Elon toimielinten palkitsemisen kuvaus

Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elon (myöhemmin Elo) toimielinten palkitsemisen kuvaus perustuu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodiin 2020, jota Elo noudattaa työeläkeyhtiön toimintaan soveltuvin osin. Listayhtiöiden hallinnointikoodi on saatavilla Arvopaperimarkkinayhdistyksen internetsivuilta osoitteesta www.cgfinland.fi.

Elon toimielinten palkitsemisen kuvaus sisältää kuvauksen hallintoneuvoston ja hallituksen jäsenten sekä toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa palkitsemista koskevasta päätöksentekojärjestyksestä ja palkitsemisen keskeisistä periaatteista. Hallintoneuvostolle, hallitukselle ja toimitusjohtajalle ja hänen sijaiselleen maksettavat palkkiot ovat tämän palkitsemispolitiikan mukaisia.

Johdanto

Elossa palkitsemisen tulee olla yhtiön toiminnan tarkoituksen ja tavoitteiden mukaista sekä vastata erityisesti yhtiön pitkän aikavälin etua. Elossa palkitsemisen ja palkitsemisjärjestelmien lähtökohtana on työeläkevakuutusyhtiön toiminnan tarkoitus sosiaaliturvaan kuuluvan lakisääteisen eläkevakuutusliikkeen harjoittajana. Palkitsemista ohjaavia yleisiä periaatteita ovat:

1. Palkitseminen on linjassa yhtiön suoriutumisen ja lakisääteisen tehtävän kanssa. Palkitsemisjärjestelmät eivät saa kannustaa riskinottoon, joka ylittää yhtiön riskinkantokyvyn.
2. Palkitseminen ja palkitsemista koskeva päätöksenteko on Elossa vastuullista, hyvän hallinnointitavan mukaista ja eturistiriitatilanteita ehkäisevää.
3. Palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on edistää Elon suorituskykyä, pitkän aikavälin tulosten toteutumista ja strategian mukaisten tavoitteiden saavuttamista. Palkitsemisjärjestelmien tulee olla sopusoinnussa riskienhallinnan kanssa ja edistää sitä.
4. Palkitsemisjärjestelmien tulee huomioida yhtiön kokonaisetu ja kannustaa erinomaiseen suoriutumiseen.
5. Palkitsemisen kokonaisuuden tulee olla riittävän kilpailukykyinen noudatellen tyypillisiä markkinakäytäntöjä.
6. Palkitseminen edistää arvojemme – avoimuus, aktiivisuus ja sitoutuneisuus – toteutumista.
7. Palkitseminen ja palkitsemisjärjestelmät ovat ymmärrettäviä ja johdonmukaisia. Samat palkitsemisen periaatteet koskevat koko henkilöstöä.

Hallintoneuvoston ja hallituksen palkitseminen pohjautuu markkinakäytäntöihin ja yleisesti hyväksyttyihin toimielinten jäsenten palkitsemisjärjestelmiin.

Toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa palkitseminen noudattaa samoja periaatteita ja siinä otetaan huomioon tehtävän erityisasema yhtiön strategian muodostamisessa ja toteuttamisessa sekä lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamisessa.

Finanssivalvonnan suosituksen mukaan hallitus arvioi säännöllisesti yhtiön palkitsemisjärjestelmien toimivuuden. Elon sisäinen tarkastus arvioi järjestelmien toimivuutta ja periaatteiden noudattamista osana hallitukselle tehtävää selvitystä sisäisen valvonnan tilasta. Tarvittaessa järjestelmien toimivuutta ja periaatteiden noudattamista voidaan arvioittaa myös ulkopuolisella taholla.

Toimielinten palkitsemisen päätöksenteko

Elon yhtiökokous päättää vuosittain yhtiön hallintoneuvoston jäsenten palkkioista. Hallintoneuvosto puolestaan päättää vuosittain yhtiön hallituksen palkkiot. Elossa toimii lisäksi hallintoneuvoston vaalivaliokunta, jonka tehtävänä on valmistella esitykset hallintoneuvoston ja hallituksen jäsenvalinnoista ja palkkioista.

Hallitus hyväksyy henkilöstön palkitsemispolitiikan, joka sisältää palkitsemisen periaatteet ja palkitsemisjärjestelmät sekä arvioi niitä vuosittain. Hallitus myös seuraa ja valvoo niiden täytäntöönpanoa. Hallitus hyväksyy koko henkilöstön osalta tulos- ja tavoitepalkkiojärjestelmän yhtiötason tavoitteet ja mittarit sekä niiden toteumat ja päättää palkkioiden maksamisesta tai maksamatta jättämisestä kokonaisuutena nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan esityksestä. Hallitus päättää yhtiön toimitusjohtajan sekä toimitusjohtajan esityksestä yhtiön johtoryhmän jäsenten ja sisäisen tarkastuksen sekä riskienhallinta- ja compliance-toimintojen vastuuhenkilöiden palkat ja muut etuudet, sekä palkkiot niiden edellä mainittujen henkilöiden osalta, jotka kuuluvat tulos- ja tavoitepalkkiojärjestelmän piiriin.

Elon hallituksen jäsenistä koostuvan nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan tehtävänä on valmistella, suunnitella ja kehittää hallitukselle kuuluvia palkitsemisasioita. Valiokunta keskittyy palkitsemispolitiikan valmistelemiseen ja toimivuuden varmistamiseen. Valiokunta tekee tarvittavat muutosesitykset sekä vastaa siitä, että ne vastaavat yhtiössä tai sääntelyssä tapahtuneita muutoksia. Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja on Elon hallituksen puheenjohtaja ja jäseninä ovat Elon hallituksen varapuheenjohtajat.

Toimitusjohtaja hyväksyy tulos- ja tavoitepalkkiojärjestelmän muut kuin yhtiötason tavoitteet ja mittarit ja niiden toteumat sekä maksettavat palkkiot siltä osin kuin ne eivät kuulu hallituksen päätettäväksi. Toimitusjohtajalla on oikeus antaa palkitsemispolitiikkaa täydentäviä henkilöstön palkitsemisjärjestelmiä koskevia sääntöjä. Toimitusjohtaja voi tehdä myös yksittäistä henkilöä koskevia päätöksiä siten

kuin tässä ja Elon henkilöstön palkitsemispolitiikassa on esitetty.

Hallintoneuvoston jäsenten palkitseminen

Elon yhtiökokous päättää vuosittain yhtiön hallintoneuvoston jäsenten palkkioista. Työeläkevakuutusyhtiöllä tulee työeläkevakuutusyhtiöistä annetun lain mukaan olla hallintoneuvosto. Hallintoneuvoston jäsenet valitaan varsinaisessa yhtiökokouksessa. Elon hallintoneuvoston puheenjohtajalle ja varapuheenjohtajille maksetaan vuosipalkkiot. Kaikille hallintoneuvoston jäsenille maksetaan kokouspalkkiot sekä päiväraha ja matkakulut perustuen verohallinnon päätöksiin kulloinkin voimassa olevia verovapaita korvauksia koskevien enimmäismäärien mukaisesti. Vaalivaliokunnan jäsenet saavat kokouspalkkion myös vaalivaliokunnan kokouksista.

Hallintoneuvoston jäsenet on vakuutettu työntekijän eläkelain 8 §:n mukaisesti, jonka perusteella luottamustehtävästä kertyy eläke ja luottamustoimipalkkiosta maksetaan TyEL-vakuutusmaksu.

Kokouspalkkioiden lisäksi Elon hallintoneuvoston jäsenille ei makseta muita palkkioita tai taloudellisia tai tulokseen perustuvia etuuksia.

Hallituksen jäsenten palkitseminen

Elon hallintoneuvosto päättää vuosittain yhtiön hallituksen palkkiot. Elon hallituksen jäsenille maksetaan vuosipalkkio ja kokouspalkkiot sekä päiväraha ja matkakulut perustuen verohallinnon päätöksiin kulloinkin voimassa olevia verovapaita korvauksia koskevien enimmäismäärien mukaisesti. Lisäksi päiväraha ja matkakulut maksetaan hallituksen jäsenten osallistuessa yhtiön aloitteesta tilaisuuteen, joka liittyy kiinteästi hallituksen jäsenyyteen. Vuosipalkkion määrä vaihtelee siten, että hallituksen puheenjohtaja, hallituksen varapuheenjohtajat ja hallituksen jäsenet saavat erisuurui-

Yhtiökokous

- Päättää vuosittain yhtiön hallintoneuvoston jäsenten palkkioista

Hallintoneuvosto

- Päättää vuosittain yhtiön hallituksen palkkiot

Vaalivaliokunta

- Valmistelee esitykset hallintoneuvoston ja hallituksen jäsenvalinnoista ja palkkioista

Hallitus

- Hyväksyy henkilöstön palkitsemispolitiikan, joka sisältää palkitsemisen periaatteet ja palkitsemisjärjestelmät sekä arvioi niitä vuosittain. Hallitus myös seuraa ja valvoo niiden täytäntöönpanoa.
- Hyväksyy koko henkilöstön osalta tulospalkkiojärjestelmän yhtiötason tavoitteet, mittarit ja niiden toteuman sekä päättää kokonaisuutena tulospalkkioiden maksamisesta tai maksamatta jättämisestä nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan esityksestä.
- Päättää yhtiön toimitusjohtajan sekä toimitusjohtajan esityksestä yhtiön johtoryhmän jäsenten ja sisäisen tarkastuksen johtajan sekä riskienhallinta- ja compliance-toimintojen vastuuhenkilöiden palkat ja muut etuudet sekä tulospalkkiot niiden edellä mainittujen henkilöiden osalta, jotka kuuluvat tulos- ja tavoitepalkkiojärjestelmän piiriin.

Hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta
(koostuu hallituksen jäsenistä)

- Tehtävänä on valmistella, suunnitella ja kehittää hallitukselle kuuluvia palkitsemisasioita.
- Keskittyy palkitsemispolitiikan valmistelemiseen ja toimivuuden varmistamiseen.
- Tekee tarvittavat muutosesitykset sekä vastaa siitä, että ne vastaavat yhtiössä tai sääntelyssä tapahtuneita muutoksia.

Toimitusjohtaja

- Toimitusjohtaja hyväksyy tulos- ja tavoitepalkkiojärjestelmän muut kuin yhtiötason tavoitteet ja mittarit ja niiden toteumat sekä maksettavat tulospalkkiot siltä osin kuin ne eivät kuulu hallituksen päätettäväksi. Toimitusjohtajalla on oikeus antaa palkitsemispolitiikkaa täydentäviä henkilöstön palkitsemisjärjestelmiä koskevia sääntöjä. Toimitusjohtaja voi tehdä myös yksittäistä henkilöä koskevia päätöksiä siten kuin tässä ja Elon henkilöstön palkitsemispolitiikassa on esitetty.

sen vuosikorvauksen. Kokouspalkkioissa on sama jaottelu.

Hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan sekä tarkastus- ja riskivaliokunnan kokouksista maksetaan kokouspalkkiot, puheenjohtajalle suurempi kuin jäsenille. Sen lisäksi tarkastus- ja riskivaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan vuosipalkkio. Hallituksen valiokuntien kokouksesta maksetaan sama päiväraha ja matkakulujen korvaus kuin hallituksen kokouksista.

Hallituksen jäsenet on vakuutettu työntekijän eläkelain 8 §:n mukaisesti, jonka perusteella luottamustehtävästä kertyy eläke ja luottamustoimipalkkiosta maksetaan TyEL-vakuutusmaksu. Hallituksen jäsenet kuuluvat muun matkustavan henkilöstön ilmoitusperusteiseen matkavakuutukseen.

Vuosi- ja kokouspalkkioiden lisäksi Elon hallituksen jäsenille ei makseta muita palkkioita tai taloudellisia tai tulokseen perustuvia etuuksia.

Toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa palkitseminen

Toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa palkka muodostuu peruspalkasta, luontoiseduista (vapaa autoetu, puhelin- ja lounasetu) sekä tulos- ja tavoitepalkkiosta. Luontoisetujen verotusarvo sisältyy kokonaiskuukausipalkkaan. Toimitusjohtajalla ja hänen sijaisellaan on oikeus yhtiössä kulloinkin voimassa oleviin henkilöstöetuihin.

Toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa tulospalkkio määräytyy Elon strategisten tavoitteiden ja erityisesti toimitusjohtajalle asetettujen tavoitteiden toteuman perusteella. Toimitusjohtajalle ja hänen sijaiselleen on asetettu strategisia tavoitteita yhtiön kasvun, vakavaraisuuden, suorituskyvyn, vastuullisuuden ja henkilöstön osalta tehtävien painotusten mukaisesti. Osana toimitusjohtajan ja johdon kokonaispalkitsemista Elossa on käytössä hallituksen päätöksellä pitkän aikavälin palkitseminen.

Toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa palkkio-ohjelma koostuu lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmasta. Kokonaisuudessaan palkkiomahdollisuudet vastaavat 100 % ansaintavuoden toteutuneesta vuosipalkasta ilman aikaisemmilta vuosilta maksettuja palkkioita. Hallitus haluaa edistää pitkän aikavälin menestysedellytysten luomista ja vakavaraisuuden hyvää kehitystä pitkän aikavälin tavoitteiden painotuksella. Lyhyen aikavälin kannustinohjelman maksimi vastaa 66 % ja pitkän aikavälin kannustinohjelman maksimi 34 % kokonaispalkkiomahdollisuudesta.

Vuosipalkkio katsotaan huomattavaksi, mikäli se määrältään ylittää 50 000 euroa tai palkkionsaajan kahden laskennallisen kuukausipalkan määrän maksuhetkellä, jos se on suurempi kuin 50 000 euroa. Huomattavasta palkkiosta maksetaan ansaintavuoden päättymistä seuraavana vuonna 50 prosenttia ja loput 50 prosenttia maksetaan kolmen seuraavan vuoden aikana tasasuuruisissa erissä.

Tulospalkkiot maksetaan pääsääntöisesti kerran vuodessa ennalta sovittujen tavoitteiden toteuman selvittyä.

Toimitusjohtajan irtisanomisaika on yhtiön irtisanoessa 6 kuukautta, toimitusjohtajan irtisanoutuessa 6 kuukautta. Irtisanomisajalta maksetaan normaali palkka. Lisäksi toimitusjohtajalla on oikeus enintään 6 kuukauden kokonaispalkan suuruiseen erokorvaukseen yhtiön irtisanoessa sopimuksen.

Toimitusjohtajan sijaisen irtisanoutumisaika on yhtiön irtisanoessa 6 kuukautta, johtajan irtisanoutuessa 3 kuukautta. Irtisanoutumisajalta maksetaan normaali palkka.

Elo kunnioittaa muita mahdollisia ehtoja, jotka on sovittu edeltäjäyhtiössä ennen tämän palkitsemispolitiikan hyväksyntää.

Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset

Hallituksella on oikeus päättää, ettei palkkiota tai osaa siitä makseta, tai päättää lykätä osittain tai kokonaan maksettavia palkkioita yhtiön kannalta parempaan ajankohtaan silloin, jos se on hallituksen arvion mukaan tarpeellista tai välttämätöntä yhtiön edun kannalta tai jos palkkioiden maksaminen näiden ehtojen mukaisesti ei hallituksen arvion perusteella olisi yhtiön edun mukaista. Muuttuvien palkanosien osalta huomioidaan arvio henkilön ja/tai toiminnon suoriutumisesta sekä yhtiön kokonaistuloksesta. Kaikkia tulospalkkioita koskee vakavaraisuusehto. Vakavaraisuusasteen ollessa alle 114 % kyseisen vuoden palkkioita ei makseta, vaan palkkioiden maksu jäädytetään maksimissaan kahdeksi vuodeksi. Mikäli vakavaraisuusaste nousee yli 114 % palkkion määräytymisajankohdan jälkeen ja pysyy vähintään sillä tasolla kahden kuukauden ajan, palkkiot palautetaan maksuun. Mikäli kahden vuoden jälkeen vakavaraisuus on edelleen alle 114 %, kyseisen vuoden palkkiot nollataan.

Mikäli vakavaraisuusasema käy vuoden aikana vakavaraisuusrajan 1,0 alla, tai on alle tason 1,20 pidempään kuin seitsemän päivää, kyseisen vuoden palkkiot nollataan.

Mikäli palkkioiden kertymisvuoden hoitokustannustulos olisi negatiivinen tai sen menisi tulospalkkioiden maksamisen johdosta negatiiviseksi, tulospalkkioita voidaan leikata tai niiden maksamista lykätä tai jättää ne kokonaan maksamatta.

Toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa tulospalkkion maksamiseen noudatetaan soveltuvin osin Elon henkilöstön palkitsemispolitiikkaa ja Elon pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän sääntöjä, mitkä sisältävät väliaikaista poikkeamista koskevia yksityiskohtaisempia sääntöjä ja periaatteita.