättää, ettei muuttuvaa palkkiota tai osaa siitä makseta. Mikäli S-Pankki-konsernin tulos jää selvästi budjetoitua tasoa alhaisemmaksi, hallitus voi päättää esimerkiksi tiettyjen tavoitteiden palkkion maksamatta jättämisestä osittain tai kokonaan tai palkkioille tai sen osalle voidaan asettaa maksimitaso, joka on alkuperäistä tasoa alhaisempi. Hallituksen tulee tehdä erillinen päätös muuttuvien palkkioiden maksamisesta, mikäli S-Pankki-konsernin riskiasema on palkkiokauden päättymishetken ja maksuhetken välillä muuttunut olennaisesti suhteessa hallituksen vahvistamiin S-Pankki-konsernin riskinottohalukkuuden tasoihin.

S-Pankki-konsernin riskiasemaan olennaisesti vaikuttavien henkilöiden palkkioiden maksussa noudatetaan lainsäädännön edellyttämiä vaatimuksia palkkioiden maksun lykkäämisestä sekä rahoitusinstrumentin käytöstä, mikäli palkkionsaajan palkkio ylittää 50 000 euroa tai yli kolmasosan vuotuisista yhteenlasketuista palkkioista vuoden ansaintajakson aikana. Mikäli S-Pankki-konsernin vakavaraisuus-

suhde alittaa määritellyn vähimmäistason, ei lykättyjä palkkioita makseta ilman hallituksen erillispäätöstä. Muuttuvien ja lykättyjen palkkioiden maksamisen edellytyksenä on lisäksi S-Pankki-konsernin maksuvalmiuden riittävyys.

Kun muuttuva palkkio ylittää 50 000 euroa, 60 % palkkiosta (=peruserä) maksetaan siten, että puolet maksetaan rahana seuraavan vuoden huhtikuussa ja puolet siirryt maksettavaksi sitä seuraavana vuonna. Tämän siirretyn osuuden lopulliseen määrään vaikuttaa rahoitusinstrumentin kehitys. Loput 40 % (=lykätty erä) palkkiosta lykätään maksettavaksi tasaerissä seuraavien neljän vuoden aikana. Lykätty osuus sidotaan rahoitusinstrumenttiin. Tämän lykätyn osuuden lopulliseen määrään vaikuttaa rahoitusinstrumentin kehitys. Rahoitusinstrumentti muodostuu S-Pankki-konsernin oman pääoman indeksoidusta arvomuutoksesta, jolloin indeksin lähtöarvo (=100) on muuttuvan palkkion ansaintajakson viimeisen päivän (31.12.) arvo. Lykättyä muuttuvaa palkkiota laskettaessa käytetään maksuhetkeä edeltävän vuodenvaihteen (31.12.) indeksin arvoa, jota verrataan lähtöarvoon.

Mikäli palkkionsaajan vuosittaisen ansaintajakson muuttuva palkkio on enemmän kuin 125 000 euroa, sovelletaan vastaavia periaatteita, mutta peruserän suuruus on silloin 40 % ja lykätty erä 60 %, ja lykätty erät maksetaan viiden seuraavan vuoden aikana.

Mikäli henkilö, jonka palkkio on lykätty, irtisanoutuu tai hänet irtisanotaan yksilöperusteilla ennen lykätyn osuuden maksua, ei hänellä ole oikeutta lykättyyn palkkioon, eikä sitä makseta hänelle. Rahoitusinstrumentin peruserään sidottu siirretty osuus maksetaan kuitenkin palkkionsaajalle seuraavan vuoden maksuhetkenä myös siinä tapauksessa, että henkilön työsuhde ei ole enää silloin voimassa.

Jos osoittautuu, että tulospalkkiotavoitteet on saavutettu ottamalla kokonaisriskistrategian tai muun sisäisen ohjeistuksen vastaista riskiä, riippumatta siitä realisoituuko se ennen palkkion maksua, voidaan muuttuva palkkio jättää maksamatta kokonaan tai osittain.

Muuttuva palkkio voidaan jättää maksamatta, jos ilmenee, että asianomainen on toiminut S-Pankki-konsernia velvoittavien säännösten, ohjeiden tai S-Pankki-konsernin määrittelemien toimintaperiaatteiden ja menettelytapojen vastaisesti, on ottanut liian suurta riskiä tai on teollaan tai laiminlyönnillään myötävaikuttanut tällaiseen menettelyyn. Muuttuva palkkio voidaan jättää maksamatta tai periä takaisin, jos kyseinen menettely tulee pankin tietoon vasta palkkion määräytymisen tai maksamisen jälkeen.

Ylimmälle hallintoelimelle ja toimivalle johdolle vuodelta 2025 maksettujen palkkojen ja palkkioiden kokonaismäärä ilmoitetaan palkitsemisen REM-lomakkeissa.

PALKITSEMISEEN LIITTYVÄT MÄÄRÄLLISET TIEDOT (EU REM LOMAKKEET)

LOMAKE EU REM1 TILIKAUDEN OSALTA MYÖNNETTY PALKAT JA PALKKIOT

31.12.2025

			a	b	c	d
(€)			Valvontatehtäväänsä hoitava ylin hallintoelin	Johtotehtäväänsä hoitava ylin hallintoelin	Muu toimiva johto	Muut nimetyt henkilöt
1	Kiinteät palkkiot	Nimettyjen henkilöiden lukumäärä	9	11	25	4
2		Kiinteät palkkiot yhteensä	369 634	2 564 060	3 335 937	291 209
3		joista: käteisperusteinen	369 634	2 268 997	3 327 437	291 209
4		(Ei sovelleta EU:ssa)				
EU-4a		joista: osakkeet tai vastaavat omistussuudet				
5		joista: osakesidonnaiset instrumentit tai vastaavat muut kuin käteisinstrumentit				
EU-5x		joista: muut instrumentit		295 063	8 500	
6		(Ei sovelleta EU:ssa)				
7		joista: muut osat				
8		(Ei sovelleta EU:ssa)				
9	Muuttuvat palkkiot	Nimettyjen henkilöiden lukumäärä		11	25	4
10		Muuttuvat palkkiot yhteensä		528 060	563 833	43 702
11		joista: käteisperusteinen		278 321	475 903	43 702
12		joista: lykäty		249 739	87 930	0
EU-13a		joista: osakkeet tai vastaavat omistussuudet				
EU-14a		joista: lykäty				
EU-13b		joista: osakesidonnaiset instrumentit tai vastaavat muut kuin käteisinstrumentit				
EU-14b		joista: lykäty				
EU-14x		joista: muut instrumentit				
EU-14y		joista: lykäty				
15		joista: muut osat				
16		joista: lykäty				
17	Palkitsemisen kokonaismäärä (2 + 10)		369 634	3 092 120	3 899 770	334 911

LOMAKE EU REM2
ERITYISKORVAUKSET HENKILÖSTÖN JÄSENILLE,
JOIDEN AMMATILLISELLA TOIMINNALLA ON MERKITTÄVÄ
VAIKUTUS LAITOKSEN RISKIPROFIILIIN (NIMETTYT HENKILÖT)

Ei raportoitavia tietoja vuoden 2025 osalta.

		a	b	c	d
(€)		Valvontatehtäväänsä hoitava ylin hallintoelin	Johtotehtäväänsä hoitava ylin hallintoelin	Muu toimiva johto	Muut nimetyt henkilöt
	Taatut muuttuvat palkkiot				
1	Taatut muuttuvat palkkiot – Nimettyjen henkilöiden lukumäärä				
2	Taatut muuttuvat palkkiot – Kokonaismäärä				
3	Josta: tilikauden aikana maksetut taatut muuttuvat palkkiot, joita ei oteta huomioon palkkiokatossa				
	Edellisten tilikausien erorahat, jotka on maksettu kuluvalle tilikaudella				
4	Edellisten kausien erorahat, jotka on maksettu kuluvalle tilikaudella – Nimettyjen henkilöiden lukumäärä				
5	Edellisten kausien erorahat, jotka on maksettu kuluvalle tilikaudella – Kokonaismäärä				
	Tilikauden aikana myönnetyt erorahat				
6	Tilikauden aikana myönnetyt erorahat – Nimettyjen henkilöiden lukumäärä				
7	Tilikauden aikana myönnetyt erorahat – Kokonaismäärä				
8	Josta: maksettu tilikauden aikana				
9	Josta: lykätty				
10	Josta: tilikauden aikana maksetut erorahat, joita ei oteta huomioon palkkiokatossa				
11	Josta: suurin yksittäiselle henkilölle myönnetty eroraha				

LOMAKE EU REM3
LYKÄTYT PALKKIOT

31.12.2025

		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
Lykättyt ja pidätetyt palkkiot		Edellisiltä tuloskausilta myönnettyjen lykättyjen palkkioiden kokonaismäärä	Joista: tilikauden aikana syntyvän oikeuden määrä	Joista: tulevien tilikausien aikana syntyvän oikeuden määrä	Sellaisiin lykättyihin palkkioihin tilikauden aikana tehdyn tulosperusteisen oikaisun määrä, joihin syntyy oikeus tilikauden aikana	Sellaisiin lykättyihin palkkioihin tilikauden aikana tehdyn tulosperusteisen oikaisun määrä, joihin syntyy oikeus tulevien tulosvuosien aikana	Jälkikäteen tehtävistä implisiittisistä oikaisuista johtuvien oikaisujen kokonaismäärä tilikaudella (ts. instrumenttien hintojen muutoksista johtuvat lykättyjen palkkioiden arvomuutokset)	Ennen tilikautta myönnettyjen tilikaudella maksettujen lykättyjen palkkioiden kokonaismäärä	Sellaisten edellisen tulosjakson osalta myönnettyjen lykättyjen palkkioiden kokonaismäärä, joihin on syntynyt oikeus mutta jotka pidätetään tietyksi ajaksi
(€)									
1	Valvontatehtäväänsä hoitava ylin hallintoelin								
2	Käteisperusteinen								
3	Osakkeet tai vastaavat omistussuudet								
4	Osakesidonnaiset instrumentit tai vastaavat muut kuin käteisinstrumentit								
5	Muut instrumentit								
6	Muut osat								
7	Johtotehtäväänsä hoitava ylin hallintoelin	866 693	433 863	432 830	55 999			281 248	
8	Käteisperusteinen	866 693	433 863	432 830	55 999			281 248	
9	Osakkeet tai vastaavat omistussuudet								
10	Osakesidonnaiset instrumentit tai vastaavat muut kuin käteisinstrumentit								
11	Muut instrumentit								
12	Muut osat								
13	Muu toimiva johto	995 321	648 129	347 191	75 927			411 963	
14	Käteisperusteinen	995 321	648 129	347 191	75 927			411 963	
15	Osakkeet tai vastaavat omistussuudet								
16	Osakesidonnaiset instrumentit tai vastaavat muut kuin käteisinstrumentit								
17	Muut instrumentit								
18	Muut osat								
19	Muut nimetyt henkilöt	72 897	52 753	20 144	5 307			32 166	
20	Käteisperusteinen	72 897	52 753	20 144	5 307			32 166	
21	Osakkeet tai vastaavat omistussuudet								
22	Osakesidonnaiset instrumentit tai vastaavat muut kuin käteisinstrumentit								
23	Muut instrumentit								
24	Muut osat								
25	Kokonaismäärä	1 934 911	1 134 745	800 166	137 233			725 377	

LOMAKE EU REM4
PALKAT JA PALKKIOT, JOIDEN MÄÄRÄ ON
VÄHINTÄÄN 1 MILJOONA EUROA VUODESSA

Ei raportoitavia tietoja vuoden 2025 osalta.

		a
(€)		Vakavaraisuusdirektiivin 450 artiklan i alakohdassa tarkoitettu suurituloisten nimettyjen henkilöiden lukumäärä
1	1 000 000 – alle 1 500 000	
2	1 500 000 – alle 2 000 000	
3	2 000 000 – alle 2 500 000	
4	2 500 000 – alle 3 000 000	
5	3 000 000 – alle 3 500 000	
6	3 500 000 – alle 4 000 000	
7	4 000 000 – alle 4 500 000	
8	4 500 000 – alle 5 000 000	
9	5 000 000 – alle 6 000 000	
10	6 000 000 – alle 7 000 000	
11	7 000 000 – alle 8 000 000	

LOMAKE EU REM5
TIEDOT NIIDEN HENKILÖSTÖN JÄSENTEN, JOIDEN AMMATILLISELLA TOIMINNALLA
ON MERKITTÄVÄ VAIKUTUS LAITOKSEN RISKIPROFIILIIN (NIMETYT HENKILÖT),
PALKOISTA JA PALKKIOISTA

31.12.2025		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
		Ylimmän hallintoelimen palkkiot			Liiketoiminta-alueet						
	(€)	Valvonta- tehtäväänsä hoitava ylin hallintoelin	Johto- tehtäväänsä hoitava ylin hallintoelin	Ylin hallintoelin yhteensä	Investointi- pankki- toiminta	Vähittäis- pankki- toiminta	Omaisuu- den- hoito	Laitoksen tukitoiminnot	Riippu- mattomat sisäiset tarkastus- toiminnot	Kaikki muut	Yhteensä
1	Nimettyjen henkilöiden kokonaislukumäärä										49
2	Josta: ylimmän hallintoelimen jäsenet	9	11	20							
3	Josta: muu toimiva johto					6	12	7			
4	Josta: muut nimetyt henkilöt						1	1	2		
5	Nimettyjen henkilöiden palkkojen ja palkkioiden kokonaismäärä	369 634	3 092 120			946 068	2 034 232	1 107 812	146 570		
6	Josta: muuttuvat palkkiot		528 060			121 720	322 318	139 373	24 124		
7	Josta: kiinteät palkkiot	369 634	2 564 060			824 348	1 711 914	968 440	122 445		