



**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 mukaisien tavoitteiden saavuttamista. Palkitsemisjärjestelmien tulee olla sopusoinnussa riskienhallinnan kanssa ja edistää sitä.

4. Palkitsemisjärjestelmien tulee huomioida yhtiön kokonaisuus ja kannustaa erinomaiseen suoriutumiseen.
5. Palkitsemisen kokonaisuuden tulee olla riittävän kilpailukykyinen noudatellen tyyppilisiä 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 hyväksytyihin toimielinten jäsenten palkitsemisjärjestelmiin siten, että hallintoneuvosto ja hallitus pystyvät tukemaan ja kehittämään yhtiön liiketoimintaa parhaalla mahdollisella tavalla.

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 arvioida myös ulkopuolisella taholla.

Toimielinten palkitsemisen päätöksenteko

Elon yhtiökokous päättää vuosittain yhtiön hallintoneuvoston jäsenten palkkioista. Hallintoneuvosto puolestaan vahvistaa 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 tulospalkkiojärjestelmän yhtiötason tavoitteet ja mittarit ja päättää tulospalkkioiden maksamisesta tai maksa-

matta jättämisestä kokonaisuutena nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan esityksestä. Hallitus päättää yhtiön toimitusjohtajan sekä toimitusjohtajan esityksestä yhtiön johtoryhmän jäsenten ja sisäisen tarkastuksen johtajan sekä riskienhallintatoiminnon päällikön palkat ja muut etuudet sekä tulospalkkiot niiden edellä mainittujen henkilöiden osalta, jotka kuuluvat tulospalkkiojärjestelmän piiriin.

Elon hallituksen jäsenistä koostuvan nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan tehtävänä on valmistella, suunnitella ja kehittää hallitukselle kuuluvia palkitsemisasiota. Valiokunta keskittyy palkitsemispolitiikan valmisteleeseen 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 jäsenenä ovat Elon hallituksen varapuheenjohtajat.

Toimitusjohtaja hyväksyy tulospalkkiojärjestelmän muut kuin yhtiötason tavoitteet ja mittarit sekä maksettavat tulospalkkiot siltä osin kuin ne eivät kuulu hallituksen päätettäväksi. Toimitusjohtajalla on oikeus antaa palkitsemispolitiikkaa täydentäviä henkilöstön palkitsemisjär-

jestelmiä koskevia sääntöjä. Toimitusjohtaja voi tehdä myös yksittäistä henkilöä koskevia päätöksiä siten kuin tässä ja muissa tulospalkkiosäännöissä 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 vahvistaa vuosittain yhtiön hallituksen palkkiot. Elon hallituksen jäsenille

<p>Yhtiökokous</p> <p>Päättää vuosittain yhtiön hallintoneuvoston jäsenten palkkioista</p>	
<p>Hallintoneuvosto</p> <p>Vahvistaa vuosittain yhtiön hallituksen palkkiot</p>	<p>Vaalivaliokunta</p> <p>Valmistelelee esitykset hallintoneuvoston ja hallituksen jäsenvalinnoista ja palkkioista</p>
<p>Hallitus</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 ja mittarit ja 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 riskienhallintatoiminnon päällikön palkat ja muut etuudet sekä tulospalkkiot niiden edellä mainittujen henkilöiden osalta, jotka kuuluvat tulospalkkiojärjestelmän piiriin. 	<p>Hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta (koostuu hallituksen jäsenistä)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tehtävänä on valmistella, suunnitella ja kehittää hallitukselle kuuluvia palkitsemisasiointia. • Keskittyy palkitsemispolitiikan valmisteleamiseen ja toimivuuden varmistamiseen. • Tekee tarvittavat muutosesitykset sekä vastaa siitä, että ne vastaavat yhtiössä tai sääntelyssä tapahtuneita muutoksia.
<p>Toimitusjohtaja</p> <p>Toimitusjohtaja hyväksyy tulospalkkiojärjestelmän muut kuin yhtiötason tavoitteet ja mittarit 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 muissa tulospalkkiosäännöissä on esitetty.</p>	

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, varsinaiset hallituksen jäsenet ja hallituksen varajäsenet saavat erisuuruisen vuosikorvauksen. Kokouspalkkioissa on sama jaottelu, mutta varsinaisten jäsenten ja varajäsenten korvaus on samansuuruinen.

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 tulospalkkiosta. 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 ja henkilöstön osalta tehtävien painotusten mukaisesti. Osana toimitusjohtajan ja johdon kokonaispalkitsemista Elossa on käytössä hallituksen päätöksellä pitkän aikavälin palkitseminen.

Toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa tulospalkkio-ohjelma koostuu lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmasta. Kokonaisuudessaan palkkiomahdollisuudet vastaavat 12 kuukauden palkkaa. Hallitus haluaa edistää pitkän aikavälin menestysedellytysten luomista ja vakavaraisuuden hyvää kehitystä pitkän aikavälin kannustinohjelman maksimi vastaa 8 kuukauden palkkaa ja pitkän aikavälin kannustinohjelman palkkiomahdollisuus vastaa maksimissaan 4 kuukauden palkkaa. 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 tasasuuruissa erissä.

Tulospalkkiot maksetaan pääsääntöisesti keran 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.

Väli aikaista poikkeamista koskevat edellytykset

Hallitus on varannut itselleen oikeuden leikata osittain tai kokonaan tulospalkkiojärjestelmän perusteella maksettavia tulospalkkioita yhtiön vakavaraisuuden tai muun taloudellisen tilanteen johdosta.

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 % palkkionmääräytymisajan kohdan 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 palkitsemispolitiikassa mainittuja sääntöjä ja periaatteita.