

Ilkka-Yhtymän toimielinten palkitsemispolitiikka

Palkitsemispolitiikassa asetetaan Ilkka-Yhtymä Oyj:n ("Ilkka-Yhtymä" tai "yhtiö") toimielinten palkitsemisen pitkän aikavälin periaatteet ja suuntaviivat. Palkitsemispolitiikan on valmistellut Ilkka-Yhtymän palkitsemis- ja nimitysvaliokunta ja se on hyväksytty yhtiön hallituksessa ja hallintoneuvostossa. Palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle 16.4.2020 ja se on voimassa yhtiön varsinaiseen yhtiökokoukseen 2024 asti, elleivät hallitus ja hallintoneuvosto esitä palkitsemispolitiikkaa muutettavaksi yhtiökokoukselle aiemmin.

Palkitsemisen pääperiaatteet

Strategiansa mukaisesti Ilkka-Yhtymä investoi kannattavaan kasvuun. Lisäksi Ilkka-Yhtymä panostaa digitaalisiin tuote- ja palvelukanaviin sekä strategisesti tärkeisiin osaamisalueisiin. Yhtiön palkitsemispolitiikan tavoitteena on edistää yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä ja kilpailukykyä sekä sitä kautta omistaja-arvon kehitystä.

Ilkka-Yhtymä pyrkii tarjoamaan johdolle ja henkilöstölle houkuttelevan, motivoivan ja sitouttavan palkitsemisen tason. Kilpailukykyisen palkitsemisen varmistamiseksi seurataan säännöllisesti markkinoiden palkitsemiskehitystä. Markkinoilla tarkoitetaan tässä yhtiöitä, joiden kanssa konsernin yhtiöt kilpailevat uusista kyvykkäistä työntekijöistä sekä pitääkseen nykyiset työntekijänsä. Markkinat vaihtelevat alan ja kulloinkin kyseessä olevien työtehtävien tason mukaan.

Palkitsemisen periaatteet sekä palkitsemisprosessit ovat selkeitä, läpinäkyviä ja johdonmukaisia. Saavutetuilla tuloksilla on vaikutusta sekä toimitusjohtajan että muun henkilöstön palkitsemiseen. Palkitsemista arvioidaan vuosittain. Tavoitteena on varmistaa, että palkkiot ovat yhtiön palkitsemispolitiikan mukaisia.

Päätöksenteko

Palkitsemispolitiikan valmistelee Ilkka-Yhtymän palkitsemis- ja nimitysvaliokunta ja sen hyväksyvät Ilkka-Yhtymän hallitus ja hallintoneuvosto. Palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle vähintään joka neljäs vuosi ja yhtiökokous tekee palkitsemispolitiikasta neuvoa-antavan päätöksen, jossa se ilmaisee kannattaako se esitettyä palkitsemispolitiikkaa.

Ilkka-Yhtymä Oyj:ssä on kaksiportainen hallintomalli. Yhtiökokous valitsee hallintoneuvoston jäsenet ja hallintoneuvosto valitsee hallituksen.

Varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain hallintoneuvoston palkkioista ja hallintoneuvosto päättää vuosittain hallituksen palkkioista. Varsinaiselle yhtiökokoukselle ja hallintoneuvostolle esitettävät ehdotukset hallintoneuvoston ja hallituksen puheenjohtajille ja varapuheenjohtajille sekä jäsenille maksettavista palkkioista valmistelee palkitsemis- ja nimitysvaliokunta. Hallintoneuvosto päättää palkitsemis- ja nimitysvaliokunnan palkkioista.

Hallintoneuvosto ja hallitus ovat antaneet tiettyjen asioiden valmistelutehtäviä hallintoneuvoston nimittämälle nelijäseniselle palkitsemis- ja nimitysvaliokunnalle, johon kuuluvat Ilkka-Yhtymä Oyj:n hallintoneuvoston ja hallituksen puheenjohtajat ja varapuheenjohtajat.

Palkitsemis- ja nimitysvaliokunta valmistelee ja esittää asianomaisten elinten päätettäväksi ja hyväksyttäväksi mm. seuraavat asiat

- Hallintoneuvoston erovuoroisten jäsenten tilalle valittavat jäsenet yhtiökokoukselle
- Hallituksen erovuoroisten jäsenten tilalle valittavat jäsenet hallintoneuvostolle
- Hallintoneuvoston ja hallituksen puheenjohtajat
- Hallintoneuvoston ja hallituksen puheenjohtajien ja jäsenten palkkiot
- Konsernin toimitusjohtajan palkat ja muut työsuhte-edut toimitusjohtajasopimuksessa

Hallitus nimittää toimitusjohtajan ja hyväksyy hänen palkkionsa. Toimitusjohtaja ei ole yhtiön hallituksen jäsen eikä osallistu omaa palkitsemistaan koskevaan päätöksentekoon.

Palkitsemis- ja nimitysvaliokunta valmistelee palkitsemiseen liittyvät asiat ja ehdotukset hallitukselle ja hallintoneuvostolle. Palkitsemis- ja nimitysvaliokunnan vastuulla on varmistaa, että hallinnon ja johdon palkitsemiskäytännöt ovat yhtiön tavoitteiden ja osakkeenomistajien etujen mukaiset.

Yhtiön palkitsemisessa voidaan käyttää yhtiön osakkeita tai osakkeisiin oikeuttavia oikeuksia, mikä edistää palkitsemisen ja osakkeenomistajien etujen yhdenmukaisuutta. Palkitsemisessa mahdollisesti käytettävien osakkeiden tai osakkeisiin oikeuttavien oikeuksien antamisesta päättää yhtiökokous tai yhtiökokouksen valtuuttamana hallitus.

Hallintoneuvoston jäsenten palkitseminen

Hallintoneuvoston palkitsemisesta päättää yhtiökokous. Hallintoneuvoston palkitsemisen tulee heijastaa oikeudenmukaisesti pätevyyttä ja työmäärää, joita vaaditaan hallintoneuvoston puheenjohtajalta ja sen kultakin jäseneltä täyttämään velvoitteensa. Hallintoneuvoston puheenjohtajalle, varapuheenjohtajalle ja jäsenille voidaan maksaa kiinteitä palkkioita, kokouspalkkioita, palkkioita valiokuntatyöskentelystä ja yhtiön käytännön mukaisia kohtuullisia kulukorvauksia.

Hallituksen jäsenten palkitseminen

Ilkka-Yhtymä Oyj:n hallintoneuvoston tehtäviin kuuluu yhtiöjärjestyksen mukaan muun muassa määrätä hallituksen palkkiot. Hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenen palkitsemisessa tulee ottaa huomioon tyypillinen markkinataso ja lisäksi palkitsemisen tulee heijastaa oikeudenmukaisesti pätevyyttä ja työmäärää, joita vaaditaan hallituksen puheenjohtajalta ja sen kultakin jäseneltä täyttämään velvoitteensa. Hallituksen puheenjohtajalle, varapuheenjohtajalle ja jäsenille voidaan maksaa kiinteitä palkkioita, kokouspalkkioita, palkkioita valiokuntatyöskentelystä ja yhtiön käytännön mukaisia kohtuullisia kulukorvauksia.

Toimitusjohtajan palkitsemisjärjestelmä

Toimitusjohtajan palkkiot koostuvat

- kiinteästä palkasta
- muista eduista, kuten autoedusta
- mahdollisesta tulospalkkiosta ja mahdollisista pidempiaikaisista kannustinjärjestelmistä
- mahdollisesta koko henkilöstöä koskevasta voittopalkkiosta tai muusta vastaavasta palkkiosta

Palkan ja palkkioiden määrää määritettäessä otetaan huomioon yrityksen taloudellinen tulos, palkitseminen vastaavissa yrityksissä ja tehtävissä sekä vastuu ja päätösvalta.

Mahdollinen voittopalkkio perustuu hallituksen määrittämiin konsernitason taloudellisiin mittareihin. Palkkio voi perustua osittain myös muihin hallituksen määrittämiin tavoitteisiin.

Mahdollinen tulospalkkio perustuu hallituksen tilikausittain toiminnalle asettamien tavoitteiden saavuttamiseen, jotka tukevat sekä lyhyen että pitkäaikaisen kannattavan kasvun strategiaa. Tulospalkkion tulee perustua saavutettujen tulosten ja asetettujen mitattavissa olevien tavoitteiden vertailuun. Merkittävän osan tavoitteista tulee olla konsernitason taloudellisia tavoitteita. Toimitusjohtajan tulospalkkio voi olla enintään 50 % kiinteästä vuosipalkasta.

Yhtiössä voi olla käytössä pidempiaikaisia kannustinjärjestelmiä (esim. osakeperusteisia kannustinjärjestelmiä) sekä lisäeläkejärjestelyjä. Mahdollisten pitkän ajan kannustinjärjestelmien tulee olla sidoksissa omistaja-arvon kasvattamiseen vähintään kahden/kolmen vuoden aikavälillä. Järjestelmät voivat kuitenkin sisältää tätä lyhyempiä mittausjaksoja. Hallitus päättää mahdollisten pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien perustamisesta erikseen parhaaksi katsomallaan tavalla siten, että palkitseminen tukee parhaiten yhtiön liiketoimintastrategiaa ja omistaja-arvon kasvattamista.

Tulospalkkio-ohjelmat ja mahdolliset pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät on määriteltävä siten, että yhtiön hallituksella on poikkeustilanteissa mahdollisuus muuttaa tai rajoittaa tulospalkkioiden maksamista tai hylätä maksaminen silloin, kun se on kohtuullista ja vastuullista yhtiön osakkeenomistajia, työntekijöitä ja muita sidosryhmiä kohtaan.

Tulospalkkion ja pidempiaikaisen kannustinjärjestelmän yhteenlaskettu vuotuinen ansaintamahdollisuus ei voi ylittää 100 % kiinteästä vuosipalkasta. Mahdollisten osakeperusteisten kannustinjärjestelmien arvo lasketaan käyttäen myöntöhetken osakekurssia.

Hallitus voi päättää toimitusjohtajalle maksettujen muuttuvien palkitsemisen osien maksamatta jättämisestä tai takaisinperinnästä poikkeuksellisissa tilanteissa kuten väärinkäyttötilanteissa tai jos yhtiön tilinpäätöstä joudutaan korjaamaan.

Toimitusjohtajan toimitusuhteen muut ehdot

Toimitusjohtajan toimitusuhteen ehdot on määritelty kirjallisessa toimitusjohtajasopimuksessa. Toimitusjohtajan eläkeikä on vallitsevan vanhuuseläkejärjestelmän mukainen. Toimitusjohtajan irtisanomisaika yhtiön puolelta on neljä kuukautta, jonka lisäksi yhtiö korvaa yhdeksän kuukauden palkkaa vastaavan erorahakorvauksen. Toimitusjohtajan irtisanoutumisaika on neljä kuukautta.

Toimitusjohtajan toimitusuhteen päättyessä hallitus voi harkintansa mukaan päättää, maksetaanko toimitusjohtajalle palkkioita tulos- ja/tai voitto-palkkiojärjestelmästä ja/tai pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä toimitusuhteen päättymisvuonna tai sen jälkeen.

Erityistilanteet ja väliaikainen poikkeaminen

Erityistilanteissa voi olla yhtiön osakkeenomistajien edun mukaista ja yhtiön taloudellisen kehityksen kannalta hyödyllistä, että hallitus voi väliaikaisesti poiketa palkitsemispolitiikasta. Hallitus voi huolellisen harkinnan perusteella päättää poiketa yhtiökokoukselle esitetystä palkitsemispolitiikasta tietyissä erityistilanteissa, joita ovat:

- Toimitusjohtajan vaihtuminen,
- Merkittävä yritysjärjestely, kuten yritysosto tai -myynti, sulautuminen, jakautuminen tai muu hallituksen merkittäväksi arvioima yritysjärjestely,
- Merkittävä muutos yhtiön liiketoimintastrategiassa,
- Välitön ulkoisista seikoista johtuva sitouttamistarve,
- Muutokset lainsäädännössä, sääntelyssä, verotuksessa tai vastaavat toimintaympäristöön vaikuttavat seikat

Palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa palkitsemisen osien, johtajasopimukseen sovellettavien ehtojen, kannustinjärjestelmien rakenteiden ja mekanismien, aikajänteiden, ansaintakriteerien ja ansaintamahdollisuuksien osalta sen mukaan, mitä hallitus pitää välttämättömänä yhtiön pitkän aikavälin menestyksen varmistamiseksi.

Väliaikainen poikkeaminen palkitsemispolitiikasta edellyttää huolellista harkintaa ja poikkeaminen tulee perustella avoimesti osakkeenomistajille viimeistään seuraavassa yhtiökokoukselle esitettävässä palkitsemisraportissa.