

Toimielinten palkitsemispolitiikka 2020

Yleiselektronikka Oyj:n toimielinten palkitsemispolitiikka on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 mukaisesti. Listayhtiöiden hallinnointikoodi on saatavilla Arvopaperimarkkinayhdistyksen sivuilta osoitteesta www.cgfinland.fi.

Yleiselektronikka Oyj:n palkitsemispolitiikka sisältää kuvauksen hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemista koskevasta päätöksentekojärjestyksestä ja palkitsemisen keskeisistä periaatteista.

1. Johdanto

Tämän hallinnointikoodia noudattavan toimielinten palkitsemispolitiikan laadinnassa on huomioitu yhtiön johdon ja työntekijöiden palkitsemisen periaatteet sekä linjattu toimielinten palkitsemisen erityispiirteitä.

Yleiselektronikan palkitsemisstrategian mukaisesti palkitsemisen periaatteet ovat:

- Palkkaus on motivoivaa ja edistää suoritusta
 - Palkitseminen kannustaa tiimityöskentelyyn ja tukee yrityksen kestävästä kehityksestä sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä.
 - Mahdolliset muutokset palkanosamme ovat linjassa työntekijöiden selkeisiin, haastaviin ja relevantteihin vuositavoitteisiin.
- Palkitseminen on oikeudenmukaista, kilpailukykyistä, hyvin kommunikointua ja tehokkaasti toteutettua
 - Palkitsemista on helppo ymmärtää, se on sisäisesti johdonmukaista, ei diskriminoi ja noudattaa parhaita käytäntöjä, hyvää hallintotapaa ja lakisääteisiä määräyksiä.
 - Palkitseminen on kilpailukykyistä markkinoilla, joilla Yleiselektronikka kilpailee osaavista työntekijöistä.
 - Palkitseminen määräytyy vastuun, tuloksen, osaamisen, taitojen ja arvojemme mukaisen toiminnan perusteella.

Palkkoja ja palkkioita määriteltäessä otetaan huomioon yhtiön taloudellinen tulos, henkilöiden osaaminen ja suoriutuminen tehtävässään, tehtävien vaatavuusluokitus sekä ulkoiset palkka- ja palkkioreferenssit relevantteilla markkinoilla. Hallitus hyväksyy vuosittain palkitsemisjärjestelmät ja niiden kohderyhmät.

Toimitusjohtajan palkitseminen noudattaa samoja periaatteita ja siinä otetaan huomioon tehtävän erityisasema yhtiön liiketoimintastrategian muodostuksessa ja toteutuksessa sekä lyhyen aikavälin taloudellisen tuloksen aikaansaamisessa.

Hallituksen palkitseminen pohjautuu yleisesti hyväksytyihin hallituksen jäsenten palkitsemisjärjestelmiin niin että hallitus kokonaisuutena pystyy tukemaan yhtiön nykyisen ja tulevan liiketoiminnan kehittämistä parhaalla mahdollisella tavalla.

2. Päätöksentekoprosessin kuvaus

Toimielinten palkitsemispolitiikasta päättää yhtiökokous laissa säädetyin väliajoin. Toimielinten palkitsemisen on tapahduttava hyväksytyn palkitsemispolitiikan puitteissa ja palkitsemisen toteutumaa kuvaava palkitsemisraportti esitetään vuosittain yhtiökokoukselle.

Hallituksen ja hallituksen valiokuntien jäsenten palkkioista päättää yhtiökokous.

Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja toimisuhteen keskeisistä ehdoista päättää hallitus hallituksen puheenjohtajan esityksen perusteella. Palkitsemista arvioidaan vuosittain.

Yhtiökokous päättää yhtiön osakkeiden käyttämisestä osakeperusteiseen palkitsemiseen hallituksen esityksen perusteella. Yhtiökokous voi valtuuttaa hallituksen päättämään osakeannista ja osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien (esimerkiksi optio-oikeudet) antamisesta.

3. Hallituksen palkitsemisen kuvaus

Hallituksen palkitseminen voi muodostua yhdestä tai useammasta osatekijästä, kuten vuosipalkkiosta ja kokouspalkkiosta. Palkkiot maksetaan rahana. Hallituksen jäsenet eivät kuulu yhtiön kannustinpalkkio- tai eläkejärjestelmien piiriin.

4. Toimitusjohtajan palkitsemisen kuvaus

Palkitsemisessa käytettävät palkitsemisen osat sekä näiden suhteelliset osuudet

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu peruspalkasta, luontoiseduista sekä lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmistä. Peruspalkka ja luontoisedut muodostavat kiinteän kokonaispalkan. Lyhyen aikavälin kannustinpalkkio voi olla enintään 50-% vuosittaisesta kiinteästä kokonaispalkasta.

Mahdollisten muuttuvien palkitsemisen osien määräytymisperusteet

Toimitusjohtaja kuuluu yhtiön lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän (vuosibonus) piiriin kulloinkin voimassa olevien ehtojen mukaisesti. Hallitus määrittelee vuosittain palkkion pohjana olevat vuositason suorituskriteerit, jotka voivat koostua sekä konsernin keskeisistä taloudellisista ja ei-taloudellisista tunnusluvuista että henkilökohtaisista tavoitteista. Hallitus arvioi toimitusjohtajan suoritustavoitteiden täyttymistä vuosittain hallituksen puheenjohtajan valmistelusta.

Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot

Toimitusjohtajan toimisuhteessa voidaan sopia sovellettavasta irtisanomisajasta ja erorahasta, ja näiden tulee olla linjassa sopimisasijankohdan vallitsevan yleisen käytännön kanssa.

