

SUOMEN ERILLIS- VERKOT -KONSERNIN PALKITSEMIS- POLITIikka 2024

Sisällys

| | | |
|----|--|---|
| 1. | Johdanto | 3 |
| 2. | Palkitsemisen perusperiaatteet | 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") palkitsemispolitiikka koskee hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan/ien sekä henkilöstön palkitsemista. Valtion erityistehtäväyhtiönä 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 taloudellista 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 henkilöstöä pitkäjänteiseen työhön yrityksen päämäärien saavuttamiseksi. Palkitseminen on yksi tekijä, jolla pyritään varmistamaan kyvykkäiden ja motivoituneiden henkilöiden saamisen kuhunkin tehtävään organisaation kaikilla tasoilla.

Palkitsemista koskeva päätöksenteko on kuvattu jäljempänä erikseen. Päätöksenteossa noudatetaan osakeyhtiölain hallituksen jäsenen ja toimitusjohtajan esteellisyttä 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 kokonaisuus.

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

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

Kiinteän palkan määräytymisen lähtökohtana on tehtävän vaativuus, henkilön kokemus ja osaaminen. Mikäli henkilöstöön sovelletaan työehtosopimusta, se määrittää osaltaan palkkauksen perusteen ja työsuhteen kriteerit.

Erillisverkoissa on käytössä koko henkilöstön kattava tulos- ja kertapalkkiojärjestelmä. Palkitsemisen tavoitteena on kannustaa hyviin suorituksiin ja motivoida henkilöstöä pitkäjänteiseen työhön yrityksen päämäärien saavuttamiseksi. Maksetun tulospalkkion suuruus perustuu määriteltyjen taloudellisten ja toiminnallisten tavoitteiden toteutumiseen. Kiinteän kokonaispalkan lisäksi maksettavien tulospalkkioiden perusteena olevien tavoitteiden on oltava vaativia, tukea strategian toteutumista ja johdon on omalla panoksellaan kyettävä vaikuttamaan tavoitteen saavuttamiseen. Kertapalkkiojärjestelmä puolestaan mahdollistaa palkitsemisen erityisistä työsuorituksista.

Hallituksella on oikeus päättää tulospalkkion leikkaamisesta tai maksamatta jättämisestä painavin perustein tai 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 tulostavoitteiden saavuttamisprosenttien summasta (max. 100 %) kerrottuna konsernikertoimella, joka vaihtelee henkilöittäin. Toimitusjohtajan ja johdon palkitseminen tapahtuu siis samojen tulostavoitteiden kuin muun henkilöstön, mutta eri kertomella.

Tulospalkkion toteuman oletusarvo on tavoitteiden onnistuessa 50 %. Tavoitteiden alituksesta seuraa toteuman lasku alle 50 % 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 % ja maksimissaan (poikkeuksellisesta onnistumisesta) 30 % vuosiansioista.

Tulospalkkion piiriin kuuluvat työntekijät, jotka ovat olleet vähintään 3 kk pysyvässä tai määräaikaisessa Erillisverkkojen työsuhteessa. Jos työsuhde ja palkanmaksu ei ole ollut koko vuoden mittainen, palkkio suhteutetaan vastaavasti. Lisäksi työntekijän työsuhteen Erillisverkkoihin on oltava voimassa tulospalkkion maksatusajankohtana. Työntekijä voi halutessaan rahastoida tulospalkkion tai puolet siitä Erillisverkkojen palkkiorahastoon.

3. Palkitsemisen tavoitteet

Palkitsemisen tavoitteena on

- tukea konserniyhtiön strategian mukaisten tavoitteiden ja hyvän hallinnon toteutumista, taloudellista menestystä, emoyhtiölle määriteltyä erityistehtävää sekä huolehtia yhtiön tuloksellisesta toiminnasta ja kilpailukyvyyn ylläpitämisestä
- kannustaa hyviin suorituksiin sekä motivoida johtoa ja henkilöstöä pitkäjänteiseen työhön konserniyhtiön päämäärien saavuttamiseksi
- varmistaa kyvykkäiden ja motivoituneiden henkilöiden palkkaaminen, pysyvyys ja sitouttaminen tarvittaviin konserniyhtiön 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 hallitukseen ottaen huomioon yhtiöiden palkitsemistasojen erilaiset vaatimukset. Kuten muussakin palkitsemisessa, 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 kunkin konserniyhtiön hallitus. Palkitsemisen valmistelusta vastaa hallituksen puheenjohtaja esimiehenä.

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 tavoitetason ollessa 15 %.

Muuttuvien palkitsemisen osien määräytymisperusteina 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 suorituksesta. 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 lyhyen aikavälin (STI) eli enintään vuoden voimassa oleva tulokseen perustuva kannustinjärjestelmä, joka perustuu tulospalkkaukseen tarkoituksenaan ohjata konsernin tuloksellista toimintaa sekä tukea konsernin ja yhtiökohtaisten strategisten tavoitteiden vuosittaista toteutumista. Tulospalkkio perustuu tulokorttiin, jossa on sekä kaikille yhteisiä että työntekijäkohtaisia tavoitteita. Näin ollen jokaiselle työntekijälle muodostuu oma tulokorttitoteuma, joka on painotettu keskiarvo kaikille yhteisien ja henkilökohtaisten tavoitteiden toteutumisesta.

Lisäksi Konsernin avainhenkilöille on käytössä pitkän aikavälin kannustinohjelma (LTI), joka perustuu kolmen vuoden päähän ulottuviin yhteisiin tulokorttitavoitteisiin. Mahdollisten LTI-tulospalkkioiden maksatus on jaksotettu tulostavoitteita seuraaville kolmelle vuodelle siten, että kunakin vuonna maksimi LTI-palkkio on 10 % työntekijän vuosipalkasta. Mikäli yhdessä mahdollisen STI-palkkion kanssa vuosittainen tulospalkkio ylittää 30 % työntekijän vuosipalkasta, leikkaantuu tulospalkkio max. 30%:iin. LTI-tavoitteet ovat myös osa johtajiston tavoiteohjelmaa. Yhtiön hallitus arvioi johtajiston osalta LTI-tavoitteiden toteutumista samoilla kriteereillä kuin avainhenkilöidenkin osalta. Harkitessaan vuosittaista kokonaistulospalkitsemista (STI+LTI) hallitus ottaa ensin huomioon kunkin johtajan STI-tavoitteiden toteutumisen ja sen jälkeen arvioi, missä määrin LTI:n tavoitteiden toteutumisesta voidaan maksaa johtajalle LTI-tulospalkkiota huomioiden palkkiojärjestelmän ehdottoman 30 %:n katon johtajan kiinteästä vuosiansiosta. Kun nykyinen kolmen vuoden pitkän tähtäimen kannustinohjelma on päättynyt, hallitus tekee päätöksen mahdollisesta seuraavasta LTI-ohjelmasta.

Konsernissa palkitsemisessa ei ole käytössä 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 yhtiöiden hallitustasolla osana konsernin budjettia.

Vuonna 2020 Suomen Erillisverkot -konserniin perustettiin palkkiorahasto. Se on henkilöstörahasolain 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 kokonaistasolla.

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.

Palkitsemispolitiikka 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.

Konsernissa toimii myös hallituksen jäsenistä koostuva Henkilöstövaliokunta. Sen tehtävänä on avustaa hallitusta ja varmistaa, että konsernin palkka- ja palkitsemisjärjestelmät ovat oikeudenmukaisia ja kilpailukykyisiä ja että palkitsemisessa noudatetaan valtionyhtiöitä koskevia palkitsemisohjeita ja -periaatteita. Valiokunta valmistelee hallitukselle päätettäväksi muiden muassa emoyhtiön toimitusjohtajan suorien alaisten rekrytoinnit ja palkka- ja palkitsemisasiat, konsernin tuloskortin periaatteet, tavoitteet ja mittarit sekä yhtiön sitouttamis- ja palkitsemisjärjestelmät.



Erillisverkot

Suomen Erillisverkot Oy
PL 357, Tekniikantie 4 D
02151 Espoo
Puhelin 0294 440 500
erillisverkot.fi