

TietoEVRY:n palkitsemispolitiikka

Johdanto

Tässä palkitsemispolitiikassa ("politiikka") kuvataan TietoEVRY:n palkitsemisperiaatteet sekä yhtiön toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten palkitseminen. Poliittikkaa sovelletaan myös mahdolliseen varatoimitusjohtajaan.

EU:n osakkeenomistajien oikeuksia koskevan muutosdirektiivin (SHRD II) kansallisen täytäntöönpanon mukaisesti TietoEVRY esittelee palkitsemispolitiikan vuoden 2020 varsinaiselle yhtiökokoukselle hyväksyttäväksi. Poliittikka on laadittu neljäksi vuodeksi eli sen on tarkoitus olla voimassa vuoden 2024 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka.

Palkitsemispolitiikan on valmistellut TietoEVRY:n hallituksen palkitsemisvaliokunta. Poliittikka on laadittu TietoEVRY:n palkitsemisperiaatteiden, Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 ja EU:n osakkeenomistajien oikeuksia koskevan muutosdirektiivin pohjalta. Muutosdirektiivi on pantu täytäntöön kansallisesti Suomessa lähinnä osakeyhtiölaissa, arvopaperimarkkinaissa sekä valtiovarainministeriön asetuksessa.

TietoEVRY:n palkitsemisperiaatteet ja sidosryhmät

Palkitsemisperiaatteittemme tavoitteena on saada yhtiöön osaavia henkilöitä ja pitää heidät konsernin palveluksessa, motivoida avainhenkilöitä sekä yhtenäistää yhtiön osakkeenomistajien, johdon ja muiden sidosryhmien tavoitteet yhtiön arvon kasvattamiseksi. Palkitsemme työntekijöitämme hyvistä tuloksista ja saavutuksista sekä yksilö- että yhtiötasolla. Näin yhdistämme palkitsemisen strategiamme onnistuneeseen toteuttamiseen ja omistaja-arvon kasvattamiseen pitkällä aikavälillä.

Yhtiön pitkän aikavälin menestys edellyttää liiketoimintamallia, joka liittyy kestäväen kehityksen ja eettisen liiketoiminnan luontevaksi osaksi päivittäistä liiketoimintaa. Tämän vuoksi lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmämme sisältää sekä taloudellisia että muita kuin taloudellisia mittareita, joista jälkimmäiset liittyvät tyypillisesti strategisiin hankkeisiimme, projektien menestykseen sekä asiakas- ja työntekijäkokemukseen. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä, joka perustuu määriteltyihin tulokriteereihin ja jossa palkitseminen tapahtuu yhtiön osakkeilla, toimii pitkän aikavälin omistaja-arvon kasvattamisen ajurina ja palkitsee siitä.

Tässä poliittikassa määriteltyjen palkitsemisperiaatteiden sekä henkilöstöpolitiikassa kuvatun laajemman lähestymistavan tavoitteena on yhdistää palkitseminen yhtiön strategian menestyksekkääseen toteutukseen sekä yhtiön ja yksilön tulokseen. Palkitsemisvaliokunta ottaa päätöksenteossaan huomioon työntekijöiden palkitsemisen, olosuhteet ja sitoutumisen koko konsernin sisällä sekä käy läpi työntekijäkyselyistä ja muista lähteistä saadun palautteen palkitsemiseen liittyen.

Hallitukseen sovellettavat palkitsemisperiaatteet ja -käytännöt on kuvattu kohdassa hallituksen palkitseminen.

Kaikkia TietoEVRY:n osakkeenomistajia kannustetaan osallistumaan yhtiökokoukseen, jossa he voivat esittää mielipiteensä palkitsemispolitiikasta ja sen toteuttamisesta. Käymme läpi ja otamme huomioon kaiken osakkeenomistajilta yhtiökokouksen yhteydessä saamamme palautteen sekä muun sijoittajatapaamisissa tai muutoin saadun palautteen osana poliittikan vuotuista arviointia.

Palkitsemisen hallinnointi

TietoEVRY:ssä seuraavat elimet osallistuvat palkitsemiseen liittyvään valmisteluun ja päätöksentekoon:

- varsinainen yhtiökokous
- osakkeenomistajien nimitystoimikunta
- hallitus ja
- hallituksen palkitsemisvaliokunta.

Hallitus valmistelee palkitsemisvaliokunnan suosituksen pohjalta palkitsemispolitiikan ja palkitsemisraportin¹ ja esittää ne yhtiökokoukselle sekä hyväksyy vuosittain toimitusjohtajan palkitsemisen tämän palkitsemispolitiikan mukaisesti.

Eturistiriitojen välttämiseksi palkitsemisvaliokuntaan kuuluu vain sellaisia hallituksen jäseniä, jotka eivät kuulu yhtiön toimivaan johtoon. Valiokunnalla on myös oikeus käyttää apunaan ulkoisia asiantuntijoita johdon palkitsemisen arvioimisessa.

Hallituksen puheenjohtaja, joka on osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsen, ei osallistu nimitystoimikunnassa sellaisten asioiden valmisteluun tai käsittelyyn, jotka liittyvät hallituksen palkitsemiseen tai niihin liittyvään päätöksentekoon.

Hallituksen palkitseminen

TietoEVRY:ä koskevan sääntelyn mukaisesti sen varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen palkkioista osakkeenomistajien nimitystoimikunnan esityksen pohjalta.

Ennen ehdotuksen tekemistä osakkeenomistajien nimitystoimikunta käy vuosittain läpi hallituksen puheenjohtajan ja jäsenten palkitsemisen verraten sitä yrityksiin, jotka ovat samankokoisia ja toiminnaltaan samantyyppisiä kuin TietoEVRY varmistuakseen siitä, että TietoEVRY pystyy houkuttelemaan ja pitämään hallituksessa jäseniä, joilla on yhtiön strategian toteutuksessa tarvittavaa ammattitaitoa, toimialaosaamista ja kansainvälistä kokemusta. Lisäksi osakkeenomistajien nimitystoimikunta käy vuosittain läpi henkilöstön valitsemien hallituksen jäsenten palkitsemisen.

Hallituksen jäsenet voivat saada vain kiinteää palkkiota, joka voidaan maksaa käteisenä tai osakkeina tai niiden yhdistelmänä. Hallituksen palkitseminen voi myös koostua kokouspalkkiosta ja muiden toteutuneiden kustannusten korvaamisesta. Ottaen huomioon hallituksen tehtävät ja vastuut hallituksen jäsenet eivät osallistu muihin osakepohjaisiin järjestelyihin tai saa palkkioita sellaisista eikä hallituksen jäsenillä ole eläkejärjestelyjä TietoEVRY:ssä lukuun ottamatta henkilöstön edustajia, joilla saattaa olla oikeus osallistua TietoEVRY:n kannustinohjelmiin ja eläkejärjestelyihin TietoEVRY:n työntekijöiden ominaisuudessa.

Hallituksen toteutunut vuotuinen palkitseminen, josta päättää varsinainen tai ylimääräinen yhtiökokous, esitellään vuotuisessa palkitsemisraportissa.

¹ Tähän politiikkaan perustuva raportti julkaistaan vuosittain vuodesta 2021 alkaen.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan palkitseminen voi koostua kiinteästä palkanosasta (Suomessa peruspalkka ja luontoisedut), muuttuvista elementeistä kuten lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmista sekä eläke- ja muista eduista ja ohjelmista. Kun kaikki määritellyt tulostavoitteet ylitetään korkeimmalla mahdollisella suoritusasolla, kiinteän palkanosan ja tulos pohjaisen muuttuvan korvauksen (lyhyen ja pitkän aikavälin) suhde on sellainen, että kiinteän palkan osuus on 20 % ja muuttuvan korvauksen 80 %.

Voimassa olevien lyhyen ja pitkän aikavälin palkkioiden ja kiinteän palkan välinen suhde ilmoitetaan vuosittain palkitsemisraportissa¹.

Palkitsemisen elementti	Tarkoitus ja yhteys pitkän aikavälin strategiaan	Kuvaus ja toiminta
<p>Kiinteä palkka</p> <p>Kiinteän palkan määrittely vaihtelee maittain paikallisen lainsäädännön ja markkinakäytännön perusteella.</p> <p>Suomessa se sisältää normaalisti peruspalkan ja luontoisedut.</p>	<p>Korvaus päivittäisestä panoksesta sekä henkilön peruspalkka.</p> <p>Taso riittävä, jotta yhtiö voi palkata ja pitää palveluksessaan henkilöitä, jotka kykenevät toteuttamaan yhtiön strategian.</p>	<p>Kiinteä palkanosa tarkistetaan tavallisesti vuosittain.</p> <p>Hallitus voi ottaa huomioon erilaisia tekijöitä päättäessään muutoksista kiinteässä palkassa kuten TietoEVRY:n työntekijöiden palkankorotusten taso, ulkoinen vertailutieto markkinoilta, liiketoiminnan tulos, tehtävät ja yksilön tulos.</p> <p>Kiinteä palkka ja siihen tehtävät vuotuiset korotukset julkistetaan vuosittain palkitsemisraportissa.</p>
<p>Lyhyen aikavälin kannustin</p>	<p>Kannustaa vuotuisten ja strategisten tavoitteiden saavuttamiseen.</p> <p>Palkitsee vuotuisten taloudellisten ja toiminnallisten tavoitteiden saavuttamisesta</p>	<p>Lyhyen aikavälin kannustin on 0–150 % kiinteästä vuosipalkasta.</p> <p>Hallitus asettaa vuosittain tulostittarit sekä niiden painotukset ja tavoitteet sen varmistamiseksi, että ne tukevat TietoEVRY:n lyhyen aikavälin liiketoimintastrategiaa.</p> <p>Nämä voivat vaihdella vuosittain liiketoiminnan prioriteettien mukaisesti ja ne sisältävät tyypillisesti sekä konsernin taloudellisia tulostittareita (esimerkiksi liikevaihto, tulos tai kassavirta) että muita kuin taloudellisia mittareita (esim. tärkeimmät toiminnalliset ja strategiset sekä ympäristöön, yhteiskuntaan, hallinnointiin ja muut kestäväään kehitykseen liittyvät mittarit) kuitenkin niin, että jokaisena vuonna painotus on taloudellisissa tulostittareissa.</p> <p>Yksityiskohtaiset tiedot kunakin vuonna käytetyistä tulostittareista sekä siitä, miten ne tukevat liiketoimintastrategiaa, julkistetaan vuosittain palkitsemisraportissa.</p>

Palkitsemisen elementti	Tarkoitus ja yhteys pitkän aikavälin strategiaan	Kuvaus ja toiminta
		<p>Vuodenvaihteen jälkeen hallitus käy läpi tulokset ja määrittää, missä määrin kukin tavoite on saavutettu voidakseen määritellä palkkion lopullisen tason.</p> <p>Hallituksella on oikeus muuttaa lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän laskentaa muuttuneissa olosuhteissa, jotta palkkio vastaisi paremmin lisäarvon tuottamista osakkeenomistajille, ja jotta se palkitsisi oikeudenmukaisesti yhtiön ja yksilön tuloksesta.</p>
<p>Pitkän aikavälin kannustin</p>	<p>Palkitsee omistaja-arvon pysyvistä parantumisesta.</p> <p>Kannustaa osakeomistukseen ja liiketoimintastrategian toteutumiseen pitemmällä aikavälillä.</p>	<p>Pitkän aikavälin kannustin on 0–250 % kiinteästä vuosipalkasta myöntämishetkellä.</p> <p>Pitkän aikavälin tulospalkkio maksetaan yleensä osakkeina (performance shares ja/tai restricted shares) ansaintajakson ollessa kolme vuotta.</p> <p>Hallitus asettaa tulosmittarit sekä niiden painotukset ja tavoitteet koko ansaintajakson sen varmistamiseksi, että ne tukevat TietoEVRY:n pitkän aikavälin strategiaa. Tulosmittarit saattavat olla esimerkiksi taloudellisia ja osakkeiden hintaan liittyviä mittareita. Tarkemmat tiedot kunkin ansaintakauden tulosmittareista sekä siitä, miten ne tukevat pitkän aikavälin strategiaa ja omistaja-arvon luomista julkistetaan vuosittain palkitsemisraportissa.</p> <p>Ansaintajakson jälkeen hallitus käy läpi tulokset ja määrittää, missä määrin kukin tavoite on saavutettu voidakseen määritellä palkkion lopullisen tason.</p> <p>Hallituksella on oikeus muuttaa pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän laskentaa muuttuneissa olosuhteissa, jotta palkkio vastaisi paremmin lisäarvon tuottamista osakkeenomistajille, ja jotta se palkitsisi oikeudenmukaisesti yhtiön tuloksesta.</p>
<p>Eläke</p>	<p>Tarjoaa eläke-etuuksia</p>	<p>Eläkejärjestelyt vastaavat kunkin markkinan käytäntöjä ja niitä voidaan muuttaa vuosittain. Toimitusjohtaja voi osallistua eläkejärjestelyihin, jotka vastaavat hänen sijaintimaansa markkinakäytäntöjä.</p> <p>Nykyinen toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan maksuperusteiseen lisäeläkejärjestelmään, jonka vastaa 23 %:a kiinteästä palkasta.</p> <p>Nykyisen toimitusjohtajan eläkeikä on 63 vuotta.</p>

Palkitsemisen elementti	Tarkoitus ja yhteys pitkän aikavälin strategiaan	Kuvaus ja toiminta
Muut etuudet ja ohjelmat	Tukee palkkaamista ja sitouttamista tarjoamalla markkinastandardeita vastaavia etuja.	Edut vastaavat markkinakäytäntöjä ja niitä voidaan muuttaa vuosittain. Muita etuja voivat olla esimerkiksi puhelinetu, autoetu, terveystakuutus, tapaturma-, henki- ja työkyvyttömyysvakuutus, liikematka- sekä johtajan/toimihenkilön vastuuvakuutus. Toimitusjohtajalla on oikeus osallistua ohjelmiin, joita tarjotaan TietoEVERY:n muille työntekijöille.
Takaisinperintä- ja malus-ehdot	Suojaavat yhtiön etuja kun kyseessä on väärinkäytös, tulosten vääristäminen tai virheelliset laskelmat.	Malus- (muutos ennen maksua) ja takaisinperintäehdot koskevat kaikkia kannustinpalkkioita, ja niitä voidaan soveltaa, kun on kyseessä taloudellisten tulosten oleellinen väärentäminen tai väärinkäytös.
Osakeomistus-suositus	Varmistaa osakkeenomistajien ja toimitusjohtajan etujen yhteensovittamisen.	Toimitusjohtajan suositeltava vähimmäissijoitus yhtiön osakkeisiin vastaa yhden vuoden bruttoperuspalkkaa.

Toimitusjohtajan palvelussopimus ja irtisanomiskorvaus

Toimitusjohtajan palvelussopimuksen ehdot määritellään kirjallisesti, ja ne hyväksyy hallitus. Ehdossa määritellään palkitsemisen elementit sekä korvaukset, jotka maksetaan palvelusuhteen päättyessä.

Toimitusjohtajan palvelussopimus on yleensä voimassa toistaiseksi, mutta se voidaan myös solmia määräaikaisena. Nykyisen toimitusjohtajan palvelussopimus on voimassa toistaiseksi.

Toimitusjohtajan irtisanomisaika määritellään niin, että se noudattaa yleistä käytäntöä markkinoilla sopimuksen solmimishetkellä. Nykyisen toimitusjohtajan irtisanomisaika on 12 kuukautta, mikäli yhtiö irtisanoo sopimuksen, ja 6 kuukautta, mikäli toimitusjohtaja irtisanoo sopimuksen.

Irtisanomiskorvaus määritellään niin, että se noudattaa yleistä markkinakäytäntöä toimitusjohtajasopimuksen solmimishetkellä. Yhtiön irtisanoessa sopimuksen se maksaa nykyiselle toimitusjohtajalle irtisanomisajan palkan lisäksi 6 kuukauden peruspalkkaa ja lyhyen aikavälin kannustinta vastaavan irtisanomiskorvauksen. Nykyisen toimitusjohtajan change of control -ehdot ovat samat kuin irtisanomistilanteessa lukuun ottamatta myönnetyn enimmäisosakemäärän rahallista arvoa viimeisimmässä pitkän aikavälin kannustinohjelmassa.

Kannustinohjelmista saatavien palkkioiden käsittely riippuu palvelusuhteen päättymisen syistä. Jos kyseessä on irtisanoutuminen ja ei-vapaaehtoinen irtisanominen, palkkio, johon ei ole syntynyt oikeutta, menetetään. Muiden syiden ollessa kyseessä, palkkion ansaitseminen jatkuu yleensä normaalisti, mikäli tulostavoitteet saavutetaan. Tällaisten palkkioiden määrä lasketaan sen ajan perusteella, joka kuluu tuloskauden alun ja päättymispäivän välillä.

Poikkeaminen

Tähän palkitsemispolitiikkaan ei voida tehdä olennaisia muutoksia esittämättä muutettua politiikkaa varsinaiselle yhtiökokoukselle. Teknisiä, terminologisia tai lainsäädännöstä aiheutuvia muutoksia ei kuitenkaan pidetä olennaisina.

Hallitus voi palkitsemisvaliokunnan suosituksesta tilapäisesti poiketa mistä hyvänsä tämän palkitsemispolitiikan kohdasta seuraavissa tilanteissa:

- Toimitusjohtajan ja varatoimitusjohtajan vaihtuessa,
- Yhtiön strategiassa, rakenteessa, organisaatiossa, toimintamallissa, omistuksessa tai liiketoiminnassa (esim. sulautuminen, haltuunotto, jakautuminen, yrityshankinta jne.) tapahtuvissa olennaisissa muutoksissa,
- Sovellettavassa lainsäädännössä tai verotuksessa tapahtuvissa muutoksissa sekä
- Muissa tilanteissa, joissa poikkeaminen voi olla välttämätöntä yhtiön ja sen osakkeenomistajien pitkä aikavälin edun kannalta.

TietoEVRY haluaa tarjota palkitsemispaketin, joka on riittävä houkuttelemaan, pitämään palveluksessa ja motivoimaan henkilön, joilla on oikeanlaista osaamista. Määriteltäessä uuden toimitusjohtajan palkkiota hallitus ottaa palkitsemisvaliokunnan suosituksen pohjalta huomioon toimen asettamat vaatimukset, liiketoiminnan tarpeet, yksilön osaamisen ja kokemuksen sekä olemassa olevat ulkoiset osaamismarkkinat.

Kun toimitusjohtaja rekrytoidaan yhtiön ulkopuolelta, TietoEVRY ottaa huomioon hänen palkitsemispakettinsa edellisessä tehtävässä. Yleisesti ottaen hallitus pyrkii sovittamaan uuden toimitusjohtajan palkitsemispaketin yhteen TietoEVRY:n palkitsemispolitiikan kanssa. TietoEVRY voi tarvittaessa tarjota ehdokkaalle kertaluonteisen lisäpalkkion, joka maksetaan rahana tai osakkeina ja joka vastaa arvoltaan uuden toimitusjohtajan menettämiä ansioita. Tällaisen korvauksen perusteet ja yksityiskohdat ilmoitetaan palkitsemisraportissa.

Kun henkilö nimitetään toimitusjohtajaksi sisäisesti tai yrityskaupan seurauksena (esim. yritysjärjestelyn jälkeen), hallitus voi noudattaa laillisesti sitovia sopimuksia, jotka on solmittu ennen kyseisen henkilön nimittämistä.

Lisäksi voidaan tarvittaessa tarjota myös muita etuja paikallisilla markkinoilla vallitsevien käytäntöjen, lainsäädännön ja yhtiön periaatteiden mukaisesti.