

LIITE

Talouspoliittisen ministerivaliokunnan kannanotto 8.9.2009

VALTIO-OMISTAJAN OHJE YRITYSJOHDON PALKITSEMISESTA JA ELÄKE-ETUUKSISTA

Tässä ohjeessa käsitellään valtio-omisteisten yhtiöiden johdon rahamääräistä palkitsemista. Ohjeen lähtökohtana on, että yritysjohton palkitsemisessa on pystyttävä yhdistämään yritysten kyky kilpailla parhaista osajista ja kohtuullisuus.

Palkitsemisen lähtökohtana on oikein mitoitettu kiinteä palkka, jota määritettäessä otetaan huomioon sekä yhtiön sisäinen palkkausrakenne että kilpailijoiden käyttämä palkitsemisen taso. Sen ylittävän palkitsemisen tulee perustua yhtiötä ja sen omistajia hyödyttävään hyvään suoritukseen. Yhtiön hallituksen asettaman palkitsemiskriteeristön tulee olla tarkoin harkittu, selkeä ja läpinäkyvä ja siinä on mahdollisimman hyvin huomioitava suhdannevaihteluiden vaikutukset johdon palkitsemiseen. Asetettujen kriteereiden on johdettava mitattaviin tuloksiin jotka edistävät yrityksen pitkäjänteistä menestymistä.

Koko henkilöstöllä tulee olla mahdollisuus hyötyä yrityksen hyvästä menestymisestä. Yhtiöissä käytettävien tulospalkkio- ja bonusjärjestelmien tulee taata henkilöstölle oikeudenmukainen osuus yhtiön hyvästä tuloksesta. Henkilöstön palkitsemisessa keskeiset välineet ovat tulospalkkaus ja henkilöstörahasot. Valtio pitää henkilöstörahasoja hyvin toimivana ratkaisuna erityisesti silloin, kun palkitsemisjärjestelmillä pyritään yhdenmukaistamaan henkilöstön, yritysjohton ja omistajien intressejä.

Valtion omistajaohjaus ja valtion toiminta omistajana perustuvat selkeään toimivallan ja vastuuden määrittelyyn omistajien, hallituksen ja toimivan johdon välillä. Omistajat määrittelevät yhtiön toimialan ja sen toiminnan keskeiset tavoitteet, valitsevat hallituksen toteuttamaan omistajien asettamia tavoitteita sekä valvovat ja arvioivat niiden toteutumista. Omistajuutta hoidetaan osakeyhtiölain mukaisesti siten, että omistajat tekevät konkreettisia päätöksiä yhtiökokouksissa tai osakkeenomistajien kokouksissa. Valtio noudattaa omistajana poikkeuksetta osakeyhtiölain säännöksiä osakkeenomistajien yhdenvertaisuudesta sekä yhtiöjärjestysten määräyksiä yrityksen tarkoituksesta ja toiminnasta.

Yhtiön hallitus huolehtii yhtiön hallinnosta ja sen toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä. Toimitusjohtaja vastaa yhtiön päivittäisestä johtamisesta hallituksen antamien ohjeiden ja määräysten mukaisesti. Omistajan yhteydenpito yhtiöön hoidetaan ensisijaisesti yhtiön hallituksen puheenjohtajan kautta.

Yrityksen liiketoiminta ja sen menestyminen riippuu sen palveluksessa olevien ihmisten kyvykkyydestä ja onnistumisesta ja yritysjohton panos on keskeinen. Yrityksen avainhenkilöiden joukko on kuitenkin usein selvästi varsinaista yritysjohtoa laajempi ja yrityksen menestys vaatii osaavaa ja sitoutunutta henkilöstöä. Omistajien yhteinen intressi on, että yhtiöllä on osaava, sitoutunut ja omistajien intressin mukaisesti toimiva johto ja

että yhtiö voi sekä palkata että pitää palveluksessaan sellaiset henkilöt, joita se tarvitsee menestykselliseen toimintaan.

Tämän vuoksi valtion on omistajana osaltaan varmistettava, että yhtiöllä on mahdollisuudet kilpailla johtajista ja muista avainhenkilöistä kilpailukykyisin ja kohtuullisin ehdoin. Samalla on toisaalta pidettävä erityistä huolta siitä, että palkitseminen ei johda ylilyönteihin, jotka esimerkiksi vaarantavat omistajan palkitsemisjärjestelmille asettamat tavoitteet. Lisäksi on otettava huomioon se, että yritysten menestys ei ole yksinomaan johdon ja hallituksen varassa tai ansiota. Ammattitaitoinen ja motivoitunut henkilöstö on keskeinen yritystoiminnan menestystekijä, joten koko henkilöstölle on taattava oikeudenmukainen mahdollisuus hyötyä yrityksen hyvästä tuloksesta.

Toinen omistajille keskeinen seikka on hallituksen kokoonpano sekä hallituksen jäsenten osaaminen ja heidän sitoutumisensa varmistaminen. Tämän vuoksi omistajien on pidettävä huolta siitä, että hallitusten puheenjohtajien ja jäsenten sitoutuminen ja ajankäyttö vastaavat heille maksettavia palkkioita. Erityisesti hallitusten puheenjohtajien merkitys ja vastuu ovat viime vuosina jatkuvasti korostuneet.

Valtiolla on yhtä lailla ainoana omistajana, enemmistöomistajana kuin merkittävänä vähemmistöomistajanaakin erityinen intressi varmistaa, että sekä johdon ja avainhenkilöstön, hallintoelinten jäsenten että koko henkilöstön palkitseminen osaltaan tukee ja parantaa pitkäjänteisesti yhtiöiden toimintaedellytyksiä ja kilpailukykyä. Samalla omistajille on kuitenkin olennaista, että palkitseminen perustuu sellaiseen tuloksellisuuteen, joka on hyödyttänyt myös omistajaa tai omistajia, eikä perustu lyhytjänteiseen riskinottoon. Tämän vuoksi talouspoliittinen ministerivaliokunta vahvistaa seuraavat linjaukset, jotka koskevat valtio-omisteisten yhtiöiden

- toimivan johdon ja muiden avainhenkilöiden palkkausta ja palkitsemista,
- hallintoelinten jäsenten palkitsemista sekä
- yritysten hallitusten vastuuta johdon palkitsemislinjausten noudattamisessa.

1. Päätöksentekojärjestelmä ja ohjeen merkitys erilaisissa yhtiöissä

1.1. Johdon palkitsemisesta päättää yhtiön hallitus. Omistajat tekevät tätä koskevia päätöksiä vain, jos ne osakeyhtiölain mukaan edellyttävät yhtiökokouksen suostumusta. Palkitsemisjärjestelmien valmistelun tulee aina olla hallituksen puheenjohtajan ja mahdollisen palkitsemisvaliokunnan vastuulla. Vain yhtiöstä riippumattomat hallituksen jäsenet voivat osallistua palkitsemista koskevaan päätöksentekoon. Hallituksen puheenjohtajan tulee kuvata yhtiökokouksessa osakkeenomistajille voimassaolevat johdon palkitsemisjärjestelmät ja niiden toteutuminen sekä arvioida niiden toimivuutta ja merkitystä.

1.2. Yhtiön hallitus vastaa tämän ohjeen soveltamisesta ja valtio-omistajaan päin myös sen noudattamisesta. Ohjeella ei ole vaikutusta hallituksen lakisääteisiin velvollisuuksiin eikä hallituksen vastuuseen muita osakkeenomistajia, sijoittajia ja yhtiön sopimuskumppaneita kohtaan, joten ohjeen merkitys on erilainen erityyppisissä yhtiöissä:

- Valtion kokonaan omistamissa yhtiöissä ohjeesta ei tule poiketa ilman omistajan etukäteistä hyväksyntää.
- Valtioenemmistöissä noteeraamattomissa yhtiöissä ohjetta tulee noudattaa, ellei osakkeenomistajien yhteinen etu muuta edellytä.
- Valtioenemmistöissä noteeratuissa yhtiöissä hallituksen edellytetään ottavan ohjeen huomioon osakeyhtiö- ja arvopaperimarkkinain sekä Helsingin Pörssin sääntöihin sisällytetyn Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n laatiman listayhtiöiden hallinnointikoodin muodostamisessa puitteissa.
- Noteeraamattomissa valtion osakkuusyhtiöissä ja Solidium Oy:n omistukseen siirretyissä noteeratuissa osakkuusyhtiöissä ohje kuvaa yhden merkittävän omistajan käsityksen hyvästä ja hyväksyttävästä palkitsemisesta. Yhtiöiden hallitukset ottavat sen tällaisena huomioon päätöksenteossaan.

1.3. Ohje koskee uusia toimi- ja työsopimuksia sekä ohjeen hyväksymisen jälkeen tehtäviä päätöksiä. Aiempia palkitsemisjärjestelmiä ja yksilöllisiä sopimuksia päivitettäessä tai täydennettäessä tulee pyrkiä siirtymään tämän ohjeen mukaisiin käytäntöihin.

1.4. Ohje on kirjoitettu koskemaan markkinaehtoisesti toimivien yhtiöiden palkitsemista, joten se ei kaikilta osin sovellu noudatettavaksi valtion erityistehtävää toteuttavissa yhtiöissä ja niiden omistajaohjauksessa. Näissä yhtiöissä palkitsemisen kriteerit tulee suunnitella yhtiökohtaisesti siten, että ne ottavat huomioon kyseisen erityistehtävän sekä yhtiön onnistumisen sen toteuttamisessa ja yhtiön toiminnan taloudellisen tehokkuuden. Samalla on otettava huomioon valtion erityistehtävästä sekä yhtiön mahdollisista erivapauksista, yksinoikeuksista tai lainsäädännön muutoksista aiheutuvat riskittömät tuotot, jotka eivät saa olla perusteina johdon tulospalkkioille.

1.5. Ohjeessa on otettu huomioon Euroopan Unionin komission suositukset julkisesti noteerattujen yhtiöiden hallinto- tai valvontaelinten jäsenten palkkoja ja palkkioita koskevasta järjestelmästä (uusin 30.4.2009) ja Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n laatima Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodi vuodelta 2008. Hallinnointikoodi on ohjetta annettaessa uudelleen arvioitavana nimenomaan palkkioita koskevien kysymysten osalta ja noteerattujen yhtiöiden tulee mahdollisessa ristiriitatilanteessa noudattaa hallinnointikoodia.

2. Johdon ja avainhenkilöiden palkitsemisen elementit ja enimmäistasot

Palkitsemisen keskeinen elementti on henkilön kiinteä palkka, jonka suuruus heijastuu muihin palkkioihin. Siksi peruspalkan kohtuullisuuteen ja oikeaan mitoitukseen suhteessa verrokkiyhtiöihin tulee kiinnittää huomiota.

2.1. Palkitsemista ja palkitsemisjärjestelmiä kehitettäessä keskeisiä tavoitteita ovat palkitsemisen selkeyden, sitouttavuuden ja pitkäjänteisyyden vahvistaminen. Jokaisen käyttöön tulevan järjestelmän tulee olla (i) yhteensopiva valtion omistajaroolin kanssa, (ii) omistaja-arvon pitkäjänteiseen kasvattamiseen ohjaava ja sitouttava, sekä (iii) ehdoiltaan kohtuullinen ja toteutumiseltaan siten ennustettava, että kohtuuttomat palkkiot eivät ole mahdollisia. Valtio edellyttää hallitusten ottavan nämä lähtökohdat huomioon pitkäjänteisen sitouttamisen varmistamiseksi.

2.2. Palkitsemista kehitettäessä tulee kiinnittää erityistä huomiota kohdehenkilön panoksen ja palkkion väliseen yhteyteen. Palkitsemisohjelmien piiriin tulevien avainhenkilöiden

panoksen on oltava mitattavissa eikä valittu mittari saa altistaa tuloksen keinotekoiseen manipulointiin. Lisäksi tulee kiinnittää huomiota siihen, että palkitsemisjärjestelmillä on oltava myös sitouttava vaikutus, eikä niitä tule käyttää yksinomaan palkitsemisen tason vuoksi. Sen vuoksi on perusteltua pyrkiä mitoittamaan kohderyhmä kohtuulliseksi vaikuttavuuden ylläpitämiseksi. Johdon ja avainhenkilöiden palkitsemisjärjestelmien piiriin kuuluvien ei tule olla henkilöstörahojen tai muiden koko henkilöstön palkitsemisjärjestelmien piirissä.

2.3. Omistajat edellyttävät, että yhtiön hallitus seuraa palkitsemiskäytäntöjen kehittymistä ja huolehtii palkitsemisen kilpailukykyisyydestä. Samalla hallituksen tulee kuitenkin myös varmistaa, että palkitsemisratkaisut eivät missään olosuhteissa johda kohtuuttomiin etuuksiin. Lähtökohtana on, että peruspalkkaus on kilpailukykyistä ja lisäpalkkiot perustuvat mitattavissa olevaan tuloksellisuuteen ja palkkion saajan hyvään suoritukseen. Yrityksen suorituskykyä arvioitaessa on käytettävä sellaisia kriteereitä, jotka tuovat oikeudenmukaisella tavalla esille yrityksen menestymisen suhteessa kilpailijoihinsa ja jotka ottavat huomioon myös yrityksen pitkäjänteisen kasvun edellytysten tuottamisen.

2.4. Yritysjohdon ja avainhenkilöiden palkkausta tarkastellaan kokonaisuutena, jossa elementteinä ovat sekä henkilön palkka että eläkettä ja luontaisetuja koskevat johtaja- tai työsopimuksen ehdot. Kokonaispalkka voi muodostua eri elementeistä eli vuosi- tai kuukausipalkkana määriteltävästä perus- tai kiinteästä palkasta (joka sisältää myös verotettavat luontoisedut), vuosittaiseen arviointiin perustuvasta tulospalkkiosta sekä vähintään kolme tilivuotta kattavaan arviointiin perustuvasta pitkän tähtäimen kannustimesta. Mahdollisesta lisäeläkkeestä yhtiölle aiheutuvien kustannusten tulee sisältyä kokonaispalkitsemiseen.

2.5. Palkitsemisen tulee perustua oikeudenmukaisella ja selvästi havaittavalla tavalla yrityksen menestymiseen ja pitkäjänteisen kasvun edellytysten tuottamiseen. Peruspalkkataso on mitoitettava kohtuulliseksi ja kaikkien lisäpalkkioiden tulee olla tulossidonnaisia. Vuotuinen tulospalkkio ja pitkän tähtäimen kannustin eivät saa perustua samoihin kriteereihin, joten pitkän tähtäimen kannustamisessa on käytettävä useampivuotisia kriteereitä ja vertailuperusteita.

2.6. Palkitsemisen on oltava ennakoitavaa ja läpinäkyvää, jotta kaikilla osapuolilla on mahdollisuus arvioida sen onnistumista. Monivuotiset ohjelmat ovat luonteeltaan sopimuksia, joihin sekä yhtiö että ohjelmissa mukana olevat sitoutuvat. Ohjelmien yleisissä ehtoissa on sopimusvaiheessa varauduttava tilanteisiin, joissa yrityksestä riippumattomat olosuhteiden muutokset johtaisivat järjestelmää sovellettaessa lopputulokseen, joka olisi yhtiön kannalta haitallinen tai kohtuuton. Tuollaisissa tilanteissa tulee voida joko leikata ohjelmien mukaisia palkkioita tai vähintään siirtää niiden maksamista yhtiön kannalta parempaan ajankohtaan. Palkkiot on myös voitava peruuttaa tai periä takaisin tilanteissa, joissa niiden saamiseksi on joko manipuloitu ohjelmien mukaisia mittareita taikka toimittu lain tai yrityksen eettisen ohjeiston vastaisesti tai muutoin epäeettisesti.

2.7. Vuosittaisen tulospalkkion enimmäismäärä on 40 % palkkionsaajalle arviointivuoden aikana maksetusta peruspalkasta, ellei muuhun ole erityistä syytä. Jos tulospalkkion enimmäismäärä on aiemmin ollut tätä pienempi, enimmäismäärän korottamisen tulee korvata samanaikaiset peruspalkan korottamiset.

2.8. Pitkän tähtäimen kannustimien vähimmäiskesto on kolme vuotta ja maksettavan palkkion enimmäismäärä on 100 % palkkionsaajalle ohjelman kesto aikana maksetusta peruspalkasta. Jos kolmivuotisia ohjelmia käynnistetään vuoden välein ns. rullaavina ohjelmina, samaan arviointivuoteen kohdistuvien kolmivuotisten ohjelmien yhteenlaskettu enimmäistuotto saa olla enintään 100 % palkkionsaajalle kyseisenä vuotena maksetusta peruspalkasta.

2.9. Ohjeessa määriteltyjen enimmäisrajojen puitteissa voidaan myös käyttää esimerkiksi palkitsemisohjelmia, joissa palkkionsaajalta edellytetään merkittävää omaa sijoitusta yhtiöön. Palkkionsaajan oman sijoituksen arvonnousua ei silloin oteta huomioon enimmäisrajoja sovellettaessa.

3. Palkkioiden maksaminen ja siihen liittyvät ehdot

3.1. Vuosittaiset tulospalkkiot maksetaan ensisijaisesti rahana. Pitkän tähtäimen kannustimet maksetaan noteeratuissa yhtiöissä ensisijaisesti yhtiön omien osakkeiden ja rahan yhdistelmänä siten, että palkkiosta noin 40 % on osakkeita. Valtio ei tule yhtiökokouksissa hyväksymään palkitsemiseen liittyviä optiojärjestelmiä.

3.2. Osakepalkkioita käytettäessä osakkeet siirtyvät saajan omistukseen ja palkkioihin kohdistuvat verot maksetaan ansaintakauden päätyttyä kun palkkion määrä on vahvistettu. Tästä alkaa osakkeita koskeva vähintään kolmen vuoden luovutuskielto, josta voidaan poiketa vain yhtiön hallituksen erityisistä syistä antamalla luvalla. Kohdan 2.8. mukaista enimmäispalkkiosääntöä sovelletaan palkkion maksuhetkellä. Sen jälkeen osakkeiden arvonnousu koituu saajien hyväksi ja arvon lasku heidän vahingokseen.

3.3. Noteeraamattomissa yhtiöissä pitkän tähtäimen kannustimet maksetaan rahana. Palkkioihin tulee pyrkiä liittämään osakepalkkiojärjestelmien tavoitteita vastaavia ehtoja, joilla lisätään ohjelmien pitkäjänteisyyttä. Osakepalkkiojärjestelmien luovutuskieltoja vastaavasti noin 40 % palkkiosta voidaan jättää yhtiön kolmivuotiseksi lainaksi palkkionsaajalta siten, että lainan korko vastaa yhtiön oman pääoman tuottoa vahvistetun tilinpäätöksen mukaisena ja ilman kertaluonteisten erien vaikutusta. Laina-aikaa voidaan lyhentää vain yhtiön hallituksen erityisistä syistä tekemällä päätöksellä.

3.4. Pitkän tähtäimen palkitsemisen yksi olennainen tavoite on yhdenmukaistaa palkkionsaajien ja omistajien intressejä. Noteeratuissa yhtiöissä yritysjohdolla tulisi olla pysyvästi vähintään vuoden kiinteää bruttopalkkaa vastaava määrä yhtiön osakkeita koko toimikautensa ajan ainakin silloin, kun osakkeet on saatu osakepalkkiojärjestelmien kautta.

3.5. Kohdassa 2.6. tarkoitetun poikkeuslausekkeen ja takaisinperintämahdollisuuden tulee järjestelmän ehtojen mukaan olla voimassa osakkeiden luovutuskiellon ja rahapalkkion lainasopimuksen kestoajan. Jos palkkionsaaja sanoutuu irti tai jos hänen toimi- tai työsopimuksensa purkautuu taloudellisten epäselvyyksien tai muiden mahdollisten väärinkäytösepäilyjen vuoksi ennen luovutuskiellon umpeutumista tai lainasopimuksen päättymistä, palkkio palautuu vastikkeetta yhtiölle.

4. Eläkesopimukset ja irtisanomisehdot sekä niiden kustannukset

4.1. Toimitusjohtajien ja muun ylemmän johdon toimitusopimuksissa ei tule hyväksyä ehtoja, jotka tuottavat ylisuuria eläke-etuuksia tai jotka sallivat eläkkeelle siirtymisen yleistä eläkeikää nuorempana, ohjetta annettaessa alle 63-vuotiaana.

4.2. Eläkkeistä yhtiölle aiheutuvia kustannuksia tulee käsitellä kokonaispalkkauksen yhtenä osana aina silloin, kun sovitaan tavanmukaisesta TyEL –eläkkeestä poikkeavista lisäeläkkeistä ja niihin liittyvistä työnantajan suorituksista. Uusissa sopimuksissa ei tule käyttää eläkkeen vähimmäistason takaavia ehtoja (ns. defined benefit –eläke) vaan sopia työnantajan suorittamasta lisämaksusta (ns. defined contribution), jonka suuruus tulee myös julkistaa.

4.3. Eläkekustannukset sisältävien toimitusjohtajan ja muun avainhenkilön palkitsemisen kokonaiskustannusten on oltava yrityksen yleisen palkka- ja palkitsemispolitiikan mukaisia. Selvästi tavanomaista suurempia eläkekustannuksia voidaan pitää hyväksyttävänä vain erityistapauksissa, esimerkiksi ulkomailta Suomeen rekrytoitavan avainhenkilön kohdalla.

4.4. Toimitusjohtajien ja muun ylemmän johdon irtisanomisajan palkan ja erokorvauksen osalta noudatetaan yleistä käytäntöä tai sitä lähellä olevia ratkaisuja. Toimitusjohtajan osalta enimmäiskorvauksena voidaan pitää enintään 12 kuukauden irtisanomisajan palkkaa ja 12 kuukauden palkkaa vastaavaa kertakorvausta. Työsuhteisten avainhenkilöiden enimmäiskorvauksen tulee olla selvästi alempi.

5. Hallitusten ja hallintoneuvostojen palkkiot

5.1. Yhtiöiden hallitusten puheenjohtajien ja jäsenten palkkiot tulee pitää vertailukelpoisina kilpailijoihin ja verrokkiyhtiöihin nähden. Puheenjohtajan palkkiota mitoitettaessa otetaan huomioon puheenjohtajan roolin laajuus ja velvollisuudet yhtiössä

5.2. Noteeratuissa yhtiöissä palkkioehdotukset ja valtion kannanotot yhtiökokouksissa perustuvat vähintään kotimaiset pörssiyhtiöt kattavan vertailuaineiston pohjalta tehtäviin arviointeihin. Noteeraamattomat yhtiöt ryhmitellään palkkioita määriteltäessä yhtiön koon sekä toiminnan luonteen ja yhtiökohtaisten erityisperusteiden mukaan.

5.3. Hallituspalkkiot voidaan noteeratuissa yhtiöissä maksaa osakkeina, mikäli ne ovat vallitseva käytäntö tyypillisissä kilpailevissa yhtiöissä tai mikäli siihen on yhtiökohtaisen harkinnan perusteella muutoin aihetta. Hallituksille suunnattuja optiojärjestelmiä ei tule käyttää, eivätkä hallituksen jäsenet voi olla mukana johdon ja avainhenkilöiden palkitsemisjärjestelmissä.

5.4. Hallintoneuvostojen puheenjohtajien ja jäsenten palkkioita tulee arvioida ensisijaisesti hallintoneuvoston tehtävien ja vastuun perusteella.

6. Palkitsemisen läpinäkyvyys ja julkisuus

6.1. Yhtiöltä, jossa valtio on merkittävänä omistajana, edellytetään palkitsemisen osalta vähintään samaa läpinäkyvyyttä ja tietojen saatavuutta, jota listayhtiöiden hallinnointikoodi edellyttää noteeratuilta yhtiöiltä.

6.2. Tarvittavan avoimuuden saavuttaminen edellyttää, että yritys julkistaa joko painetussa vuosikertomuksessa tai sellaisen puuttuessa muulla tarkoituksenmukaisella tavalla keskeisen palkitsemiseen liittyvän informaation. Vähintään toimitusjohtajan ja johtoryhmän toteutuneet etuudet on julkistettava vuosittain viimeistään huhtikuun loppuun mennessä.

6.3 Valtio huolehtii omistajana siitä, että ainakin valtion kokonaan omistamia ja valtioenemmistöisiä yhtiöitä koskevat tiedot ovat saatavilla yhden [www-osoitteen](http://www.osoiteen) (valtioniomistus.fi) kautta.

Noteerattujen yhtiöiden osalta omistajaohjauksen verkkosivuille otetaan linkit niiden sivustoille. Noteeraamattomista yhtiöistä pidetään saatavilla seuraavat tiedot:

1. Yhtiön nimi sekä valtion omistus- ja äänivaltaisuus.
2. Yhtiöjärjestyksen toimialapykälä.
3. Edellisen tilikauden tuloslaskelma tai tuloslaskelman yhteenveto sekä tase.
4. Toimitusjohtajan nimi sekä hänelle edellisen kalenterivuoden aikana maksettujen palkkojen ja palkkioiden kokonaismäärä ja kuvaus siitä, minkälaisista elementeistä palkitseminen muodostuu.
5. Toimitusjohtajan eläkeikää ja eläkkeen määräytymistä sekä lisäeläkejärjestelyjä ja niiden kustannuksia koskevat tiedot.
6. Toimitusjohtajan irtisanomisaikaa, irtisanomisajan palkkaa ja muita mahdollisia irtisanomisen perusteella saatavia korvauksia koskevat tiedot
7. Kuvaus johtoryhmän ja mahdollisen avainhenkilöryhmän laajuudesta sekä näille suunnatun palkitsemisjärjestelmän periaatteet ja päätöksentekojärjestys, kuten palkkojen ja palkkioiden jakautuminen kiinteään ja muuttuvaan osaan, sekä keskeiset tiedot palkan ja palkkioiden muuttuvien osien määräytymisestä, osake- ja osakeperusteisista palkitsemisjärjestelmistä sekä lisäeläkejärjestelmistä.
8. Hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten nimet sekä heidän palkkojensa ja palkkioidensa kokonaismäärät ja niiden määräytymisen perusteet. Jos hallitukselle on maksettu osakepalkkioita, tulee ilmoittaa myös osakkeiden määrä.
9. Tiedot muun henkilöstön palkitsemisessa käytettävistä tulos- ja tuloksellisuuspalkkioista, henkilöstörahostosta ja mahdollisista muista palkitsemismekanismeista.