

TELESTE

TOIMIELINTEN PALKITSEMISPOLITIikka

Sisällysluettelo

1.	JOHDANTO	Error! Bookmark not defined.	3
2.	PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSIN KUVAUS		4
3.	HALLITUKSEN PALKITSEMINEN		5
4.	TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN		5
5.	POIKKEAMINEN PALKITSEMISPOLITIIKASTA		7

1. JOHDANTO

Tämä asiakirja kuvaa Telesten toimielinten eli hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemispolitiikan sekä palkkaa ja palkitsemista koskevat yleiset käytännöt ja periaatteet. Poliitiikan tarkoituksena on lisätä Telesten palkitsemiskäytäntöjen läpinäkyvyyttä ja osoittaa, miten palkitsemiskäytännöillä edistetään yhtiön liiketoimintastrategian ja pitkän aikavälin tavoitteiden toteutumista.

Tämä palkitsemispolitiikka esitetään Telesten vuoden 2020 varsinaiselle yhtiökokoukselle. Mikäli yhtiökokous hyväksyy palkitsemispolitiikan, sitä sovelletaan yhtiön vuonna 2024 pidettävään varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka, ellei sitä ennen muuteta tai korvata uudella palkitsemispolitiikalla. Teleste pyrkii kehittämään ja menestymään sen eri toimialoilla niin Suomessa kuin kansainvälisestikin, joten vahvoista suorituksista ja saavutuksista annetaan tunnustusta ja niistä palkitaan. Telestellä henkilöstön kokonaispalkitseminen perustuu yhtiön strategiaan tavoitteisiin. Tämän mukaisesti Telesten henkilöstön palkitsemista ohjaavat tulokseen perustuvat palkitsemisperiaatteet, jotka jäsentävät palkitsemismallia organisaatiossa ja varmistavat, että henkilöstön palkitseminen on yhdenmukainen yhtiön ja sen osakkeenomistajien etujen kanssa. Näitä periaatteita noudatetaan myös toimitusjohtajan palkitsemiskäytännöissä. Toimitusjohtaja kuuluu yhtiön johtoryhmään.

Palkitsemisen periaatteet Telestellä

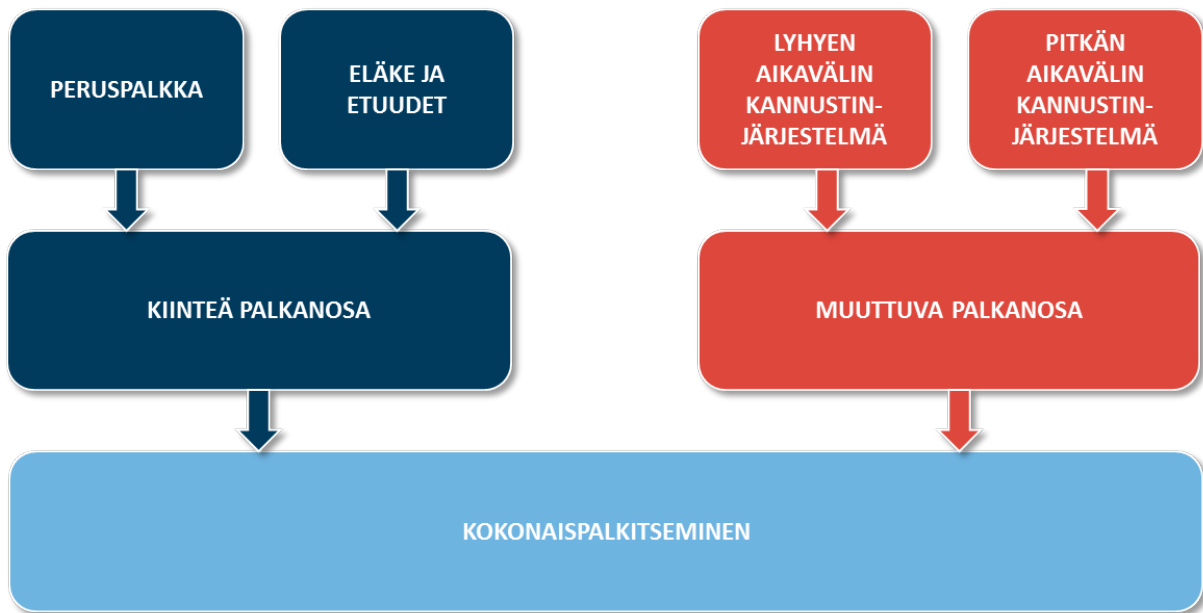


Telestellä uskotaan palkitsemiskäytäntöjen johdonmukaisuuteen. Palkitsemisjärjestelmien keskeinen tavoite on kannustaa yhtiön johtoa omistaja-arvon kasvattamiseen asettamalla johdon intressit yhtäläisiksi Telesten osakkeenomistajien kanssa. Johtoa palkitaan konkreettisista saavutuksista yhtiön tuloskehityksen ja strategian toteuttamisessa tässä politiikassa kuvatulla tavalla.

Hallitus päättää yhtiön palkitsemisjärjestelmän perusteista ja muista strategisista henkilöstöä koskevista asioista. Telesten palkitsemisperiaatteiden tarkoituksena on tehdä yhtiöstä kiinnostava työnantaja ja sitouttaa ja motivoida henkilöstöä palkitsemisratkaisulla, joista maksettavat palkkiot perustuvat strategisten ja operatiivisten tulosten saavuttamiseen.

Telestellä johdon palkitseminen koostuu kiinteästä ja muuttuvasta palkanosasta. Tavoitteena on eri palkitsemismuotojen hyvä tasapaino. Kokonaispalkitsemisen osalta pyritään kilpailukykyiselle tasolle markkinaan verrattuna. Kiinteän palkanosan tukena ovat lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät, joiden tavoitteena on tukea yhtiön suoriutumista ja palkita sen mukaisesti. Muuttuvan palkanosan suoritustavoitteet linkittyvät yhtiön strategiaan ja operatiivisiin ja taloudellisiin tavoitteisiin. Teleste tarjoaa henkilöstölleen erilaisia hyvinvointia tukevia etuuksia paikallisesti.

Kokonaispalkitsemisen malli Telestellä



2. PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSIN KUVAUS

Yhtiön hallitus ei ole perustanut erillistä palkitsemisvaliokuntaa. Yhtiön hallitus huolehtii toimielinten palkitsemispolitiikan ja -raportin valmistelusta yhtiökokoukselle esitettäväksi.

Yhtiön hallituksen jäsenten palkkioista päättää yhtiökokous sille tehtyjen ehdotusten perusteella. Yhtiössä noudatetaan käytäntöä, jossa merkittävät osakkeenomistajat valmistelevat hallitusta koskevat ehdotukset yhtiökokoukselle, sisältäen ehdotuksen hallituksen jäsenten palkkioiksi. Mikäli yhtiökokous päättää perustaa osakkeenomistajien nimitystoimikunnan, määrätään nimitystoimikunnan valmisteluvastuulle tulevista hallitusta koskevista ehdotuksista yhtiökokouksen hyväksymässä nimitystoimikunnan työjärjestyksessä.

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta palkitsemispolitiikan puitteissa ja hyväksyy johtoryhmän palkitsemisen toimitusjohtajan esityksen pohjalta.

Päätöksentekoprosessit palkitsemiseen liittyvissä asioissa seuraavat periaatteita, joiden tavoitteena on estää Telesten toimielinten eturistiriidat. Peruseriaate on, että toimielimen nimittävä elin päättää sen palkitsemisesta. Tämän mukaisesti yhtiökokous nimeää yhtiön hallituksen ja päättää myös sen palkitsemisesta. Hallitus puolestaan valitsee toimitusjohtajan ja päättää tämän palkitsemisesta.

Yhtiö noudattaa Telesten omaa Eettistä toimintaohjetta (Code of Conduct), Osakeyhtiölakia ja muuta aiheeseen liittyvää lainsäädäntöä sekä Arvopaperimarkkinayhdistyksen pörssiyrityksille laaditun Hallinnointikoodin prosesseja ja säädöksiä, joiden päämääränä on eturistiriitojen estäminen yhtiön toiminnassa.

Edellä kuvatun päätöksentekoprosessin tavoitteena on taata, että päätökset tehdään oikeudenmukaisesti ja puolueettomasti.

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

3. HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

Telestellä hallituksen jäsenten palkkioiden tulisi olla riittävän kilpailukykyisiä, jotta yhtiön hallituksen jäseniksi saadaan riittävän päteviä henkilöitä huolehtimaan hallituksen vastuulla olevista tehtävistä, joihin kuuluu muun ohella päättäminen yhtiön strategiasta sekä sen toteutumisen valvominen.

Hallituksen palkitseminen voi muodostua yhdestä tai useammasta osatekijästä, kuten vuosipalkkiosta ja kokouspalkkioista. Hallituksen jäsenille voidaan maksaa korotettua palkkiota hallituksen tai sen valiokunnan puheenjohtajan tai varapuheenjohtajan tehtävän tai muun hallituksen jäsenelle osoitetun lisätehtävän tai roolin perusteella. Vuosipalkkio voidaan maksaa rahana, tai osittain rahana ja yhtiön osakkeina. Kokouspalkkio voidaan maksaa korotettuna kokouspaikan maantieteellisen sijainnin tai hallituksen jäsenen kotimaan perusteella.

Lisäksi hallituksen jäsenille korvataan kohtuulliset matkakulut kulloinkin voimassa olevan yhtiön käytännön mukaisesti pois lukien päiväraha. Hallituksen jäsenet eivät ole työsuhteessa yhtiöön, eivätkä he kuulu yhtiön kannustin- tai eläkejärjestelmien piiriin.

Yhtiön hallituksen jäsenten palkkioista päättää yhtiökokous.

4. TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteistä ja muuttuvista palkanosista, jotka on kuvattu tarkemmin alla. Sekä kiinteät että muuttuvat palkanosat ovat sidottuja markkinatilanteeseen, strategiaan ja yhtiön menestykseen. Toimitusjohtajan palkitsemisessa keskeinen tavoite on kannustaa häntä omistaja-arvon kasvattamiseen asettamalla hänen intressinsä yhtäläisiksi Telesten osakkeenomistajien kanssa. Toimitusjohtajan toimitusuhteen ehdot on tarkemmin määritelty kirjallisessa toimitusjohtajasopimuksessa, jonka hallitus on hyväksynyt. Toimitusjohtajan toimitusuhde voidaan sopia sovellettavasta irtisanomisajasta ja erorahasta, ja näiden tulee olla linjassa sopimisajankohdan vallitsevan yleisen markkinakäytännön kanssa.

Hallitus seuraa yhtiön lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiä ja arvioi niiden perustana olevien tavoitteiden täyttymistä sekä miten toteutunut palkitseminen tukee Telesten strategian toteutumista.

Kiinteät palkanosan elementit

Peruspalkka ja luontaisedut: Toimitusjohtajalle maksetaan kilpailukykyistä peruspalkkaa. Toimitusjohtajan peruspalkka tarkistetaan vuosittain ottaen huomioon yhtiön tulos, henkilökohtainen suoriutuminen ja markkinatilanne. Lisäksi toimitusjohtajan luontaisetuihin kuuluvat esimerkiksi laajennettu sairausvakuutus, henkivakuutus sekä auto- ja puhelinetu yhtiön kulloinkin voimassa olevan politiikan mukaisesti.

Eläke: Toimitusjohtajalla voi olla lakisääteisen eläkejärjestelmän lisäksi maksuperusteinen lisäeläkelupaus. Toimitusjohtajan lisäeläkelupaus toteutetaan esimerkiksi ryhmäeläkevakuutuksen ja kapitalisaatioeläkkeen avulla. Toimitusjohtajan lisäeläkkeen ehdot ja eläkeikä määritetään markkinakäytännön perusteella. Toimitusjohtajan eläkeikä voi olla alempi kuin lakisääteisen eläkejärjestelmän mukainen eläkeikä.

Muuttuvan palkanosan elementit

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä: Toimitusjohtaja kuuluu Telesten lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmään, joka kuuluu Telesten muuttuvan palkanosan elementteihin. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteena on kannustaa liiketoimintasuunnitelman toteuttamiseen ja palkita sen mukaisesti. Hallitus päättää toimitusjohtajan järjestelmän rakenteesta, tavoitteista, tavoitetasoista sekä ansaintamahdollisuudesta. Ansainta voi perustua esimerkiksi konsernin taloudellisen liiketoimintasuunnitelman, strategisten ja operatiivisten tavoitteiden toteutumiseen. Hallitus arvioi tavoitteiden toteuman ansaintajakson päätyttyä. Järjestelmän palkkiot maksetaan rahana ansaintajakson jälkeen. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä maksettava palkkio voi olla toimitusjohtajalla merkittävä osa kokonaispalkitsemista.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä: Toimitusjohtaja kuuluu Telesten pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän piiriin, joka kuuluu Telesten muuttuvan palkanosan elementteihin. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteena on kannustaa pitkän aikavälin strategian toteuttamiseen sekä omistaja-arvon kasvattamiseen ja palkita sen mukaisesti. Hallitus päättää Telesten pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän rakenteesta, tavoitteista, tavoitetasoista ja ansaintamahdollisuudesta. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä voi olla esimerkiksi sijoitusta vaativa järjestelmä (matching share plan) tai suoriteperusteinen järjestelmä (performance share plan) tai näiden yhdistelmä. Tavoitteet voivat perustua esimerkiksi osakkeen kokonaistuottoon, konsernin taloudellisiin tai strategisiin tavoitteisiin. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä maksettava palkkio voi olla toimitusjohtajalla merkittävä osa kokonaispalkitsemista. Hallitus arvioi tavoitteiden toteuman ansaintajakson päätyttyä. Palkkio maksetaan osakkeina ja rahana ohjelman päätyttyä. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajakso on lähtökohtaisesti kolme vuotta.

Osakeomistussuositus: Toimitusjohtajan tulee kerryttää ja sen saavuttamisen jälkeen ylläpitää yhtiössä osakeomistusta, joka määrältään vastaa hänen kiinteää vuosipalkkaansa. Toimitusjohtajan tulee säilyttää omistuksessaan vähintään 50 % yhtiön osakepalkkiojärjestelmistä saamistaan netto-osakkeista, kunnes hänen osakeomistuksensa yhtiössä on saavuttanut yllä mainitun tason.

Toimisuhteen päättymistä koskevat ehdot: Toimitusjohtajan toimisuhteen päättymiseen liittyvistä ehdoista sovitaan toimitusjohtajasopimuksessa siten, että ne vastaavat sopimuksen solmintahetkellä voimassa olevaa markkinakäytäntöä.

Toimisuhteen päättyessä tietyillä erikseen määritellyillä perusteilla, kuten eläköitymisen tai pysyvän työkyvyttömyyden perusteella tai yhtiön suorittaman irtisanomisen johdosta, meneillään olevien palkitsemisjärjestelmien perusteella saatetaan maksaa tietty suhteellinen osa palkkiosta siten kuin hallitus

palkitsemisjärjestelmän ehtojen nojalla päättää. Mikäli toimosuhde päättyy irtisanoutumisen johdosta, meneillään olevien palkitsemisjärjestelmien nojalla ei pääsääntöisesti suoriteta palkkioita.

Palkitsemisen lykkäämisen ja mahdollisen takaisinperinnän ehdot: Kannustinjärjestelmiin sisältyy ehdot, joiden nojalla hallitus voi siirtää, peruuttaa tai pienentää muuttuvien palkkioiden maksamista tai määrää poikkeuksellisissa olosuhteissa kuten yhtiön olennaisesti muuttuneessa taloudellisessa tilassa sekä periä jo maksetun palkkion takaisin tietyissä karkeissa väärinkäytöstilanteissa.

Ennen tämän palkitsemispolitiikan esittämistä sovitut palkitsemiselementit: Telesten hallitus varaa oikeuden tämän palkitsemispolitiikan rajoittamatta suorittaa kaikki sellaiset palkkiot, edut sekä irtisanomiskorvaukset (mukaan lukien harkinnan käyttämisen niiden suorittamisessa ja määrässä), joista yhtiö on päättänyt tai sopinut tai joihin se on sitoutunut ennen kuin tämä palkitsemispolitiikka esitettiin yhtiökokoukselle.

5. POIKKEAMINEN PALKITSEMISPOLITIIKASTA

Tästä palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa väliaikaisesti, jos poikkeaminen tapahtuu Telesten pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi. Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon muun muassa yhtiön pitkän aikavälin taloudellinen menestys, kilpailukyky, liiketoiminnan häiriöttömän jatkumisen varmistaminen ja omistaja-arvon kehitys. Väliaikainen poikkeaminen on mahdollista Telesten keskeisten toimintaedellytysten muututtua seuraavissa tilanteissa:

- Toimitusjohtajan vaihtuessa
- Telesten strategiassa tapahtuvan merkittävän muutoksen johdosta
- Merkittävän yritysjärjestelyn yhteydessä, kuten fuusiossa tai julkisen ostotarjouksen yhteydessä (take over)
- Muun merkittävän konserni- tai liiketoimintarakenteen muutoksen tai liiketoiminta- tai kilpailuympäristöä koskevan merkittävän muutoksen johdosta
- Muiden merkittävien ulkoisten muutosten tai merkittävien liiketoimintaolosuhteiden muutosten johdosta
- Lainsäädännön niin edellyttäessä tai sopeutumiseksi lainsäädännön aiheuttamaan merkittävään muutokseen
- Verotuksen muuttuessa palkkion maksajan ja/tai saajan kannalta huomattavan epäedulliseksi tai sopeutumiseksi verosäätelyn tai verotuskäytännön muutokseen

Palkitsemispolitiikasta poikkeamisen valmistelee ja siitä päättää hallitus. Mikäli väliaikaiselle poikkeamiselle on olemassa perusteet, poikkeaminen voi kohdistua mihin tahansa palkitsemisen osaan ja tapaan. Väliaikainen poikkeaminen selostetaan seuraavassa varsinaiselle yhtiökokoukselle esitettävässä palkitsemisraportissa.