



Suomen Erillisverkot -konsernin palkitsemispolitiikka 2021

Hyväksytty konsernin hallituksessa 4/21

Sisältö

1.	Johdanto	3
2.	Palkitsemisen peruseriaatteet	3
3.	Palkitsemisen tavoitteet	4
4.	Hallituksen palkitseminen	4
5.	Toimitusjohtajan palkitseminen	4
6.	Johtoryhmä ja muu henkilöstö	5
7.	Voimassa olevat järjestelmät	5
8.	Raportointi	5
9.	Palkitsemispolitiikan hyväksyminen, arviointi ja täytäntöönpano	6

1. Johdanto

Suomen Erillisverkot -konsernin ("konserni" tai "Erillisverkot") palkitsemispolitiikka koskee hallituksen jäsen- ten ja toimitusjohtajan/ien sekä henkilöstön palkitsemista. Valtion erityistehtävayhtiönä Suomen Erillisverkot Oy ja sen konserniin kuuluvat yhtiöt noudattavat kulloinkin voimassa olevia valtio-omistajan päättämiä linjauksia ja ohjeita palkitsemisesta sekä hyvää hallintotapaa.

Palkitsemispolitiikan keskeisenä tavoitteena on edistää konserniyhtiöiden kilpailukykyä, pitkän aikavälin ta- loudellista menestystä sekä yhtiöiden asettamien toiminnallisten tavoitteiden (ml. vastuullisuustavoitteiden) ja strategian toteutumista. Lisäksi tavoitteena on myötävaikuttaa omistaja-arvon suotuisaan kehitykseen.

Kaiken konsernissa tapahtuvan palkitsemisen tavoitteena on kannustaa hyviin suorituksiin ja motivoida henki- löstöä pitkäjänteiseen työhön yrityksen päämäärien saavuttamiseksi. Palkitseminen on yksi tekijä, jolla pyri- tään varmistamaan kyvykkäiden ja motivoituneiden henkilöiden saamisen kuhunkin tehtävään organisaation kaikilla tasoilla.

Konsernissa on hallituksen jäsenistä koostuva nimitys- ja palkitsemisvaliokunta. Sen tehtävänä on avustaa halli- tusta ja varmistaa, että konsernin palkka- ja palkitsemisjärjestelmät ovat oikeudenmukaisia ja kilpailukykyisiä ja että palkitsemisessa noudatetaan valtionyhtiöitä koskevia palkitsemisohjeita ja -periaatteita. Valiokunta val- mistelee hallitukselle päätettäväksi muiden muassa emoyhtiön toimitusjohtajan suorien alaisten rekrytoinnit ja palkka- ja palkitsemisasiat, konsernin tulostietojen periaatteet, tavoitteet ja mittarit sekä yhtiön sitouttamis- ja palkitsemisjärjestelmät.

Palkitsemista koskeva päätöksenteko on kuvattu jäljempänä erikseen. Päätöksenteossa noudatetaan osakeyhtiö- lain hallituksen jäsenen ja toimitusjohtajan esteellisyyttä koskevia säännöksiä.

2. Palkitsemisen peruseriaatteet

Palkitsemispolitiikan keskeisenä periaatteena on, että palkitsemisen tulee edistää em. mainittujen tavoitteiden saavuttamista sekä tarjota tasoltaan ja rakenteeltaan kilpailukykyinen ja markkinakäytännön mukainen koko- naisuus.

Palkitsemisen tulee olla kohtuullista, oikeudenmukaista ja läpinäkyvää ja suhteessa yhtiön kokoon, sen tehtä- viin, asemaan markkinoilla, sekä yleiseen palkkatasoon. Konsernin on kyettävä palkkaamaan johtoa ja henki- löstöä kilpailukykyisin ehdoin. Palkitseminen on hallituksen työkalu, jolla edistetään määriteltyjen tavoitteiden saavuttamista ja yhtiön pitkäjänteistä arvonnousua erityistehtävä huomioiden. Hyvin suunniteltu palkitseminen perustuu konsernin ja sen yhtiön kannalta olennaisiin toiminnallisiin, taloudellisiin ja vastuullisuuden mittareih- in ja se ohjaa toimintaa haluttuun suuntaan.

Toimitusjohtajien ja muun henkilöstön palkka määritellään sopimukseen perustuvana kiinteänä kokonaispalk- kana, minkä lisäksi konsernissa on käytössä tulokseen perustuva muuttuva palkitseminen.

Kiinteän palkan määräytymisen lähtökohtana on tehtävän vaativuus, henkilön kokemus ja osaaminen. Henkilös- töön sovellettavat työehtosopimukset määrittävät osaltaan palkkauksen perusteen ja työsuhteen kriteerit.

Erillisverkoissa on käytössä koko henkilöstön kattava tulos- ja kertapalkkiojärjestelmä. Palkitsemisen tavoit- teena on kannustaa hyviin suorituksiin ja motivoida henkilöstöä pitkäjänteiseen työhön yrityksen päämäärien saavuttamiseksi. Maksetun tulospalkkion suuruus perustuu jokaisen tilikauden alussa määriteltyjen taloudellisen ja toiminnallisten tavoitteiden toteutumiseen. Kiinteän kokonaispalkan lisäksi maksettavien tulospalkkioien perusteena olevien tavoitteiden on oltava vaativia, ja henkilöstön on omalla panoksellaan kyettävä vaikut- tamaan tavoitteen saavuttamiseen. Kertapalkkiojärjestelmä mahdollistaa palkitsemisen erityisistä työsuorituk- sista.

Hallituksella aina oikeus päättää tulospalkkion leikkaamisesta tai maksamatta jättämisestä, kun siihen on olemassa perusteet esim. talouden heikon toteuman vuoksi. Hallituksella on myös oikeus muuttaa tulospalkkion määräytymis- ja maksatusperusteita.

Tulospalkkioissa noudatetaan valtion omistajaohjauksen hyväksymiä palkitsemisperiaatteita, ja ne maksetaan tilinpäätöksen tultua hyväksytyksi. Tulospalkkion toteuman arvioinnissa hallitus kiinnittää huomiota laatuun ja normaalisuorituksen ylittävään erinomaiseen suoritukseen. Tulospalkkio muodostuu tulokortin kaikkien tavoitteiden saavuttamisprosenttien summasta (max. 100 %) kerrottuna konsernikertoimella, joka vaihtelee eri henkilöstöryhmillä. Toimitusjohtajan ja johdon palkitseminen tapahtuu siis samojen tulostavoitteiden kuin muun henkilöstön, mutta eri kertoimella.

Tulospalkkion toteuman oletusarvo on tavoitteiden onnistuessa 50 %. Tavoitteiden alituksesta seuraa toteuman lasku alle 50 %:iin ja vastaavasti tavoitteiden ylityksestä seuraa nousu yli 50 % tason. Tulospalkkion toteuman maksimi poikkeuksellisesta onnistumisesta on 100 %. Em. toteumaprosentti on henkilöstön kuukausipalkkaan sidottu. Johtajiston toteumaprosentti on sidottu vuosiansioihin, jolloin vastaavat toteumaprosentit ovat tavoitteiden onnistuessa 15 % (tavoitetaso) ja maksimissaan (poikkeuksellisesta onnistumisesta) 30 % vuosiansioista.

3. Palkitsemisen tavoitteet

Palkitsemisen tavoitteena on:

- Tukea konserninyhtiön strategian mukaisten tavoitteiden ja hyvän hallinnon toteutumista, taloudellista menestystä ja määriteltyä erityistehtävää sekä huolehtia yhtiön tuloksellisesta toiminnasta ja kilpailukykyyn ylläpitämisestä.
- Kannustaa hyviin suorituksiin sekä motivoida johtoa ja henkilöstöä pitkäjänteiseen työhön konserninyhtiön päämäärien saavuttamiseksi.
- Varmistaa kyvykkäiden ja motivoituneiden henkilöiden palkkaaminen, pysyvyys ja sitouttaminen tarvittaviin konserninyhtiön tehtäviin.

4. Hallituksen palkitseminen

Hallituksen jäsenten palkitsemisesta päättää varsinainen yhtiökokous vuosittain.

Valtio on ilmoittanut noudattavansa hallitusjäsenten palkitsemisessa avoimuuden ja kohtuullisuuden periaatteita. Valtio-omistaja nimittää osaavia henkilöitä valtio-omisteisten yhtiöiden hallituksiin ottaen huomioon yhtiöiden palkitsemistasojen erilaiset vaatimukset. Kuten muussakin palkitsemisessä, myös hallituspalkkioissa yhtiöiden toiminnan luonteen tulee näkyä jatkossa vahvemmin palkitsemisen tasossa.

Valtio on linjannut, että hallitustyöskentelystä maksettavasta korvauksesta päätettäessä on otettava huomioon muun muassa yhtiön yhteiskunnallinen asema, markkinatilanne, hallitustyöskentelyn kansainvälisyyden ja omistaja-arvon kasvattamisen vaatimukset ja kaikkien osakkeenomistajien yhteinen etu. Valtion näkemyksen mukaan hallitustyöskentelystä maksettava korvaus ei ole eläkkeenperusteena olevaa työansiota.

5. Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää konsernin emoyhtiön hallitus. Palkitsemisen valmistelusta vastaa hallituksen puheenjohtaja toimitusjohtajan esimiehenä sekä hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä kuukausipalkasta luontoisetuineen ja muuttuvasta vuotuisesta tulospalkkiosta. Tulostavoitteiden täydellinen toteutuminen (100 %) vastaa toimitusjohtajan osalta poikkeuksellisen hyvää suoritusta ja 30 % tulospalkkion kokonaismäärää kiinteästä vuosipalkasta tavoitetasolla 15 %.

Muuttuvien palkitsemisen osien määrätymisperusteina ovat hallituksen vahvistamat tavoitteet. Tavoitteet asetetaan siten, että ne tukevat yhtiön strategian toteutumista sekä pitkän ja lyhyen aikavälin toiminnallista sekä taloudellista menestystä. Hallitus arvioi ja vahvistaa tavoitteiden toteutumisen vuosittain.

Toimitusjohtajan toimisuhteeseen sovellettavat ehdot sovitaan hallituksen hyväksymässä toimitusjohtajan johtajasopimuksessa. Toimitusjohtajan toimisuhteen ehtojen määrittelyn periaatteena on, että ehdot tarjoavat toimitusjohtajalle tasoltaan ja rakenteeltaan kilpailukykyisen ja markkinakäytännön mukaisen palkitsemisen kokonaisuuden. Uusissa sopimuksissa erityisesti kiinteän palkitsemisen tasoa harkitaan tarkkaan, tarvittaessa myös alaspäin.

6. Johtoryhmä ja muu henkilöstö

Myös johtoryhmän ja muun henkilöstön osalta on perusteltua käyttää kannustavia palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmiä. Muuttuvien palkitsemisen osat perustuvat täysin samoihin ennalta määrättyihin tulokorttiin kirjattuihin suoritus- ja tuloskriteereihin kuin toimitusjohtajankin kohdalla. Periaatteena on palkita tavoitteet saavuttavista ja ylittävistä suorituksista.

Tulostavoitteiden täydellinen toteutuminen (100 %) vastaa johdon osalta poikkeuksellisen hyvää suoritusta ja 30 % tulospalkkion kokonaismäärää kiinteästä vuosipalkasta tavoite tason ollessa 15 %. Muun henkilöstön osalta vastaavasti täydellinen toteutuminen vastaa 1 kuukauden palkkaa tai määriteltyjen avainhenkilöiden osalta maksimissaan 2 kuukauden palkkaa.

7. Voimassa olevat järjestelmät

Konsernissa on käytössä ainoastaan lyhyen aikavälin eli enintään vuoden voimassa oleva tulokseen perustuva kannustinjärjestelmä. Konserniyhtiöissä ei siten käytetä palkitsemisessa pitkän aikavälin kannustimia. Konsernissa ei myöskään käytetä palkitsemisessa lisäeläkejärjestelyjä.

Konsernissa on henkilökuntaetuja, ja henkilöstöä palkitaan sekä huomioidaan lisäksi erilaisin työhyvinvointia ja terveyttä edistävillä eduilla. Henkilöstöä voidaan palkita myös tarvittaessa hyvään tehtäväkohtaiseen suoritukseen perustuvalla henkilökohtaisella kohtuullisella pikapalkitsemisella. Näitä kokonaisuuksia tarkastellaan ja arvioidaan vuosittain emoyhtiön hallituksessa.

Vuonna 2020 Suomen Erillisverkot -konserniin perustettiin palkkiorahasto. Se on henkilöstörahastolain mahdollistama ja säätelemä verotehokas tapa maksaa henkilöstön tulospalkkioita. Palkkiorahasto ei juridisesti ole osa Suomen Erillisverkot -konsernia, mutta koko konsernin henkilöstö kuuluu siihen työsuhteensa perusteella. Mahdollisten tulospalkkioiden sijoittaminen Palkkiorahastoon on henkilöstölle vapaaehtoista.

8. Raportointi

Konserni laatii valtio-omistajan ohjeiden mukaiset palkka- ja palkkioselvitykset hallituksen ja johdon palkitsemisesta, päätöksenteosta, palkitsemisen keskeisistä periaatteista ja toteutuneesta palkitsemisesta. Palkitsemisinformaatio julkaistaan valtio-omistajan ohjeiden mukaisesti, ja palkitsemispolitiikka sekä päättyneen tilikauden palkitseminen kuvataan yhtiökokoukselle.

Konsernin yhtiöt esittävät internetsivuillaan tiedot hallituksen ja toimitusjohtajan sekä johtoryhmän palkitsemisen periaatteista, voimassa olevista palkitsemisjärjestelmistä sekä palkitsemista koskevat tiedot kokonaistasona.

9. Palkitsemispolitiikan hyväksyminen, arviointi ja täytäntöönpano

Konsernin palkitsemispolitiikan hyväksyy Suomen Erillisverkot Oy:n hallitus. Konsernin palkitsemispolitiikka laaditaan toistaiseksi voimassa olevaksi ja tulospalkitsemisen tavoitteita ja toteumia tarkastellaan vuosittain.

Palkitsemispolitiikan periaatteet esitetään vuosittain varsinaiselle yhtiökokoukselle, joka päättää yhtiöjärjestyksen mukaisesti hallituksen palkkioista ja niiden määräytymisperusteista.

Hallitus arvioi politiikan toimivuutta ja muutostarpeita. Hallitus hyväksyy politiikkaan mahdollisesti tehtävät muutokset ja vastaa politiikan täytäntöönpanosta.

Leijonaverkot Oy
PL 357, Tekniikantie 4 B
02151 Espoo
Puhelin 0294 440 500
erillisverkot.fi