

Pörssisäätiön palkitsemispolitiikka

12.5.2020

Pörssisäätiön palkitsemispolitiikka määrittää Pörssisäätiön palkitsemisperiaatteet ja Pörssisäätiössä käytössä olevat palkitsemiselementit sekä päätöksenteon palkitsemisesta. Palkitsemispolitiikka koskee koko Pörssisäätiön vakituista henkilöstöä, mukaan lukien toimitusjohtaja.

1. Palkitsemisperiaatteet Pörssisäätiössä

Palkitsemisen tavoitteena on kannustaa ja motivoida pörssisäätiöläisiä toteuttamaan säätiön toiminnan tarkoitusta edistää arvopaperisäästämistä ja arvopaperimarkkinoita. Palkitsemisella kannustetaan strategisten tavoitteiden saavuttamista tukeviin suorituksiin ja arvojen mukaiseen toimintaan sekä varmistetaan sitoutuminen ja motivaatio. Palkitsemisella halutaan myös vahvistaa Pörssisäätiön vetovoimaa nykyisten ja tulevien osajien silmissä.

Säätiölaki ei määrää tarkemmin toimitusjohtajan tai henkilökunnan palkitsemisesta säätiössä.

Pörssisäätiön palkitsemiselle on asetettu kolme keskeistä periaatetta säätiön sääntöjen mukaisen toiminnan tarkoituksen ja tavoitteiden varmistamiseksi. Palkitsemisen Pörssisäätiössä tulee olla

- säätiön tavoitteita ja arvojen toteutumista tukevaa
- ymmärrettävää ja kannustavaa
- kilpailukykyistä mutta kohtuullista

Palkitseminen määräytyy etukäteen päätettyjen tavoitteiden ja niiden mittareiden toteuman perusteella. Vuositason säätiö- ja henkilökohtaiset tavoitteet johdetaan strategisista tavoitteista. Palkkion saaminen edellyttää, että henkilö on palkkion maksamishetkellä edelleen vakituudessa työsuhteessa Pörssisäätiöön. Pörssisäätiön hallitus voi muuttaa palkitsemisen ehtoja ja vuosipalkkioiden maksatuksesta päätetään aina erikseen kevään kokouksessa. Vuosipalkkiot voidaan myös jättää maksamatta ilman eri perusteluja.

2. Palkitsemisen päätöksentekoprosessi

Hallitus hyväksyy Pörssisäätiön palkitsemispolitiikan, joka koskee Pörssisäätiön henkilöstöä, mukaan lukien toimitusjohtaja. Hallitus valvoo palkitsemispolitiikan noudattamista sekä arvioi vuosittain sen toimivuutta.

Hallitus päättää toimitusjohtajan nimittämisestä, palkasta ja palkantarkistuksista sekä toimitusjohtajan ja henkilökunnan vuosipalkkioista. Toimitusjohtaja päättää henkilökunnan nimittämisestä ja solmii työ sopimukset hallituksen hyväksymän budjetin ja linjausten mukaisesti.

Toimitusjohtaja valmistelee hallitukselle esityksen henkilökunnan palkantarkistuksista ja vuosipalkkioista sekä säätiön palkitsemispolitiikasta. Hallitus valmistelee toimitusjohtajaa koskevat palkantarkastukset ja palkitsemisen.

3. Toimielinten palkitseminen

a. Hallituksen palkitseminen

Pörssisäätiön sääntöjen mukaan hallituksen jäsenille ei makseta palkkiota.

Pörssisäätiön hallituksen jäsenet toimivat säätiön enemmistöomistaman Oy Pörssitalo-Börshuset Ab:n hallituksen jäseninä. Pörssitalon hallituksen jäsenille maksetaan palkkiota seuraavasti:

- Puheenjohtajalle 700 euroa vuodessa
- Varapuheenjohtajalle 500 euroa vuodessa
- Hallituksen jäsenelle 500 euroa vuodessa

b. Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan palkitseminen tapahtuu käyttäen samoja palkitsemiselementtejä kuin henkilöstöllä. Toimitusjohtajan palkitseminen mahdollisine erityispiirteineen on kuvattu taulukossa kohdassa Palkitsemiselementit. Pörssisäätiön toimitusjohtaja toimii lisäksi Oy Pörssitalo – Börshuset Ab:n toimitusjohtajana ilman erilliskorvausta.

4. Palkitsemiselementit

Pörssisäätiön henkilöstön ja johdon palkitseminen muodostuu eri elementtien muodostamasta kokonaispalkitsemisesta. Palkitsemiseen sisältyy sekä rahallista että muuta kuin rahallista palkitsemista. Tällä hetkellä palkitseminen koostuu seuraavista elementeistä: peruspalkka, luontoisedut ja muut etuudet sekä vuosipalkkio.

Peruspalkka	Kiinteän kuukausipalkan tarkoitus on varmistaa riittävä, kilpailukykyinen, tasapuolinen ja oikeudenmukainen peruspalkkaus suhteessa tehtävän vaativuuteen, henkilökohtaiseen pätevyYTEEN ja suoriutumiseen.	Kuukausipalkka on kokonaispalkka, joka sisältää mahdollisen vapaan autoedun verotusarvon. Lisäksi maksetaan lomaraha.
Luontoisedut	Ateriaetu, puhelinetu ja vapaa autoetu	Palkankorotusten osalta noudatetaan soveltaen rahoitusalan työehtosopimusta. Luontoisetuna ovat puhelinetu ja ateriaetu. Toimitusjohtajalla on näiden lisäksi oikeus vapaaseen autoetuun.

		<p>Mahdollisen vapaan autoedun verotusarvo vähennetään palkasta. Muiden etujen verotusarvoa ei vähennetä palkasta.</p> <p>Matkapuhelinedun ja ateriaedun verotusarvo määräytyy Verohallinnon vuosittaisten päätösten mukaisesti.</p> <p>Muita etuja ovat henkilöstön kokonaispalkitsemiseen kulloinkin sisältyvät etuudet, kuten vakuutusturva, työterveyshuolto, omaehtoisen liikunnan tukimuodot, henkilöstön muistamiskäytännöt ja vastaavat.</p>
Muut etuudet	Vakuutukset, työterveyshuolto ja liikunta	<p>Toimitusjohtajasopimuksen mukaisesti säätiö järjestää toimitusjohtajalle lisäksi sairauskuluvakuutuksen, matkavakuutuksen sekä vapaa-ajan tapaturmavakuutuksen normaalin tapaturmavakuutuksen ohella. Toimitusjohtaja kuuluu lisäksi johdon vastuuvakuutuksen piiriin. Toimitusjohtajalla on oikeus sairauspoissaolon ajalta kolmen kuukauden palkkaan.</p> <p>Pörssisäätiön vakituiset työntekijät voivat saada vuosipalkkion vuositavoitteiden saavuttamisen perusteella.</p>
Vuosi-palkitseminen	<p>Vuosipalkitseminen on osa kokonaispalkitsemista ja sen avulla voidaan kiinteää peruspalkkaa tehokkaammin ohjata tavoitteiden ja arvojen mukaista toimintaa. Vuosipalkitsemisen tarkoituksena on kannustaa, motivoida ja sitouttaa henkilöä säätiön toiminnan tarkoitusta ja strategiaa tukevien haastavien tavoitteiden tavoittelemiseen ja palkita niiden saavuttamisesta.</p>	<p>Vuositason maksimipalkkio on henkilökunnalla 1-2 kk ja toimitusjohtajalla 4 kk laskennallista palkkaa vastaava määrä (kokonaispalkka).</p> <p>Tavoitetasolla palkkio on puolet maksimista.</p> <p>Henkilökunnan irtisanomisaika on lain mukainen. Irtisanomisaikana maksetaan irtisanomisajan palkka. Erillisestä erokorvauksesta ei ole sovittu.</p>
Irtisanomis-aika ja irtisanomiskorvaus	Henkilöstön kanssa on tehty kirjalliset työsopimukset, joissa on sovittu työsuhteen ehdoista. Toimitusjohtajan kanssa on tehty johtajasopimus.	Toimitusjohtajan irtisanomisaika on 3 kk toimitusjohtajan irtisanoessa sopimuksen ja 3 kk säätiön irtisanoessa sopimuksen. Säätiön päättäessä sopimuksen maksetaan toimitus-johtajalle 6 kk kokonaispalkkaa

vastaava ero-korvaus irtisanomisajan palkan lisäksi.

Toimitusjohtajan kuolemantapauksen yhteydessä maksetaan toimitusjohtajan oikeudenomistajille erilliskorvaus, jonka suuruus on 50 prosenttia tässä sovitusta erokorvauksesta.

5. Vuosipalkitseminen

Vuosipalkitsemisen osuus kokonaispalkitsemisesta riippuu henkilön roolin vaativuuden ja vastuun mukaan määräytyvästä maksimipalkkiosta, laskennallisesta kuukausipalkasta (kokonaiskuukausipalkka) ja tavoitteille asetettujen mittareiden toteutumisesta. Tavoitteiden mittareiden toteutumistaso määrää lopullisen palkitsemisen määrän. Palkitsemisen perusteena olevien tavoitteiden mittareille määritellään tavoitetaso, johon erittäin hyvällä tavoitteenmukaisella suorituksella voidaan päästä. Tavoitetasolla palkitsemisen määrä on puolet maksimista.

Vuosipalkkion ansaintajakso on kalenterivuosi ja palkkiot maksetaan ansaintajakson päättymisen jälkeen keväällä. Henkilöstön vuosipalkkio voi olla maksimissaan 1–2 kk:n laskennallista kuukausipalkkaa (kokonaiskuukausipalkka) vastaava määrä. Maksimipalkkio määräytyy henkilön tehtävän mukaisesti. Tavoitetasolla palkitsemisen määrä on puolet maksimista. Toimitusjohtajan osalta palkkio voi olla maksimissaan 4 kk:n laskennallista kuukausipalkkaa (kokonaiskuukausipalkka) vastaava määrä.

Tavoitteiden mittaamisen tulee perustua objektiivisiin mittareihin, joiden toteuma on yksiselitteisesti todennettavissa. Mittarien tulee pääsääntöisesti olla numeerisia ja yksiselitteisesti mitattavissa olevia. Jos numeerista mittaria ei ole mahdollista käyttää, tulee mittarien arviointikriteerit laatia riittävän selkeiksi ja yksiselitteisiksi ja niiden arviointi tulee voida todentaa kiistattomasti.