



PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS

JOHDANTO

Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodissa 2010 (koodi) korostetaan palkitsemisen ja sen periaatteiden avoimuutta sekä avoimen tiedottamisen tärkeyttä. Koodin jakso 7. *Palkitseminen* edellyttää suosituksen 47 mukaisesti palkka- ja palkkioselvityksen (selvitys) antamista listayhtiön internetsivuilla. Selvityksen tarkoituksena on lisätä avoimuutta johdon palkkioista ja palkitsemisjärjestelmistä ja, että yhtiöt antavat entistä yhtenäisemmin tietoa palkitsemisesta.

Palkka- ja palkkioselvityksellä tuetaan osakkeenomistajan tiedonsaantia listayhtiössä. Koodin mukainen selvitys on yhtenäinen ja mahdollisimman ajantasainen kuvaus palkitsemisesta. Koodin suositukset 39-46 sisältävät selvityksen sisältöä koskevat vaatimukset. Suosituksessa 47 palkitsemisesta annettavat tiedot on koottu yhteen ja siinä on täsmennetty, mitä tarkoitetaan esim. toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisen keskeisillä periaatteilla.

Listayhtiön internetsivuilla oltava palkka- ja palkkioselvitys

- selkeästi annetut mahdollisimman ajantasaiset tiedot johdon palkitsemisesta yhtiössä
- kuvaukset seuraavista asiakokonaisuuksista:
 - Taloudelliset etuudet hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja mahdollisen hallintoneuvoston osalta
 - Toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisen päätöksentekojärjestys
 - Toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisen keskeiset periaatteet

Tämä soveltamisohje tarjoaa esimerkin listayhtiöille, kun ne laativat koodin mukaista palkka- ja palkkioselvitystä. Soveltamisohjeen käyttäminen on vapaaehtoista.

Useassa pörssissä listautuneet yhtiöt saattavat esittää palkka- ja palkkioselvityksen tästä soveltamisohjeesta poikkeavan muotoisena noudattaakseen myös ulkomaisten pörssien sääntöjä ja vaatimuksia sekä esittääkseen tiedot yhdenmukaisesti kaikille sijoittajille ja kaikilla markkinoilla.



Selvityksen esittäminen internetsivuilla

Palkka- ja palkkioselvitys sijoitetaan internetsivuille esimerkiksi sijoittajille suunnattuun osioon tai Corporate Governance -osioon siten, että lukijat löytävät sen helposti. Koodi edellyttää, että selvitykseen kuuluvia tietoja ei hajauteta eri puolille yhtiön internetsivuja. Selvityksessä voidaan käyttää linkitystä, mutta linkkien on johdettava suoraan haettavaan tietoihin. Taulukoiden käyttäminen selkeyttää annettavaa informaatiota. Tietojen esittäminen myös aikaisemmilta tilikausilta helpottaa yhtiön palkitsemiskäytäntöjen kehittymisen seuraamista.

Selvityksen päivittäminen

Palkka- ja palkkioselvitystä päivitetään yhtiön käytännön mukaan tietyin väliajoin siten, että internetsivuilla olevat tiedot ovat mahdollisimman ajantasaisia. Osa tiedoista on luonteeltaan sellaisia, että ne on tarkoitus antaa edelliseltä tilikaudelta.

On tärkeää, että yhtiö päivittää ajantasaiset tiedot selvitykseen ennen yhtiökokousta, jotta osakkeenomistajat voivat käyttää kyselyoikeuttaan yhtiökokouksessa palkka- ja palkkioselvityksestä. Lisäksi yhtiökokouksen jälkeen päivitetään tiedot ajantasaiseksi esimerkiksi hallituksen jäsenten palkitsemisen osalta.

Selvitystä päivitetään myös kesken tilikauden, mikäli palkitsemisessa tapahtuu rakenteellisesti olennaisia muutoksia.

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYKSEN RAKENNE

HALLITUS

Hallituksen jäsenten palkitseminen

Suosituksen 41, 44 ja 47 mukaisesti selostetaan

- **hallituksen jäsenen palkkiot ja muut taloudelliset etuudet**
- **hallituksen jäsenen palkkiona saamat osakkeet ja osakeperusteiset oikeudet**
- **periaatteet, joita sovelletaan hallituksen jäsenen palkkiona saamien osakkeiden omistamiseen**

Palkka- ja palkkioselvityksessä palkkiot voidaan erotella esimerkiksi vuosipalkkioihin, kokouspalkkioihin ja valiokuntatyöskentelystä maksettaviin palkkioihin. Hallituksen jäsenten osalta tiedot annetaan henkilökohtaisella tasolla rahamääräisinä. Optio-ohjelmista tiedot voidaan kuitenkin antaa kuvaten optio-ohjelman keskeiset tiedot.



Yhtiö kertoo, mikäli yhtiöllä on osake- tai osakeperusteisia palkitsemisjärjestelmiä ja selostaa hallituksen jäsenen palkkiona saamat osakkeet ja osakeperusteiset oikeudet.

Yhtiö kertoo, minkä ajanjakson hallituksen jäsenen tulee pitää palkkiona saadut osakkeet omistuksessaan.

Hallituksen puheenjohtajan ja hallituksen jäsenen mahdolliseen työ- tai toimisuhteeseen kuuluvat taloudelliset etuudet

Suosittelujen 41, 46 ja 47 mukaisesti selostetaan hallituksen puheenjohtajan ja hallituksen jäsenen mahdolliseen samassa yhtiössä olevaan työ- tai toimisuhteeseen kuuluvat taloudelliset etuudet samalla tavalla kuin toimitusjohtajan taloudelliset etuudet. (Tästä tarkemmin sivulla 6.)

Yhtiön on selostettava

- **palkat ja muut taloudelliset etuudet**
- **palkkiona saadut osakkeet ja osakeperusteiset oikeudet**
- **eläkeikä sekä eläkkeen ja lisäeläkkeen määräytymisperusteet**
- **irtisanomisaikaa, irtisanomisajan palkkaa sekä muita mahdollisia irtisanomisen perusteella maksettavia korvauksia koskevat ehdot**

TOIMITUSJOHTAJA JA MUU JOHTO

Toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisjärjestelmä

Suosittelujen 40, 45 ja 47 mukaisesti selostetaan

- **toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisen päätöksentekojärjestys**
- **toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisen keskeiset periaatteet, kuten pääkohdat seuraavista seikoista**
 - **palkitsemisen jakautuminen pitkän ja lyhyen aikavälin palkitsemiseen**
 - **palkkojen ja palkkioiden jakautuminen kiinteään ja muuttuvaan osaan**
 - **tiedot palkan ja palkkioiden muuttuvien osien määräytymisestä ja niille asetetut enimmäisrajat**
 - **suoritus- ja tuloskriteerit sekä niiden vaikutus yhtiön pitkän aikavälin taloudelliseen menestykseen sekä suoritus- ja tuloskriteerien toteutumisen seuranta**
 - **palkitsemiseen sisältyvät ansainta- ja sitouttamisjaksot**
 - **tiedot osake- ja osakeperusteisista palkitsemisjärjestelmistä**
 - **periaatteet, joita sovelletaan toimitusjohtajan palkkiona saamien osakkeiden omistamiseen**
 - **tiedot lisäeläkkeestä.**



Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Yhtiö selostaa palkitsemisen päätöksentekojärjestyksen. Toimitusjohtajan osalta kerrotaan, että hänen palkitsemisestaan ja hänelle maksettavista muista korvauksista päättää hallitus. Yhtiö määrittelee, mikä toimielin päättää muun johdon palkitsemisesta, ja selostaa tämän.

Palkitsemisen periaatteet

Koodi edellyttää, että palkitseminen on oikeassa suhteessa yhtiön kehityksen ja pitkän aikavälin arvonmuodostuksen kanssa. Käytännössä yhtiö itse määrittelee palkitsemisen oikeasuhteisuuden, koska suhde riippuu esimerkiksi yhtiön koosta, toimialasta, kehitysvaiheesta sekä sen liiketoiminta- ja kasvustrategioista. Yhtiön palkitsemisen tulee motivoida sen johtoa kehittämään yhtiötä pitkällä aikavälillä, eikä kannustaa yksinomaan ottamaan lyhyen aikavälin riskejä.

Palkitsemisen periaatteiden osalta on olennaista, että palkka- ja palkkioselvityksessä ei tarvitse tuoda esille yhtiön strategisia linjauksia ja päätöksiä tai liikesalaisuuksia, joihin palkitseminen voi perustua, vaan periaatteet selostetaan yleisemmällä tasolla.

Lyhyen ja pitkän aikavälin palkitseminen

Yleensä lyhyen aikavälin palkitsemisella tarkoitetaan esimerkiksi vuotuisia tulospalkkioita ja pitkän aikavälin palkitsemisella useamman vuoden pituisia palkitsemisjärjestelmiä.

Vaikka koodi painottaa palkitsemisessa pitkän aikavälin tuloksen tekoa, se ei kuitenkaan kiellä tai estä lyhyen aikavälin palkitsemista.

Kiinteät ja muuttuvat palkat ja palkkiot

Kiinteiden ja muuttuvien palkan ja palkkion osien tulee olla tarkoituksenmukaisessa suhteessa toisiinsa. Yhtiö erittelee miten palkat ja palkkiot jakautuvat kiinteään ja muuttuviin osiin. Tällöin kerrotaan esimerkiksi kiinteän palkan muodostuvan kuukausi- tai vuosipalkasta ja lisäksi muuttuvien palkan ja palkkioiden osalta kerrotaan mahdolliset tulospalkkio- ja muut palkitsemisjärjestelmät. Tulospalkkioiden ja muiden palkitsemisjärjestelmien osalta kerrotaan palkkion määräytymisperuste ja enimmäisraja. Raja voidaan ilmoittaa esimerkiksi kuukausimääräisenä tai suhteellisenä tai prosentuaalisena osuutena vuosipalkasta.

Suoritus- ja tuloskriteerit

Palkitsemisjärjestelmien on perustuttava ennalta määrättyihin ja mitattaviin suoritus- ja tuloskriteereihin. Suoritus- ja tuloskriteerit voivat olla sekä taloudellisia että ei-taloudellisia ja niiden tulee olla siten yksiselitteisiä ja selkeitä, että osapuolten on riidatonta todeta jälkepäin, ovatko palkitsemisen kriteerit täyttyneet vai eivät. Palkitsemisjärjestelmä, joka perustuu



tulkinnanvaraisille, epätarkoille tai muulla tavoin jäsentymättömille kriteereille ei ole toimiva eikä motivoiva. Yhtiön myös kertoo, miten suoritus- ja tuloskriteereitä seurataan.

Ansainta- ja sitouttamisjaksot

Ansaintajaksolla tarkoitetaan sitä ajanjaksoa, jolta palkan tai palkkion muuttuva osa myönnetään. Yhtiön selostaa tämän ajanjakson pituuden. Sitouttamisjaksolla tarkoitetaan sitä aikaa, jonka ajan esimerkiksi osakkeiden saajan on ansaintajakson päätyttyä säilytettävä tietty määrä osakkeita itsellään. Yhtiön selostaa myös tämän ajanjakson pituuden.

Osakepohjaiset palkitsemisjärjestelmät

Palkka- ja palkkioselvityksessä on kerrottava voimassa olevista osakepohjaisista palkitsemisjärjestelmistä.

Järjestelmästä kerrotaan järjestelmän tavoite sen ansainta- ja sitouttamisjakso sekä järjestelmän perusteella maksettaville palkkioille asetetut enimmäisrajat.

Toimitusjohtajan palkkiona saamien osakkeiden omistaminen

Koodi edellyttää, että yhtiö kertoo ne periaatteet, joita sovelletaan toimitusjohtajan palkkiona saamien osakkeiden omistamiseen. Yhtiö voi esimerkiksi edellyttää, että tietty määrä palkkioina saatuja osakkeita säilytetään tietyn ajan tai että tietty määrä osakkeita tulee säilyttää toimitusjohtajan päättämiseen asti.

Lisäeläke

Yhtiö kertoo, käyttääkö yhtiö lisäeläkettä toimitusjohtajan tai muun johdon palkitsemismuotona. Lisäeläkkeiden osalta on oleellista tuoda esille se, onko eläkesopimus maksu- vai etuusperusteinen.

Etuuksien määrän selostaminen

Koodi ei edellytä muun johdon (johtoryhmän) jäsenten etuuksien määrän selostamista henkilökohtaisella tasolla, vaan niitä koskevat periaatteet ja päätöksentekojärjestys ilmoitetaan johtoryhmätasolla. Johtoryhmän jäsenten osalta selostetaan palkitsemisjärjestelmän periaatteet ja päätöksentekojärjestys, eikä johtoryhmän jäsenten palkkioita tarvitse selostaa rahamääräisesti. Sen sijaan toimitusjohtajan kaikkien etuuksien määrät on selostettava alla olevan mukaisesti.



Toimitusjohtajan toimitushteeseen kuuluvat taloudelliset etuudet

Suosittelujen 46 ja 47 mukaisesti selostetaan toimitusjohtajan

- **palkat**
- **muut taloudelliset etuudet**
- **palkkioksi saadut osakkeet ja osakeperusteiset oikeudet**
 - **osakepalkkiot, osakkeen arvon kehittymiseen perustuvat bonusjärjestelmät, synteettiset optiot ja optio-oikeudet**
- **eläkeikä sekä eläkkeen ja lisäeläkkeen määräytymisperusteet**
- **irtisanomisaikaa, irtisanomisajan palkkaa sekä muita mahdollisia irtisanomisen perusteella saatavia korvauksia koskevat ehdot**

Toimitusjohtajan palkkatiedot ilmoitetaan rahamääräisinä. Yhtiö voi selostaa joko vuosipalkan tai kuukausipalkan suuruuden. Muista taloudellisista etuuksista kerrotaan, mitä ne ovat ja yleensä esimerkiksi luontaisedut ilmoitetaan erikseen rahamääräisinä.

Palkkioksi saaduista osakkeista ja osakeperusteisista oikeuksista kerrotaan niiden määrä ja periaatteet, joita sovelletaan niiden ansaitsemiseen ja omistamiseen, muun muassa minkä ajanjakson ne ovat pidettävä omistuksessa.

Yhtiö kertoo palkka- ja palkkioselvityksessä toimitusjohtajan eläkeiän sekä eläkkeen määräytymisperusteet. Yhtiö kertoo, jos eläkeikä poikkeaa lakisääteisestä. Lisäksi selvityksessä kerrotaan toimitusjohtajan mahdollisesta lisäeläkkeestä. Lisäeläkkeet voivat olla merkittävä osa toimitusjohtajan kokonaispalkitsemista, minkä vuoksi lisäeläkkeistä tulee kertoa avoimesti. Toimitusjohtajan mahdollisen lisäeläkkeen määräytymisperusteista kerrotaan myös, onko lisäeläke maksu- vai etuusperusteinen, ja avoimuuden edistämiseksi voidaan kertoa myös etuuden aiheuttamat kustannukset.

Toimitusjohtajan toimitushteen päättymisen johdosta maksettava irtisanomisajan palkka ja muut mahdolliset korvaukset eivät yhteenlaskettuna saa yleensä ylittää kahden vuoden kiinteää palkkaa vastaavaa määrää.

Toimitusjohtajan vaihtuminen ja tietojen ajantasaisuus

Lähtökohtana on, että toimitusjohtajan toimitushteeseen kuuluvat taloudelliset etuudet selostetaan tilikaudelta.

Toimitusjohtajan vaihtuessa uuden toimitusjohtajan palkitsemista koskevat tiedot selostetaan palkka- ja palkkioselvityksessä tilikaudelta kuitenkin siten, että ne ovat saatavilla viimeistään tilinpäätöksen julkistamisen yhteydessä.



Mikäli uuden toimitusjohtajan palkitsemisen rakenne eroaa olennaisesti edellisen toimitusjohtajan palkitsemisen rakenteesta ja siitä yhtiön internetsivuilla selostetuista tiedoista, uutta toimitusjohtajaa koskevat tiedot on päivitettävä yhtiön internetsivuille mahdollisimman ajantasaisesti, kun uusi toimitusjohtaja aloittaa tehtävässään.

Mikäli yhtiö on julkistanut pörssitiedotteena tietoja uuden toimitusjohtajan palkitsemisesta, palkka- ja palkkioselvitystä on tältä osin päivitettävä mahdollisimman ajantasaisesti.

Edellisen toimitusjohtajan toteutuneet palkitsemista koskevat tiedot, esimerkiksi toteutunut irtisanomisajan palkka ja muut mahdolliset irtisanomisen perusteella maksetut korvaukset, voidaan selostaa palkka- ja palkkioselvityksessä tilikaudelta kuitenkin siten, että ne ovat saatavilla viimeistään tilinpäätöksen julkistamisen yhteydessä.

Mikäli edellisen toimitusjohtajan toteutunut palkitseminen eroaa olennaisesti yhtiön internetsivuilla selostetusta palkitsemisen rakenteesta, edellistä toimitusjohtajaa koskevat tiedot on päivitettävä yhtiön internetsivuille mahdollisimman ajantasaisesti, kun toimitusjohtajan tehtävän hoitaminen lakkaa.

Mikäli yhtiö on julkistanut pörssitiedotteena edellisen toimitusjohtajan palkitsemista koskevat toteutuneet tiedot, palkka- ja palkkioselvitystä on päivitettävä tältä osin mahdollisimman ajantasaisesti.

Koodin tavoitteena olevaa avoimuutta edistääkseen yhtiö voi halutessaan kertoa uuden toimitusjohtajan tai edellisen toimitusjohtajan palkitsemisesta jo ennen edellä mainittuja ajankohtia. Yhtiön tulee kuitenkin huomioida, kertoessaan uuden toimitusjohtajan tai edellisen toimitusjohtajan palkitsemisesta ennen edellä mainittuja ajankohtia, ettei tieto ole harhaanjohtavaa.

HALLINTONEUVOSTO

Suositus 47 edellyttää että hallintoneuvostosta annetaan palkka- ja palkkioselvityksessä vastaavat tiedot kuin hallituksesta.

Palkka- ja palkkioselvityksessä selostetaan

- **hallintoneuvoston jäsenen palkkiot ja muut taloudelliset etuudet**
- **hallintoneuvoston jäsenen palkkiona saamat osakkeet ja osakeperusteiset oikeudet**
- **periaatteet, joita sovelletaan hallintoneuvoston jäsenen palkkiona saamien osakkeiden omistamiseen**
- **hallintoneuvoston puheenjohtajan ja hallintoneuvoston jäsenen mahdolliseen työ- tai toimisuhteeseen kuuluvat taloudelliset etuudet**
 - **palkat ja muut taloudelliset etuudet**



- palkkiona saadut osakkeet ja osakeperusteiset oikeudet
- eläkeikä sekä eläkkeen ja lisäeläkkeen määräytymisperusteet
- irtisanomisaikaa, irtisanomisajan palkkaa sekä muita mahdollisia irtisanomisen perusteella maksettavia korvauksia koskevat ehdot

ASIAT, JOITA EI OLE TARPEEN SELOSTAA

Palkka- ja palkkioselvityksessä ei tarvitse tuoda esille yhtiön strategisia linjauksia ja päätöksiä tai liikesalaisuuksia, joihin palkitseminen voi perustua.

Taloudellisissa etuuksissa ei ole tarpeen selostaa sellaisia tavanomaisia asioita, jotka koskevat yhtiön henkilökuntaa, kuten konsernin tuotteiden henkilökuntahinnat, laajennettu työterveyshuolto tai lehtien tilaukset. Kulukorvaukset eivät ole selostettavia etuuksia.

SUOSITUS 47- Palkka- ja palkkioselvitys

Yhtiön on asetettava saataville internetsivuilleen palkka- ja palkkioselvitys, joka sisältää kuvauksen seuraavista asiakokonaisuuksista:

Taloudelliset etuudet

- *Hallitus*
 - *hallituksen jäsenen palkkiot ja muut taloudelliset etuudet*
 - *hallituksen jäsenen palkkiona saamat osakkeet ja osakeperusteiset oikeudet*
 - *periaatteet, joita sovelletaan hallituksen jäsenen palkkiona saamien osakkeiden omistamiseen*
 - *hallituksen puheenjohtajan ja hallituksen jäsenen mahdolliseen työtai toimisuhteeseen kuuluvat taloudelliset etuudet selostetaan samoin kuin toimitusjohtajan taloudelliset etuudet*
- *Toimitusjohtaja*
 - *palkat ja muut taloudelliset etuudet*
 - *palkkiona saadut osakkeet ja osakeperusteiset oikeudet*
 - *eläkeikä sekä eläkkeen ja lisäeläkkeen määräytymisperusteet*
 - *irtisanomisaikaa, irtisanomisajan palkkaa sekä muita mahdollisia irtisanomisen perusteella maksettavia korvauksia koskevat ehdot*
- *Mahdollinen hallintoneuvosto*
 - *vastaavat tiedot kuin hallituksesta*

Päätöksentekojärjestys ja palkitsemisen keskeiset periaatteet

- *toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisen päätöksentekojärjestys*
- *toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisen keskeiset periaatteet, kuten pääkohdat seuraavista seikoista*
 - *palkitsemisen jakautuminen pitkän ja lyhyen aikavälin palkitsemiseen*
 - *palkkojen ja palkkioiden jakautuminen kiinteään ja muuttuvaan osaan*
 - *tiedot palkan ja palkkioiden muuttuvien osien määräytymisestä ja niille asetetut enimmäisrajat*
 - *suoritus- ja tuloskriteerit sekä niiden vaikutus yhtiön pitkän aikavälin taloudelliseen menestykseen sekä suoritus- ja tuloskriteerien toteutumisen seuranta*
 - *palkitsemiseen sisältyvät ansainta- ja sitouttamisjaksot*
 - *tiedot osake- ja osakeperusteisista palkitsemisjärjestelmistä*
 - *periaatteet, joita sovelletaan toimitusjohtajan palkkiona saamien osakkeiden omistamiseen*
 - *tiedot lisäeläkkeestä.*