

Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elon palkka- ja palkkioselvitys

Selvitys perustuu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodiin, jota Elo noudattaa työeläkeyhtiön toimintaan soveltuvien osin.

Päätöksentekojärjestys Elossa

Elon hallitus päättää koko yhtiötä koskevasta palkitsemispolitiikasta sekä linjaa Elossa käytettävät palkitsemisen periaatteet koko henkilöstön osalta. Hallitus päättää yhtiön toimitusjohtajan sekä yhtiön hallituksen nimittämien johtajien palkat, tavoitepalkkiot ja muut etuudet. Hallitus hyväksyy myös vuosittain henkilöstön tavoitepalkkiojärjestelmän periaatteet sekä tavoitepalkkion pohjana olevien mittareiden toteumat. Muiden henkilöstöryhmien osalta toimitusjohtaja hyväksyy tavoitepalkkiomittarit ja maksettavat palkkiot nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan linjausten mukaisesti.

Elon hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan tehtävänä on valmistella, suunnitella ja kehittää hallitukselle kuuluvia palkitsemis- ja nimitysasioita. Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja on Elon hallituksen puheenjohtaja ja jäseninä ovat Elon hallituksen varapuheenjohtajat.

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.

Palkitsemisen periaatteet Elossa

Palkitsemisen tavoitteena on edistää Elon strategisten tavoitteiden saavuttamista. Palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmien avulla kehitetään työn tuloksellisuutta sekä henkilöstön osaamista ja sitoutumista.

Palkitsemisesta päätettäessä on pyritty varmistamaan, että se ei johda epätoivottuihin toimintatapoihin tai hallitsemattomaan riskinottoon. Palkitsemisjärjestelmät on pyritty rakentamaan siten, että ne tukevat todennettavasti asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Palkitsemisen periaatteissa on huomioitu Finanssivalvonnan antama kannanotto palkitsemisesta.

Elossa käytössä olevat rahalliset palkitsemismuodot peruspalkan lisäksi ovat eri henkilöstöryhmillä samoilla periaatteilla määritellyt tavoitepalkkiot sekä ns. kertapalkkiot. Tavoitepalkkiot ovat

työehtosopimuksen sekä työnantajan ja työntekijän välisen sopimuksen mukaista palkkausta täydentävä kannustus- ja palkitsemistapa.

Finanssivalvonnan suosituksen mukaan hallituksen on arvioitava säännöllisesti yhtiön palkitsemisjärjestelmien toimivuus ja yrityksen sisäisen liiketoiminnoista riippumattoman valvontatoimen on vähintään kerran vuodessa todennettava, onko hallituksen hyväksymää palkitsemisjärjestelmää noudatettu. 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.

Elon palkitsemisjärjestelmät

Elossa on käytössä seuraavat tavoitepalkkiojärjestelmät:

- henkilöstön tavoitepalkkiojärjestelmä (n. 78 prosenttia henkilöstöstä)
- johdon tavoitepalkkiojärjestelmä (n. 6 prosenttia henkilöstöstä)
- sijoitusjohdon ja -organisaation tavoitepalkkiojärjestelmä (n. 8 prosenttia henkilöstöstä)
- riippumattoman riskienvalvonnan ja raportoinnin tavoitepalkkiojärjestelmä (n. 4 prosenttia henkilöstöstä)
- myynnin tavoitepalkkiojärjestelmä (n. 4 prosenttia henkilöstöstä).

Henkilö voi kuulua vain yhden järjestelmän piiriin kerrallaan. Tavoitepalkkiot maksetaan pääsääntöisesti kerran vuodessa ennalta sovittujen tavoitteiden toteuman selvittyä. Hallitus varaa itselleen oikeuden leikata osittain tai kokonaan maksettavia tavoitepalkkioita yhtiön vakavaraisuuden tai muun taloudellisen tilanteen johdosta.

Henkilöstön tavoitepalkkiojärjestelmä

Elon henkilöstön tavoitepalkkiojärjestelmän piiriin kuuluvat kaikki elolaiset, jotka eivät kuulu jonkin erillispalkitsemisjärjestelmän piiriin. Tavoitepalkkio muodostuu kahdesta osasta, yhtiökohtaisten tavoitteiden saavuttamisesta (50 % palkkiosta) ja prosesseille asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta (50 % palkkiosta). Hallitus asettaa vuosittain yhtiökohtaiset tavoitteet ja johtoryhmä päättää prosessikohtaisten mittareiden tavoitearvot. Hallitus päättää tavoitepalkkiojärjestelmän käyttöönotosta, järjestelmän perusteista ja hyväksyy maksettavan palkkion nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan esityksestä. Vuonna 2014 tavoitepalkkion maksimimäärä on 10 prosenttia vuosipalkasta.

Johdon tavoitepalkkiojärjestelmä

Johdon tavoitepalkkiojärjestelmässä kullekin johtajalle on asetettu yhtiön strategisista tavoitteista johdetut yhtiö- ja henkilökohtaiset tavoitteet ja mittarit. Tavoitepalkkioissa huomioidaan riskit, joilla tulos on saavutettu. Jokaiselle johtajalle on vahvistettu asetettujen tavoitteiden paino-osuudet, joiden avulla korostetaan eri tavoitteiden tärkeysjärjestystä. Palkkion maksimimäärä vaihtelee vastuualueesta riippuen 4–10 kuukauden palkkaan. Palkkiosta maksetaan tulosvuotta seuraavana vuonna 60 prosenttia ja 40 prosenttia viivästettynä seuraaville kolmelle vuodelle.

Hallitus hyväksyy vuosittain johtoryhmään kuuluvien ja muiden hallituksen nimittämien johtajien tavoitepalkkiojärjestelmän tavoitteet ja toteumat nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan esityksestä. Hallituksen nimittämiä johtajia on yhteensä 14, joista neljä kuuluu sijoitusjohdon ja -organisaation tavoitepalkkiojärjestelmän piiriin.

Muiden johdon tavoitepalkkiojärjestelmään kuuluvien johtajien kohdalla asetetuista tavoitteista ja maksettavasta tavoitepalkkiosta päättää vuosittain toimitusjohtaja hallituksen johtoryhmää koskevia linjauksia soveltaen.

Sijoitusjohdon ja -organisaation tavoitepalkkiojärjestelmä

Sijoitusjohdon ja -organisaation tavoitepalkkiojärjestelmän tavoitteet muodostuvat yhtiön ja sijoitustoiminnan strategisista tavoitteista sekä omaisuuslaji- tai tiimikohtaisista ja henkilökohtaisista tavoitteista. Vuonna 2014 tavoitepalkkion maksimimäärä on vastuualueesta riippuen 2–10 kuukauden palkka. Sijoitusallokaation riskillisyyys rajoittaa sijoitustoiminnan osalta palkkion määrää. Asetetut tavoitteet, mittarit ja maksettavat palkkiot hyväksyy toimitusjohtaja. Palkkioihin sovelletaan hallituksen johtoryhmän palkkioihin tekemiä linjauksia. Palkkiosta maksetaan tulosvuotta seuraavana vuonna 60 prosenttia ja 40 prosenttia viivästettynä seuraaville kolmelle vuodelle.

Riippumattoman riskienvalvonnan ja raportoinnin tavoitepalkkiojärjestelmä

Riippumattoman riskienvalvonnan ja raportoinnin tavoitepalkkiojärjestelmän tavoitteet on johdettu hallituksen asettamista yhtiökohtaisista tavoitteista, riskienhallinnan kehittämistavoitteista sekä henkilökohtaisista tavoitteista. Palkitsemisjärjestelmän tavoitteet ja mittarit ovat riippumattomia valvottavan kohteen tuloksesta. Vuonna 2014 tavoitepalkkion maksimimäärä on vastuualueesta riippuen 2–4 kuukauden palkka. Toimitusjohtaja hyväksyy asetetut mittarit ja maksettavat palkkiot. Palkkioihin sovelletaan hallituksen johtoryhmän palkkioihin tekemiä linjauksia.

Myynnin tavoitepalkkiojärjestelmä

Myynnin tavoitepalkkiojärjestelmän palkkiot määräytyvät asetettujen alueellisten ja henkilökohtaisten myyntitavoitteiden saavuttamisen perusteella. Asetetuista tavoitteista ja maksettavasta tavoitepalkkiosta päättää toimitusjohtaja.

Kertapalkkiot

Elossa on mahdollisuus antaa erikseen sovittavia kertapalkkioita henkilön hyvästä suoriutumisesta. Kertapalkkioita koskevat yleislinjaukset ja korotuksen taso määritellään erikseen vuosittain. Palkkion maksimimäärä on työntekijän puolen kuukauden palkka. Alle 3 000 euron palkkiot hyväksytään yhden yli-hyväksymisperiaatteella ja tämän ylittävät palkkiot hyväksyy toimitusjohtaja.

Toimitusjohtajan ja varatoimitusjohtajan toimisuhteeseen kuuluvat taloudelliset etuudet

Toimitusjohtaja Lasse Heiniön palkka muodostuu peruspalkasta, luontoiseduista (auto-, asunto-, puhelin- ja lounasetu) sekä tavoitepalkkiosta. Vuonna 2014 toimitusjohtajan kokonaiskuukausipalkka on 28 000 euroa, josta peruspalkan osuus on 25 033,14 euroa ja luontoisetujen arvo yhteensä 2 966,96 euroa. Luontoiseduista autoedun arvo on 1 380 euroa, asuntoedun arvo on 1 418,86 euroa, matkapuhelinedun arvo on 20 euroa, kotipuhelinedun arvo on 20 euroa ja lounasedun arvo on 128,10 euroa kuukaudessa. Luontoisetujen verotusarvo sisältyy kokonaiskuukausipalkkaan.

Toimitusjohtajan tavoitepalkkio määräytyy Elon strategisten tavoitteiden ja erityisesti toimitusjohtajalle asetettujen tavoitteiden toteuman perusteella. Toimitusjohtajalle on asetettu strategisia tavoitteita yhtiön kasvun, vakavaraisuuden, suorituskyvyn ja henkilöstön osalta. Maksimipalkkion suuruus on 10 kertaa kuukausiansio. Toimitusjohtajan osalta tavoitepalkkioihin sovelletaan samoja sääntöjä ja rajoitteita kuin muuhun johtoryhmään.

Lasse Heiniö toimi 31.12.2013 asti Eläke-Fennian toimitusjohtajana. Vuonna 2014 toimitusjohtajalle maksettiin Elon edeltäjäyhtiöstä 132 829,07 euroa kannustepalkkiota, mikä sisältää osuuden vuoden 2013 kannustepalkkiosta ja viivästetyt palkkio-osuudet vuosilta 2010–2012.

Toimitusjohtajalla on ollut oikeus siirtyä eläkkeelle 60-vuotiaana Elon edeltäjäyhtiöstä siirtyneen lisäeläkejärjestelyn perusteella, mutta hän on jatkanut työskentelyä eläkeiän saavutettuaan. Eläkkeelle siirryttäessä lisäturvan eläkepalkkana käytetään eläkkeellesiirtymisvuotta edeltävien viiden vuoden eläkepalkan keskiarvoa ja eläkkeen tavoitetaso on 60 prosenttia eläkepalkasta. Lisäeläkejärjestelystä ei aiheudu enää 60 vuoden täyttämisen jälkeen kustannuksia, vaan Heiniön ansioista maksetaan ainoastaan lakisääteiset työeläkemaksut.

Toimitusjohtajan irtisanomisaika on yhtiön irtisanoessa 12 kuukautta, toimitusjohtajan irtisanoutuessa 6 kuukautta. Irtisanoutumisajalta maksetaan normaali palkka.

Varatoimitusjohtaja, toimitusjohtajan sijainen Satu Huberin palkka muodostuu peruspalkasta, luontoiseduista (auto-, puhelin- ja lounasetu) sekä tavoitepalkkiosta. Vuonna 2014 varatoimitusjohtajan kokonaiskuukausipalkka on 27 000 euroa, josta peruspalkan osuus on 25 767,90 euroa ja luontoisetujen arvo yhteensä 1 233,10 euroa kuukaudessa. Luontoiseduista varatoimitusjohtajan autoedun arvo on 1 085 euroa, matkapuhelinedun arvo on 20 euroa ja lounasedun arvo on 128,10 euroa kuukaudessa. Luontoisetujen verotusarvo sisältyy kokonaiskuukausipalkkaan.

Varatoimitusjohtajan tavoitepalkkio määräytyy Elon strategisten tavoitteiden ja erityisesti varatoimitusjohtajalle asetettujen tavoitteiden toteuman perusteella. Varatoimitusjohtajalle on asetettu strategisia tavoitteita yhtiön kasvun, vakavaraisuuden, suorituskyvyn ja henkilöstön osalta. Maksimipalkkion suuruus on 8 kertaa kuukausiansio. Varatoimitusjohtajan osalta tavoitepalkkioihin sovelletaan samoja sääntöjä ja rajoitteita kuin muuhun johtoryhmään.

Satu Huber toimi 31.12.2013 asti LähiTapiola Eläkeyhtiön toimitusjohtajana. Vuonna 2014 toimitusjohtajalle maksettiin Elon edeltäjäyhtiöstä 39 380,31 euroa tulospalkkiota vuoden 2013 osalta. Viivästettyjä palkkio-osuuksia vuosilta 2010–2012 ei ollut.

Varatoimitusjohtajan eläkeikä on työntekijän eläkelain mukainen vanhuuseläkeikä eli 63–68 vuotta. Varatoimitusjohtajalla on Elon edeltäjäyhtiöstä siirtynyt lisäeläkevakuutus, joka kartuttaa eläkettä vuosittain 0,2 prosenttia. Vuonna 2014 Huberin lisäeläkevakuutuksen kustannukset ovat noin 12 000 euroa.

Varatoimitusjohtajan irtisanomisaika on yhtiön irtisanoessa 6 kuukautta, varatoimitusjohtajan irtisanoutuessa 6 kuukautta. Irtisanomisajalta maksetaan normaali palkka.

Johtoryhmän palkitseminen

Johtoryhmän jäsenten palkka muodostuu peruspalkasta, luontoiseduista ja tavoitepalkkiosta. Johtoryhmään kuuluvien johtajien, pois lukien toimitusjohtaja ja varatoimitusjohtaja, peruspalkat vuonna 2014 ovat yhteensä 85 967,16 euroa kuukaudessa ja luontoisedut yhteensä 8 590,04 euroa kuukaudessa. Johtoryhmän jäsenillä on mahdollisuus autoetuun. Lisäksi heillä on matkapuhelin- ja lounasetu. Elossa ei ole käytössä asuntoetua. Oikeus asuntoetuun on kuitenkin säilynyt niillä

johtoryhmän jäsenillä, joilla se on ollut käytössä aiemmassa työsuhteessa Elon edeltäjäyhtiössä. Luontoisetujen verotusarvo sisältyy kokonaiskuukausipalkkaan.

Elossa ei ole käytössä lisäeläkejärjestelyjä, eikä muille johtoryhmän jäsenille ole sovittu erityistä eläkeikää, vaan eläkeikä määräytyy työntekijän eläkelain mukaisesti. Osalla johtoryhmän jäsenistä on aiemmasta työsuhteesta Elon edeltäjäyhtiöstä siirtynyt lisäeläkevakuutus.

Hallituksen jäsenten palkitseminen

Elon hallituksen jäsenten vuosipalkkiot ovat vuonna 2014 puheenjohtajalle 28 000 euroa, varapuheenjohtajille 20 000 euroa, varsinaisille jäsenille 13 000 euroa ja varajäsenille 10 000 euroa. Kokouspalkkiota maksetaan hallituksen puheenjohtajalle, varapuheenjohtajille, jäsenille ja varajäsenille 500 euroa kokoukselta. Hallituksen jäsenille ei ole myönnetty rahalainoja tai vakuuksia.

Hallituksen jäsenet on vakuutettu työntekijän eläkelain 8 §:n mukaisesti, jonka perusteella luottamustehtävästä kertyy eläke ja luottamustoimipalkkiosta maksetaan TyEL-vakuutusmaksu. Lisäksi pääkaupunkiseudun ulkopuolella asuville hallituksen jäsenille maksetaan päiväraha ja matkakulut valtion matkustussäännön I matkustusluokan mukaisesti. Hallituksen jäsenet kuuluvat muun matkustavan henkilöstön ilmoitusperusteiseen matkavakuutukseen.

Hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan kokouksista maksetaan hallituksen puheenjohtajalle ja varapuheenjohtajille 500 euroa kokoukselta. Hallituksen tarkastusvaliokunnan jäsenten kokouspalkkio on 500 euroa kokoukselta.

Hallintoneuvoston ja vaalivaliokunnan jäsenten palkitseminen

Elon hallintoneuvoston jäsenten vuosipalkkiot ovat puheenjohtajalle 5 000 euroa ja varapuheenjohtajille 3 800 euroa. Kokouspalkkiota maksetaan kaikille jäsenille 800 euroa kokoukselta. Hallintoneuvoston jäsenille ei ole myönnetty rahalainoja tai vakuuksia.

Hallintoneuvoston jäsenet on vakuutettu työntekijän eläkelain 8 §:n mukaisesti, jonka perusteella luottamustehtävästä kertyy eläke ja luottamustoimipalkkiosta maksetaan TyEL-vakuutusmaksu. Lisäksi hallintoneuvoston jäsenille maksetaan päiväraha ja matkakulut verohallituksen verovapaita korvauksia koskevien enimmäismäärien mukaisesti.

Vaalivaliokunnan kokouspalkkiot ovat puheenjohtajalle 460 euroa ja jäsenille 345 euroa kokoukselta. Vaalivaliokunnan jäsenille ei ole annettu rahalainoja tai vakuuksia. Myös vaalivaliokunnan kokouspalkkiosta maksetaan työntekijän eläkelain 8 §:n perusteella TyEL-vakuutusmaksu ja luottamustehtävästä kertyy eläke. Lisäksi pääkaupunkiseudun ulkopuolella asuville vaalivaliokunnan jäsenille maksetaan päiväraha sekä majoitus- ja matkakulut valtion matkustussäännön I matkustusluokan mukaisesti.

Selvitys on päivitetty viimeksi 24.11.2014.