



**Elon toimielinten  
palkitsemis-  
politiikka**

# Elon toimielinten palkitsemispolitiikka

Työeläkeyhtiö Elon toimielinten palkitsemispolitiikan kuvaus perustuu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodiin 2020, jota Elo noudattaa työeläkeyhtiön toimintaan soveltuvin osin. Listayhtiöiden hallinnointikoodi on saatavilla Arvopaperimarkkinayhdistyksen internetsivuilta osoitteesta [www.cgfinland.fi](http://www.cgfinland.fi).

Elon toimielinten palkitsemispolitiikka sisältää kuvauksen hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenten sekä toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa palkitsemista koskevasta päätöksentekojärjestyksestä ja palkitsemisen keskeisistä periaatteista sekä esittelee myös henkilöstön palkitsemista. Palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle joka neljäs vuosi tai aina silloin, kun politiikkaan tehdään olennaisia muutoksia. Kaikki hallintoneuvostolle, hallitukselle ja toimitusjohtajalle ja hänen sijaiselleen maksettavat palkkiot ovat tämän palkitsemispolitiikan mukaisia.

Palkitseminen Elossa on vastuullista, hyvän hallinnointitavan mukaista ja eturistiriitatilanteita ehkäisevää. Palkitseminen on suunniteltu edistämään yhtiön lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteita. Se on riittävän kilpailukykyistä noudatellen tyypillisiä markkinakäytäntöjä ja johdonmukaista – samat palkitsemisen periaatteet koskevat koko henkilökuntaa. Palkitsemisen kehittäminen perustuu koko henkilöstön osalta liiketoimintalähtöisyyden, suoriutumisperusteisuuden, kilpailukyvyyn ja avoimuuden periaatteisiin.

## Johdanto

Palkitsemisen tavoitteena on edistää Elon strategisten tavoitteiden saavuttamista niin toimielinten kuin henkilöstönkin osalta. Palkitsemisjärjestelmien tulee olla linjassa yhtiön lakisääteisen tehtävän kanssa ja niiden tulee olla johdettu yhtiön strategiasta, tavoitteista ja arvoista ja sekä tukea yhtiön pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamista. Palkitsemisjärjestelmät eivät saa kannustaa riskinottoon, joka ylittää riskinkantokyvyn.

Palkitsemisjärjestelmien tulee olla sopusoinnussa riskienhallinnan kanssa ja edistää sitä.

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.

Henkilöstön palkitsemisessa vaikuttavat yhtiön taloudellinen tulos, henkilöiden osaaminen ja suoriutuminen tehtävässään, tehtävien vaativuusluokitus sekä alan palkka- ja palkkioreferenssit.

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.

Palkitsemisen periaatteissa on huomioitu Finanssivalvonnan antama kannanotto siitä, että Elo harjoittaa sosiaaliturvaan kuuluvaa lakisääteistä eläkevakuuttamista. Elossa tämä on huomioitu mm. yhdenmukaisella, koko henkilöstöä koskevalla tehtävien vaativuuteen perustuvalla palkkausjärjestelmällä, mediaanitasoon perustuvalla palkkapolitiikalla, tulospalkkioiden tasoissa sekä niiden useampivuotisissa tavoitteissa ja palkkioiden viivästymisessä. 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.

Finanssivalvonnan suosituksen mukaan hallitus arvioi säännöllisesti yhtiön palkitsemisjärjestelmien toimivuuden ja yrityksen sisäinen liiketoiminnoista riippumaton valvontatoimintodentaa vähintään kerran vuodessa, onko hallituksen hyväksymää palkitsemisjärjestelmää noudatettu. Elon sisäinen tarkastus arvioi järjestelmien toimivuutta ja periaatteiden noudat-

tamista osana hallitukselle tehtävää selvitystä sisäisen valvonnan tilasta.

Tarvittaessa järjestelmien toimivuutta ja periaatteiden noudattamista voidaan arvioida myös ulkopuolisella taholla.

### **Elon palkitsemisen päätöksentekoprosessi**

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.

Elon hallitus päättää koko yhtiötä koskevasta palkitsemispolitiikasta sekä linjaa Elossa käytettävät palkitsemisen periaatteet koko henkilöstön osalta. Hallitus päättää yhtiön toimitusjohtajan sekä toimitusjohtajan esityksestä yhtiön johtoryhmän jäsenten palkat, tulospalkkiot ja muut etuudet. Hallitus hyväksyy myös vuosittain henkilöstön tulospalkkiojärjestelmän periaatteet sekä tulospalkkion pohjana olevien mittareiden toteumat. Muiden henkilöstöryhmien osalta toimitusjohtaja hyväksyy tulos-

palkkiomittarit 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 jäsenenä ovat Elon hallituksen varapuheenjohtajat.

### **Hallintoneuvoston jäsenten palkitseminen**

Elon yhtiökokous päättää vuosittain yhtiön hallintoneuvoston jäsenten palkkioista. Hallintoneuvosto puolestaan vahvistaa vuosittain yhtiön hallituksen palkkiot. 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 verohallituksen päätöksen 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 maksetaan vuosipalkkio sekä kokouspalkkiot. 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 (puhelin- ja lounasetu) sekä tulospalkkiosta. Luontoisetujen verotusarvo sisältyy kokonaiskuukausipalkkaan.

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 tavoitteiden painotuksella. Lyhyen 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 40 prosenttia ja loput 60 prosenttia maksetaan kolmen seuraavan vuoden aikana tasasuuruissa erissä.

Tulospalkkiot maksetaan pääsääntöisesti kerran vuodessa ennalta sovittujen tavoitteiden toteuman selvittyä. Hallitus varaa itselleen oikeuden leikata osittain tai kokonaan maksettavia tulospalkkioita yhtiön vakavaraisuuden tai muun taloudellisen tilanteen johdosta.

Toimitusjohtajan irtisanomisaika on yhtiön irtisanoessa 6 kuukautta, toimitusjohtajan irtisanoutuessa 6 kuukautta. Irtisanomisajalta maksetaan normaali palkka. Lisäksi toimitusjohtajalla on oikeus 6 kuukauden kokonaispalkan suuruiseen erokorvaukseen vain erikseen määritellyssä tilanteessa.

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

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

### **Elon henkilöstön palkitsemisjärjestelmät**

Elossa on käytössä toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisjärjestelmien lisäksi henki-

löstölle neljä erilaista tulospalkkiojärjestelmää henkilön tehtävästä riippuen. Erilaisten järjestelmien tarkoitus on varmistaa, että henkilön tavoitemittaristo on Elon kokonaisedun mukainen eikä kannusta väärään riskinottoon. Henkilö voi kuulua vain yhden järjestelmän piiriin kerrallaan. Tulospalkkiot maksetaan pääsääntöisesti kerran vuodessa ennalta sovittujen tavoitteiden toteuman selvittyä. Hallitus varaa itselleen oikeuden leikata osittain tai kokonaan maksettavia tulospalkkioita yhtiön vakavaraisuuden tai muun taloudellisen tilanteen johdosta.

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.

### **Väli aikaista poikkeamista koskevat edellytykset**

Hallitus on varannut itselleen oikeuden leikata osittain tai kokonaan henkilöstön tulospalkkio-

järjestelmän perusteella maksettavia tulospalkkioita yhtiön vakavaraisuuden tai muun taloudellisen tilanteen johdosta.

Kaikkia tulospalkkioita koskee vakavaraisuusehto. Vakavaraisuusasteen ollessa alle 112 % kyseisen vuoden palkkioita ei makseta, vaan palkkioiden maksu jäädytetään maksimissaan kahdeksi vuodeksi. Mikäli vakavaraisuusaste nousee yli 112 % palkkionmääräytymisajankohdan jälkeen ja pysyy vähintään sillä tasolla kahden kuukauden ajan, palkkiot palautetaan maksuun. Mikäli kahden vuoden jälkeen vakavaraisuus on edelleen alle 112 %, kyseisen vuoden palkkiot nollataan.

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